



A Importância da Prevenção dos Riscos Sociais e Profissionais nos Bombeiros Municipais: Um Estudo na Zona de Santarém Ribeirinho



Dissertação para obtenção de grau de Mestre em Política Social

Carla Marina Guerra

Orientada pelo Professor Doutor Fausto José Robalo Amaro

Lisboa
Janeiro 2012

À memória do meu pai que acreditou em mim, dedico o meu esforço, empenho e determinação para a conclusão deste trabalho de investigação numa fase tão crítica da vida. Ao Guerra, a quem numa das suas missões na década de oitenta, coube-lhe ser um *Soldado da Paz*, como motorista auxiliar e mecânico num Corpo de Bombeiros Municipais da Zona de Santarém Ribeirinho.

Ao Tiago, meu filho para que um dia tenha algo de mim e como uma lembrança do meu esforço.

À minha família, companheira de vida que acredita em mim.

Dedico este trabalho à todos os Bombeiros e demais profissionais de risco.

Agradeço...

... A todos que colaboraram comigo dando-me força e coragem viabilizando a construção deste trabalho.

... Ao meu orientador pela confiança depositada em mim aquando a construção desta dissertação de mestrado.

... Aos corpos de Bombeiros Municipais da Zona de Santarém Ribeirinho na pessoa dos seus respetivos senhores Comandantes e demais elementos integrantes na missão da proteção civil, por terem dado corpo a este estudo.

... A Susana Serrador que tal como eu, Licenciada em Educação Social e Pós-Graduada em Política Social, compartilhei dúvidas, tensões e opções alvitando soluções.

... Ao Carlos Grazina, Licenciado em Engenharia da Segurança no Trabalho pelo seu testemunho na primeira pessoa, em si, como um profissional de risco e como Técnico de Segurança e Saúde no Trabalho.

... A colaboração da Psicóloga Mónica Guerra Bernardo, pela sua assistência e atenção dedicados à este trabalho de pesquisa, Bachelors Single Honours in Psychology, Post Graduate Diploma, Master in Counselling Psychology achieved at Roehampton University London

... Agradeço à minha família que são parte integrante de mim.

... Agradeço-me por ter tido força, coragem e determinação...

... Obrigada, Anjo da Guarda...

Resumo

No universo dos Bombeiros Municipais da Zona de Santarém Ribeirinho, estudou-se uma dimensão de risco, deixando em aberto o espaço para a reflexão sobre situações que envolvem estes profissionais. Pela importância do seu desempenho, sobre as condições e necessidades deste grupo face a sua missão e a sua representação dentro da comunidade, as organizações deverão ter em conta a proteção dos trabalhadores, sendo imperativo reconhecer e proceder como estando integrados num todo profissional e social.

Informar, sensibilizar e promover fomentando o pensamento positivo, são objetivos desta dissertação indo ao encontro dos valores e deveres individuais, atendendo as políticas sociais que podem defender estes profissionais no sentido da melhoria da qualidade de vida, sob o lema da mudança de uma visão social quer na dinamização, quer nas formas de gestão de recursos existentes.

Pela suscetibilidade do tema e do universo em estudo com base numa análise qualitativa certificando-se quantitativamente, conclui-se que não só as medidas sociais deverão proteger os trabalhadores garantindo segurança, proteção e saúde, como as organizações deverão incentivar a formação individual nesta área para um melhor desempenho pessoal e resultado coletivo, no sentido de mais garantias, mais satisfação, maior responsabilização, logo mais harmonização e produção num quadro das sociedades modernas.

Palavras – Chave

Bombeiros Municipais, Riscos Sociais, Riscos Profissionais, Sensibilizar, Informar, Promover.

Abstract

This dissertation investigates a dimension of risk, opening a space for reflection about the situations that involve the Municipal Fire and Emergency Department of Santarem Ribeirinho Region. Considering the importance of their role and the nature and conditions faced while performing their duty, in conjunction with how they are perceived in the community, the organization has a duty of care to the protect it's workers enabling them to progress socially and professionally.

To inform sensitively, to encourage and promote awareness of positive thought are the main objectives, alongside setting out the values and duties based on the policies and procedures that support these professionals that direct them towards positive action, hence improving and enhancing their quality of life, allowing social change within existing resources.

Given the sensitive nature of the study, based upon qualitative analysis certifying itself quantitatively, it concludes that policies and procedures protect workers guaranteeing their security inclusive of health and safety, however organisationally they should also motivate individuals for better performance including learning and personal development that results in improved team dynamics, job satisfaction and better outcomes within the framework of a modern society.

Key words

Municipal Fire and Emergency Department, Social Risks, Professional Risks, Awareness, Information, Promotion.

Siglas e Abreviaturas

AEP	Anuário Estatístico de Portugal
ANBP	Associação Nacional de Bombeiros Profissionais
ANEFA	Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos
ANPC	Autoridade Nacional de Proteção Civil
BM	Bombeiros Municipais
CAP	Certificado de Aptidões Profissionais
CBA	Corpo de Bombeiros de Alpiarça
CBM	Corpo de Bombeiros Municipais
CB's	Corpos de Bombeiros
CIG	Comissão para a Igualdade de Género
CDOS	Centro Distrital de Operações de Socorro de Santarém
CNB	Conselho Nacional de Bombeiros
CNEFF	Comissão Nacional Especializada de Fogos Florestais
CODU	Centro de Orientação de Doentes Urgentes
CRP	Constituição da República Portuguesa
DHDR	Declaração Universal dos Direitos do Homem
EFA	Educação e Formação de Adultos
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatísticas
INEM	Instituto Nacional de Emergência Médica
MAI	Ministério da Administração Interna
MDN	Ministério da Defesa Nacional
N/A	Não se Aplica
NS/NR	Não Sabe, Não Responde
OE	Orçamento de Estado
POC	Programa Ocupacional
QNV	Quadro Nacional de Qualificações
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RVCC	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SNB	Serviço Nacional de Bombeiros
SNBPC	Serviço Nacional de Bombeiros e Proteção Civil
SNPC	Serviço Nacional de Proteção Civil
SPSS	Programa IBM SPSS Statistics 19
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
TIC	Técnicas de Informação e Comunicação
ZSR	Zona de Santarém Ribeirinho
ZND	Zona Norte do Distrito de Santarém

Índice

Introdução	8
Capítulo I - Objecto e Desenvolvimento das Valências Teórica e Prática no Seio da Investigação	9
1. A importância do Estudo	9
2. As Hipóteses de Investigação, o Estado dos Conhecimentos e as Implicações Práticas	10
3. Dificuldades na Investigação	14
Capítulo II - Enquadramento e Reflexão Crítica sobre a Literatura Considerada	16
1. A Procura dos Conceitos	16
1.1 Um Conceito de Políticas Públicas	16
1.2 Um Conceito de Políticas Sociais	18
1.3 O Estado de Bem-Estar Social	19
1.4 Políticas de Emprego	21
Capítulo III – Relato de um caso real	26
1. Bombeiro, na 1ª pessoa	26
Capítulo IV - Enquadramento e discussão crítica sobre a Prevenção do Risco Profissional e Social nos Bombeiros Municipais	27
1. Caracterização da Instituição Pública	27
2. Enquadramento, Missão e Objectivos dos Bombeiros Municipais	28
2.1 O Universo dos Bombeiros Municipais	29
3. Medidas de Protecção Social face ao Risco Profissional	35
3.1 Um Conceito de Risco Profissional	39
3.2 Conceito de Prevenção	39
3.3 A Prevenção do Risco Social	39
3.4 Qualidade de Vida no Trabalho	44
4. Medidas face a Segurança e Saúde no Trabalho	46
5. As Organizações Sociais e Novas Formas de Gestão dos Recursos Humanos	51
Capítulo V - Realidades á Considerar	55
1. Dimensão da Igualdade de Oportunidades	55
1.1 Dimensão e Evolução do Conceito de Cidadania	57
Capítulo VI - A Identidade social	60
1. Sociedade, Formação e Integração	60
2. A Sociedade vista como o nosso Berço, o nosso Meio e o nosso Abrigo, ou como um Potencial Meio para o Desenvolvimento do Risco Social do Desvio e da Anomia.	68
Capítulo VII – Da Conclusão	71
1. Dinamização da Mudança da Visão Social e da Organização da Empresa Humana	71
Bibliografia	74

Índice Figuras

Figura 1 - Distrito de Santarém	13
--	-----------

Índice de Quadros

Quadro 1 - Bombeiros Municipais da Zona de Santarém Ribeirinho	11
Quadro 2 - Representação de 28 Juntas de Freguesia da zona representada em estudo	11
Quadro 3 - Concorda com a sua tabela remuneratória? (se aplicável)	25
Quadro 4 - Qual a sua categoria profissional?	33
Quadro 5 - Matriz SWOT	50
Quadro 6 - Qual o nível de escolaridade completo?	66

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – A que Corpo de Bombeiros Pertence?	32
Gráfico 2 – Tem conhecimento da legislação e das medidas que o protegem face as situações de risco?	36
Gráfico 3 – Há uma metodologia formal de avaliação de riscos face a qualidade de vida profissional?	37
Gráfico 4 – Compreender e dar-se a perceber a dinâmica e a dimensão de uma realidade profissional de risco	38
Gráfico 5 - Em termos profissionais é relevante a importância atribuída às medidas de proteção social?	41
Gráfico 6 – Tem conhecimento sobre os riscos sociais?	43
Gráfico 7 – A importância sobre expor interesses profissionais e formas de participação	65

Introdução

Numa sociedade em mudança, a (in) formação pela educação cívica dá-se no sentido da interação com o meio envolvente. Poderá projetar-se numa contínua reestruturação de atividades, impondo-lhes características dinâmicas que poderão contribuir para um bem público e para a organização da sociedade vista como um todo. Com o objetivo de dar a conhecer uma realidade profissional de risco, em termos dos direitos e deveres profissionais conferidos pela Lei e em termos da divulgação e prevenção face o risco social e profissional, promove-se a ação das políticas públicas e sociais no sentido da prevenção e minimização dos riscos face aos direitos do trabalhador e ao nível da melhoria das condições de vida dos cidadãos.

O enquadramento histórico, a caracterização socioeconómica e as atividades económicas referentes ao País e/ou à Europa Comunitária, a par do aumento das necessidades sociais devidas à demografia e o alargamento do tempo de vida, caracterizam a evolução e as mudanças sentidas na sociedade pela transformação que as organizações proporcionam aos indivíduos e a coletividade. Neste trabalho de investigação é realizada uma pesquisa cronológica alusiva à última década, através da análise a documentos considerados para o entendimento das medidas tomadas ao nível das políticas públicas e sociais tanto na Europa Comunitária como em território nacional, estabelecendo -se objetivos de criar ambientes favoráveis à saúde, ao desenvolvimento das competências pessoais reforçando a ação comunitária, as instituições e as empresas que empregam cidadãos nas suas diversas áreas de intervenção e inerentes postos de trabalho.

Aos Bombeiros para além da sua missão principal, a da prevenção e segurança contra acidentes e riscos de incêndio, poderão colaborar em funções com fins específicos enquadradas no seu perfil profissional, no âmbito de ações para o exercício de atividades de formação cívica, nos domínios da prevenção civil. Na dimensão do risco ter-se-á como objetivo a sensibilização geral, face à necessidade da promoção e da prevenção dos riscos social e Profissional nos Bombeiros Municipais. Através da abordagem efetuada nesta dimensão dos riscos far-se-á uma análise às medidas existentes face a segurança do trabalhador em prol da proteção dos direitos e deveres e da qualidade de vida no trabalho.

Face a metodologia empregue e as conclusões deste estudo as medidas sociais não só deverão proteger os trabalhadores garantindo segurança, proteção e saúde, como deverão também incentivar a formação individual nesta área para um melhor desempenho pessoal e resultado coletivo, no sentido de mais garantias, mais satisfação, maior responsabilização, logo mais harmonização e produção num quadro das sociedades modernas. As

organizações deverão ter em conta a proteção dos trabalhadores face ao seu exercício, como estando integrados no todo.

Quanto aos temas da dissertação que fundamentam-se teoricamente abarcam o reflexo de nós, da nossa evolução histórica e da evolução do nosso individualismo enquanto cidadãos implícitos em nós, e enquanto seres sociais realizáveis. Neste estudo concreto empenha-se a sociedade na proteção dos bombeiros e da população em geral. Pretende-se assim, uma abordagem à importância da prevenção dos riscos sociais e profissionais no âmbito da promoção dos direitos, valores e deveres de cidadania, através da apropriação e interiorização do tema em estudo, tendo em conta a proteção convencionada pela Legislação em vigor, e tendo presente o conceito da pessoa e das relações humanas.

Capítulo I - Objeto e Desenvolvimento das Valências Teórica e Prática no Seio da Investigação

1. A importância do Estudo

Nas sociedades contemporâneas são notáveis as estruturas organizacionais que proliferam e/ou aumentam em tamanho e complexidade. Nestes espaços satisfazem-se necessidades, onde mediante a cooperação e a conjugação de esforços mais facilmente atingem-se objetivos profissionais, individuais e sociais. No estudo de informação estatística de apoio à caracterização social do país, efetuado pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE) entre 1991 e 2001, intitulado “Portugal Social – População e Condições Sociais”, na rubrica Sociedade da Informação e do Conhecimento, o conceito de Atividades Científicas e Tecnológicas (p.12), pode ser definido como *“um conjunto de atividades sistemáticas, estreitamente ligadas à produção, à promoção, à difusão e à aplicação de conhecimentos científicos e técnicos em todos os domínios da ciência e da tecnologia”*. Na mesma linha de raciocínio o mesmo estudo (p.13), permite perceber que sobre a Inovação Científica e Tecnológica, poderá estender-se à integração de novos métodos de serviço social cobrindo as medidas de natureza científica e técnica para assegurar o êxito do desenvolvimento. Contemporaneamente, vivendo-se numa sociedade de informação e do conhecimento, inscreve-se a necessidade de atividades ligadas a promoção e a transformação através de processos e métodos de natureza técnica e científica.

Da questão sobre a atuação dos bombeiros como agentes e sujeitos de ações em diversos contextos, e os seus destinatários, e as políticas sociais que os defendem, desenvolve-se o tema para a dissertação de mestrado, enunciando o projeto de investigação tendo em conta

a sua forma e questão de partida, exprimindo o seu resultado o que se procurou saber e compreender melhor, através das pesquisas e das metodologias julgadas adequadas, Quivy e Campenhoudt (1998: 32).

Divulgam-se assim, os serviços desempenhados pelos Bombeiros Municipais da zona ribeirinha, dando-se a (re) conhecer uma representação profissional de risco no âmbito da sua missão de proteção de pessoas e bens junto à sociedade, através da promoção e da (in) formação quer na vertente da prevenção aos riscos, quer na vertente individual como forma de promoção do indivíduo, quer na vertente coletiva como forma de desenvolvimento de saberes.

Promove-se o acesso e o melhoramento de novos procedimentos e instrumentos para reconhecimento e desenvolvimento social. Elevam-se as noções de risco profissional e risco social inerentes a sua atividade e a necessidade contínua da sua avaliação, nas variadas perspetivas de estudo. Neste sentido e para que este estudo de investigação seja ajustado e direcionado tornando-se eficiente, atendendo prioridades e contemplados diversos aspetos, hierarquizaram-se problemas, obedecendo à dimensão da população-alvo estudada, à sua importância e vulnerabilidade, Guerra (2000).

2. As Hipóteses de Investigação, o Estado dos Conhecimentos e as Implicações Práticas

Pela tomada de consciência de problemáticas inerentes aos indivíduos deste grupo profissional de risco e com base em estudos realizados aquando o percurso da licenciatura em Educação Social e da pós-graduação em Política Social, perscrutou-se sobre a possibilidade da continuidade de intervir-se junto ao público-alvo do universo dos Bombeiros Municipais, como um critério de “familiaridade” face ao objeto de estudo, quer num plano de sentimento como mecanismo de regulação, quer ao nível do estímulo face a estrutura e o conhecimento armazenado, determinantes do processamento da informação, Garcia-Marques (2003). A articulação dos recursos aos estudos exploratórios permitiram neste trabalho o reconhecer de uma realidade profissional de risco em torno da sua missão de socorro junto à população dos respetivos Concelhos, salientando-se a importância da dinamização da informação nos domínios da prevenção.

Do quadro abaixo e tendo em conta as dimensões e indicadores que constituíram o corpo da investigação, resultaram os meios para a recolha de dados, procurando-se conhecer a realidade desta dimensão profissional de risco por uma abordagem qualitativa, que segundo Moreira (2007b: 49), foi como *“recorrer a descrições em profundidade, reduzindo a análise a*

âmbitos limitados de experiência, através da imersão nos contextos em que ocorre”, categorizando-se a população alvo, a dimensão, indicadores a tratar, conforme os quadros seguintes:

Quadro 1

População Alvo	Dimensões	Indicadores/Variáveis
Bombeiros Municipais da Zona de Santarém Ribeirinho	Fatores pessoais	• Caracterização
	Fatores profissionais	<ul style="list-style-type: none"> • Representação • Caracterização • Desempenho • Equipamentos • Fatores de Riscos • Proteção face ao risco • Promoção face ao risco • Dinamização da (in) Formação • Apoios • Salvaguarda da Vida Humana
	Fatores Sociais	<ul style="list-style-type: none"> • Interesse • Reconhecimento • Promoção • Salvaguarda da Vida Humana

Quadro 2

População Alvo	Dimensões	Indicadores/Variáveis
Representação de 28 Juntas de Freguesia da zona representada em estudo	Fatores Demográficos	• Caracterização
	Fatores Profissionais e Sociais	<ul style="list-style-type: none"> • Interesse • Conhecimento sobre Fatores de Riscos • Proteção face ao risco • Promoção de valores • Dinamização da (in) Formação

Falar sobre a observação participante efetuada ao longo do percurso deste estudo, é fazer uma referência a integração ao universo e ao objeto afeto à investigação. As entrevistas qualitativas e abordagens individuais e em grupo abarcando as dimensões e indicadores referidos, permitiram a recolha de dados a tratar pela análise dos resultados da observação. Assim, foi “estabelecido um enfoque ou seja um ponto de vista teórico e metodológico para o estudo em desenvolvimento”, através de comparações e relações entre variáveis permitiu-se a interpretação dos resultados, Sousa Lara (1998: 166).

Foi usado o método do inquérito por questionário, atendendo aos cuidados a ter designados por Carmo e Ferreira (1998), construído com perguntas fechadas, objetivando as respostas não permitindo ambiguidades sobre:

- ✓ A caracterizando pessoal;
- ✓ Fatores profissionais, a qualidade de vida no trabalho refletida no quotidiano;
- ✓ As relações com o grupo como um fator decisivo para a prossecução da missão;
- ✓ Atitudes face às situações, posições face ao desempenho profissional, questões referentes a organização e ao grupo envolvido;
- ✓ Questões face ao incentivo, apoio e desenvolvimento das pessoas compreendidas no processo de uma missão individual e organizacional;
- ✓ Questões no âmbito da proteção e empenho associado às ações de reconhecimento dos serviços prestados no âmbito da sua missão.

Pela suscetibilidade do tema e do universo em estudo e tendo como base uma análise qualitativa sobre os riscos sociais e profissionais, atestou-se quantitativamente. Porquanto, é sabido que no decorrer dos tempos na história das ciências sociais, a polémica que foi gerada em torno dos paradigmas e perspectivas da investigação. Da dicotomia qualidade/quantidade, neste trabalho de pesquisa a primeira assume a dimensão do significado e do objeto, implicando a procura e a construção do seu significado, a segunda cabe-lhe a função da verificação necessária das hipóteses teóricas num processo de pesquisa em ciências sociais. Ainda acerca da dicotomia qualitativo/quantitativo e pelas implicações que suscita, Moreira (2007b: 51), chama a atenção para a variação de significado e *“a necessidade de reconhecer que, em ambas as perspectivas, os conceitos cumprem uma missão mediadora entre teoria e observação”*, tornando-se possível pela organização e categorização.

A análise dos dados foi efetuada através do programa SPSS¹, que dispendo das ferramentas necessárias permite a introdução dos dados e a representação gráfica dos mesmos, possibilitando aplicar várias análises estatísticas, tais como a frequência de casos em relação as variáveis quer por totais quer por percentagem, bem como a sua correlação, entre outras possibilidades e funcionalidades, neste caso, como uma forma de estudo da opinião dos intervenientes e como um inventário de atitudes *“porque uma grande parte da pesquisa empírica desenvolvida no âmbito das Ciências Sociais é planeada para produzir*

¹ Para a análise de dados de um Inquérito por Questionário, a IBM Company, dispõem o Programa IBM SPSS Statistics 19 para *download* possibilitando aos eventuais interessados/as a sua utilização. “SPSS_Stats_trial_19_win32_en” Consultado em dezembro 2011 e janeiro 2012 em <http://spss.softonic.com.br/>

dados quantitativos, ou, então, apoia-se neles”, Silva e Outras (2006: 11). Desta forma obtiveram-se os resultados dos dados referentes as variáveis como forma de certificar as questões iniciais referentes ao universo do estudo, apresentadas e integradas ao longo deste trabalho.

No âmbito dos Bombeiros Municipais implementou-se a técnica qualitativa do inquérito por questionário com perguntas maioritariamente fechadas sob critérios, dimensões e indicadores referentes à dimensão do estudo junto aos Corpos de Bombeiros Municipais de Alpiarça, Cartaxo, Coruche e Santarém, na Zona de Santarém Ribeirinho, assim denominada pelo Centro Distrital de Operações de Socorro de Santarém (CDOS).

“A Importância da Prevenção dos Riscos Sociais e Profissionais nos Bombeiros Municipais: Um Estudo na Zona de Santarém Ribeirinho”, dá o título a esta dissertação de mestrado, questionando-se a partida sobre a existência ou não de riscos sociais e profissionais neste universo em estudo. Através de um método e de documentação concreta, auferindo sobre situações, o interesse e a importância da realização destas acções, atenta-se sobre informar esta população e a comunidade em geral sobre a necessidade de prevenir face aos riscos sociais e profissionais.



Figura 1 - Distrito de Santarém³

² Face à dimensão do Distrito de Santarém e da análise a efetuar, não foram compreendidas nesta investigação as Corporações de Bombeiros Municipais da Zona Norte do Distrito de Santarém (ZND).

³ Mapa_Distrito_Santarem_Portugal.jpg em portugal-amigo.com Consultado em dezembro 2011 em <http://www.google.pt>

Num projeto de investigação em ciências sociais, das questões prévias produzidas gerindo a informação, o tempo, as atitudes e os interesses, surgem também questões operacionais no que concerne a delimitação do objeto de estudo, a definição do objetivo da investigação e a programação da pesquisa, Carmo (1998). A articulação dos recursos dos estudos exploratórios, teve neste trabalho o objetivo de reconhecer uma realidade organizacional, pouco ou irregularmente estudada, levantando hipóteses para o entendimento das relações humanas nas organizações sociais.

Como complemento à investigação, efetuou-se também o estudo através do inquérito por questionário com perguntas maioritariamente fechadas, para preenchimento *online*, junto às 28 juntas de freguesias do Município de Santarém, na expectativa da sua opinião como uma mais-valia e com vista a estabelecer-se o nível do interesse sobre o assunto, Sousa Lara (1998). Nesta dimensão abrangida pelo estudo da qual participaram duas juntas de freguesia, contou-se com a sua participação de forma a ter-se a “opinião da entidade pública” acerca das questões inerentes ao estudo e vida destes trabalhadores de risco.

Atenta ao cronograma da investigação, foi construído no sentido de permitir a verificação das etapas do estudo, o registo da evolução do projeto, relativamente às atividades e respetiva planificação. Este processo permitiu a avaliação dos pontos fortes e as situações a melhorar, cujos critérios passaram por questões relacionadas com todo o processo de investigação e a sua redação.

Pretendeu-se reunir um conjunto de metodologias que se complementaram e entrecruzaram, consideradas essenciais para a realização do estudo como “*a expressão de uma necessidade, de uma situação a que se pretende responder*”, Guerra (2000: 126), e sobretudo como resposta “*ao desejo de mobilizar as energias disponíveis com o objetivo de maximizar as potencialidades endógenas de um sistema de ação, garantindo o máximo de bem-estar para o máximo de pessoas*”, Guerra (2000: 126), através de um levantamento de necessidades, comprovando a existência de recursos.

3. Dificuldades na Investigação

Esta situação da “crise” que muitos a reclamam e que a todos afeta mais ou menos diretamente, mais ou menos profundamente, permitam-me apelidar-lhe de “tempos de transformação”. Estes inerentes a evolução dos tempos históricos de uma europa globalizada, na qual desde 1986 Portugal, viu-se integrado tendo que corresponder aderindo aos mecanismos existentes para todos os países da Europa Comunitária que segundo a

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG (2007:15), participando *“pelos objetivos de consolidar o aprofundamento do projeto europeu e fortalecer a coesão europeia, aumentar o contributo da União a favor da segurança e da paz, e assegurar condições adequadas para a modernização e afirmação de Portugal no mundo contemporâneo”*, no âmbito do contexto geográfico, político, económico, social e histórico. Do peso da orientação europeia caminhou-se para o assumir de uma nova etapa, a moeda única europeia em 2002, e da atual decorrência de incompatibilidades sentidas e advindas de objetivos coletivos traçados a uma escala macro. Assim, e a uma escala micro face aos constrangimentos globais atuais, os pontos mais fracos foram os momentos de desmotivação e um sentimento de solidão na procura do sentido, na manutenção da vontade e da crença para a continuidade da construção da vida e de um trabalho de pesquisa que se quer que seja um meio orientador, não só para o grupo beneficiado pela investigação, mas sim de acesso à população em geral quer a título informativo, quer a título formativo no âmbito de uma dimensão considerada pela sua importância, pelo seu tempo, pelo seu espaço e representação social.

A importância da prevenção dos riscos sociais e profissionais nos Bombeiros Municipais da Zona de Santarém Ribeirinho, foi a amostra selecionada para o estudo e será a questão. É aqui se determina a força e a necessidade de estudar dando respostas a questões surgidas no seio de um universo de trabalhadores de risco, onde impera não apenas a vontade de querer fazer, mas onde também existe um sobressair constante de necessidades inerentes à sua função e produção.

Os pontos positivos nesta questão são determinados pela observância do empenho e desempenho de todos, no universo daqueles a quem apelidam de “Soldados da Paz”, sendo esta a própria essência que determinou a vontade e a força de dar continuidade ao trabalho de investigação.

Não se deixa de expressar aqui que a importância da prevenção dos riscos sociais e profissionais, deverá estender-se a todos os Bombeiros independentemente do seu vínculo à organização, a todos os trabalhadores de risco e os demais trabalhadores em geral.

Capítulo II - Enquadramento e Reflexão Crítica sobre a Literatura Considerada

1. À Procura dos Conceitos

1.1. Um Conceito de Políticas Públicas

As políticas públicas, dependentes do seu conteúdo e do seu desenvolvimento, poderão entender-se como o conjunto de ações de caráter normativo entre a função e o poder Político e Administrativo. Das políticas públicas, requer-se que sejam um conjunto alargado e consistente de decisões tomadas de forma a identificar necessidades e objetivos a alcançar, desenvolvendo meios através do poder político legitimamente concedido. Refletem-se assim, os aspetos fundamentais das políticas públicas, caracterizada por aquilo que faz, ou seja, a sua *substância*, e caracterizada pela forma como é feita, ou seja, o seu *processo*. As políticas públicas, determinadas pela sua finalidade e objetivos, definem o que pretendem atingir, desenvolvendo e canalizando os meios necessários para os prosseguir. Acerca das políticas públicas e em termos de uma definição clássica, Jenkins (1978), cit. por Pereirinha (2008, p: 17), descreve-as como *“um conjunto de ações inter-relacionadas entre si, tomadas por um ator ou conjunto de atores políticos, respeitante à escolha de objetivos e meios para os alcançar no contexto de uma situação específica, devendo estas decisões, em princípio, situar-se no âmbito do poder que estes têm para os alcançar”*.

No âmbito das políticas públicas e em termos da função do poder político, ou função política de um Estado, em determinada conjuntura política define-se pelas interpretações as suas finalidades, caracterizando-se pela escolha dos meios para as atingir. A função política reflete-se pela atividade orientada para o interesse geral desenvolvendo-se e definindo ideais coletivos, assegurando a unidade e coesão nacional, e de ordem externa. Caetano (1969), cit. por Cruz (2002: 21), definia a função política como a *“atividade dos órgãos do Estado cujo objetivo direto e imediato é a conservação da sociedade política e a definição e prossecução do interesse geral mediante a livre escolha dos rumos ou soluções consideradas preferíveis”*. Importa assim, definir o Estado como aquele que politicamente e administrativamente define o campo de atuação das políticas públicas, tendo em consideração as suas finalidades e objetivos deliberadamente traçados e orientados para um tempo determinado, usando para esse efeito meios sobre os quais os poderes públicos têm poder para agir.

A satisfação das necessidades de cariz económico e de natureza material que significam atos de consumo de bens e serviços, sendo um exemplo à satisfação das necessidades básicas, são aspetos que nas sociedades atuais se encontram ao dispor num mercado onde se pressupõe a sua constante provisão e modernização onde a afirmação e a

internacionalização da sua economia surge *“como expressão positiva desejável e incontornável da sua abertura aos mercados investidores externos e simultaneamente um instrumento da sua cada vez mais forte integração no mercado único europeu e na economia global”*, CIG (2007: 15).

A par das necessidades materiais, questões como a produção de normas e valores a nível social e individual, e da sua partilha pelo exercício da reciprocidade de direitos e obrigações, as estruturas sociais de proteção e de cooperação são necessidades de natureza não material que se encontram na esfera da convivência e participação social e no mercado das sociedades atuais. Na economia de mercado o Estado intervém como um produtor de bens e serviços, garantindo a afetação de produtos e de recursos que sejam necessidades sentidas quer a nível da produção por provimento próprio, quer seja pela produção da economia social significando despesas nas suas realizações (in) dependentes do preço pelo qual os bens e serviços serão realizados. Contemporaneamente a função da administração pública surge como uma forma de manifestação do poder do Estado que segundo Cruz (2002: 23), *“o Estado tradicional, tende a perder as suas características de controlador e definidor das políticas públicas. O mundo globalizou-se e também se regionalizou. Governar atualmente é mais um processo de coordenação política, económica, social, ecológica, administrativa e de outras vertentes a nível internacional, nacional e local, que requer um sentido apurado de negociação de persuasão de diálogo e de análise contingencial”*. A função da administração pública, esta pautada pela Lei (função legislativa) e regulada pelo poder do Estado (função governativa) que seleciona e determina os meios necessários, define-se pela prestação de bens e serviços, visando a satisfação constante das necessidades coletivas, realizando e defendendo a ordem interna e internacional.

A República Portuguesa é um *“estado de direito democrático baseado na soberania popular, no pluralismo de expressão e organização política democráticas, no respeito e na garantia de efetivação dos direitos e liberdades fundamentais e na separação e interdependência de poderes, visando a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa”*, do artigo 2.º, dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa (CRP). Neste contexto as políticas públicas são o resultado de um sistema político ou Governo que funciona em determinado contexto, espaço e tempo, através da administração de um estado de direito democrático, deliberando meios, fixando objetivos e metas com a determinação de alcançar finalidades delineadas por esse mesmo Governo. A sua atuação traduz-se ao abrigo de poderes públicos com legitimidade política para o efeito, sendo o dever do governo de um estado, o de suporte e estrutura da nação, proporcionando aos seus povos o direito a liberdade, a dignidade de vida, e

garantindo a participação na vida política e social, considerando estes direitos fundamentais concebidos como inerentes à natureza humana tendo um carácter inviolável, intemporal e universal, integrando o conceito de cidadania, Sá (1999: 121).

1.2. Um Conceito de Políticas Sociais

Num sentido amplo, todas as políticas desenvolvidas pelo Estado são políticas sociais. Estas, em regra, são desenvolvidas com vista à realização das prestações materiais e individuais a que os cidadãos tenham direito. Os direitos sociais traduzem a concretização das políticas sociais, através da produção de bens e serviços sob a forma de recursos destinados a satisfação de necessidades consagradas como direitos, tais como, o direito à educação, a saúde, o direito ao nível mínimo de rendimentos assegurados ao longo da vida, o direito à segurança no trabalho, na velhice, na invalidez no desemprego maciço, no alastramento da pobreza e exclusão social tendo em conta a atual demografia, o alargamento do tempo de vida e a conjetura política e económica.

“As políticas sociais são uma aquisição recente das sociedades industrializadas e desenvolvidas dos países capitalistas. Iniciaram-se na Europa nos fins do séc. XIX, e vigoram num número muito reduzido de países de outros continentes. Pressupõem uma razoável capacidade de organização social e económica, viável onde o desenvolvimento tenha ultrapassado certos limites mínimos. E a sua necessidade, em geral, só se faz sentir premência quando alguns problemas sociais atingem uma fase de aguda deterioração, decorrente do próprio desenvolvimento”, Carreira (1996, p:19). O mesmo autor refere que os gastos ocasionados pela execução das políticas sociais correspondem à noção de despesa social pública, tais como despesa pública direta em educação, serviços de saúde, pensões, subsídio de desemprego e outros programas de manutenção de rendimentos e serviços de ação social. Partindo destes princípios, a evolução e expansão das políticas sociais não foi meramente uma questão de redistribuição de renda, mas sim uma questão essencial para o próprio desenvolvimento económico, tendo como objetivo principal o aumento do Produto Interno Bruto, e não argumentar as políticas sociais como um apoio a economia orçamentária para sair de um estado depressivo. Este conceito que sustenta a defesa retórica de um Estado de bem-estar social que se expandiu contrário ao desejo dos Estados liberais e fundamentalistas de livre mercado que vêem as políticas sociais como custos e não com investimentos. Para Pereirinha (2008, p: 21) *“Entende-se a política social como a forma de atuação das políticas públicas com a finalidade de garantir o bem-estar social, através da*

consagração de direitos sociais e das condições necessárias à sua realização na sociedade”.

A política social através de um conjunto de instrumentos, atua sobre determinada realidade social atingindo objetivos fundamentais, tais como, a redistribuição de recursos, a gestão de riscos sociais e a promoção da inclusão social. Com frequência, designa-se a política social como referência ao conjunto de políticas sociais, privilegiando-se a sua natureza conjunta na identificação do carácter social das políticas públicas, distinguindo-se pela sua conceção e execução. Considerando o aumento das necessidades sociais devidas à demografia, o alargamento do tempo de vida, o desemprego maciço, o aumento dos gastos com a saúde, o alastramento da pobreza e exclusão social, e *“confirmando-se a necessidade do crescimento significativo das despesas, não acompanhando as receitas, são insustentáveis as políticas sociais, tal como decorrem do modelo vigente, em virtude da degradação imparável que as minará até retirar-lhes significado que as justifique. Daí ao lapso do sistema distará apenas um passo”*, Carreira (1996, p: 23).

Quanto aos direitos do homem, Bobbio, (1992, p:43), refere que *“deve-se recordar que o mais forte argumento adotado pelos reacionários de todos os países contra os direitos do homem, particularmente contra os direitos sociais, não é a sua falta de fundamento, mas a sua inxequibilidade”*, ou seja, independentemente de um maior ou menor poder de convicção do seu poder absoluto, o acordo quanto a negociação dos direitos sociais é relativamente fácil. As reservas e as oposições começam quando se trata de passar a ação, ainda que o fundamento de ação seja inquestionável.

1.3 O Estado de Bem-Estar Social

“Estado de bem-estar social (Welfare State), também conhecido como Estado-providência, é um tipo de organização política e económica que coloca o Estado (nação) como agente da promoção (protetor e defensor) social e organizador da economia. Nesta orientação, o Estado é o agente regulamentador de toda vida e saúde social, política e económica do país em parceria com sindicatos e empresas privadas, em níveis diferentes, de acordo com a nação em questão. Cabe ao Estado do bem-estar social garantir serviços públicos e proteção à população⁴”. O conceito de estado de bem-estar social como uma forma de organização político-social, desenvolveu-se principalmente nos países nórdicos através dos princípios defendidos pela social-democracia, através de um dos principais idealistas Karl

⁴ Wikipédia, Consultado em janeiro 2010, em http://pt.wikipedia.org/wiki/Estado_de_bem-estar_social.

Gunnar Myrdal em 1932⁵.. Advindos da grande depressão de 1929. O Estado Providência surge na Europa ocidental e teve o seu desenvolvimento com o crescimento do conceito de cidadania, com o fim dos governos totalitários da Europa ocidental e com a preponderância dos governos sociais-democratas. Também tiveram o seu peso as correntes comunistas da Europa, baseadas na concepção da existência de direitos sociais indissociáveis à subsistência de qualquer cidadão. As novas políticas sugeridas por Myrdal contrastavam com as antigas políticas de assistencialismo, sendo destinadas para evitar a pobreza e proporcionar um maior bem-estar.

Pretendiam-se assim, políticas sociais atualizadas visando a eficiência, com características produtivas, devido ao exercício profilático e preventivo, no sentido de evitar o advento de problemas nos organismos político-sociais. Nesse sentido, os princípios do Estado de bem-estar social, diretamente através do estado, ou indiretamente mediante o seu poder de regulamentação e regulação sobre a sociedade civil, conferiam a todos os indivíduos desde o nascimento até a morte, o direito a um conjunto de bens e serviços, tais como educação, a assistência médica gratuita, o auxílio nas relações de trabalho, a garantia de uma renda mínima e os recursos para o suporte familiar que deveriam ter provimento garantido.

Estes princípios do Estado de bem-estar social vão ao encontro dos ideais da Declaração Universal dos Direitos do Homem, que em 10 de dezembro de 1948, foi proclamada como a mais alta aspiração do homem, onde são afirmados no seu preâmbulo considerações referentes ao *“reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. (...); que na Carta, os povos das nações unidas proclamam, de novo, a sua fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres e se declaram a resolvidos a favorecer o processo social e a instaurar melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla”*. A mesma declaração refere no seu artigo 25.º que *“toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade”*.

⁵ Resultante da II Guerra Mundial, e da crise de 1929, como resposta para o que se vivia na Europa, em 1932 o sociólogo e economista socialista Gunnar Myrdal escreveu que as modernas *políticas sociais* diferiam totalmente das antigas políticas de auxílio à pobreza, uma vez que eram investimentos e não custos. Fonte Wikipédia, Consultado em janeiro 2010, em http://pt.wikipedia.org/wiki/Estado_de_bem-estar_social.

O Estado de Bem-Estar Social torna-se um sistema em crise, evidenciando-se a partir da segunda metade do século XX, sendo que atualmente na conceção de Estado-providência, os mercados dirigem as atividades específicas da vida económica, enquanto os governos regulamentam e proporcionam as condições sociais de educação, cuidados de saúde, proteção no desemprego, pensões de reforma, entre outros aspetos da rede de segurança social. Falar-se em crise de legitimidade do Estado-providência, criticando as políticas de privatização total, significam que hoje em dia o futuro do *Welfare State* é incerto. Perante este quadro de crise aparecem já algumas reformas que tentam resolver problemas referentes à segurança social, mas a própria transformação demográfica na Europa não ajuda a uma resolução célere face a problemática do Estado Providência.

1.4 Políticas de Emprego

Em termos retrospectivos, de um Estado outrora estabelecido como tripartido em poder Legislativo, poder Executivo e poder Judicial, conferindo direitos e deveres a sua representação, em 1933 vai a Constituição da República Portuguesa conferir-lhe tarefas de conformação e de organização social. O Estado passa a ser caracterizado pelo reconhecimento da necessidade de intervenção dos poderes públicos. Esta afirmação surge com base em princípios protecionistas, subsidiários e corretivos do Estado às organizações dos interesses sociais. Centralizam-se poderes, meios e funções da sociedade no aparelho do estado. O Corporativismo teve como objetivo dar ao Estado o exercício do controle sobre as atividades económicas industriais, comerciais e profissionais com a integração dos sindicatos na ordem Corporativa. Restringe-se o trabalho e os trabalhadores pela proibição às greves e a liberdade sindical. Após a revolução de 1974, é a partir da Constituição de 1976 que compreende direitos e deveres fundamentais, a organização económica e do poder político, e garantia de revisão da constituição num Estado de direito democrático e regulador com princípios de uma democracia política, económica, social e cultural acionando novas medidas legislativas, fiscais, financeiras e sociais, com o objetivo de garantir os direitos dos trabalhadores e agentes económicos.

Ao longo do tempo, as políticas sociais determinadas pelas políticas públicas, atingiram um papel importante, nomeadamente nos domínios do emprego e da segurança social, atualmente comprometida em continuar a assegurar a proteção social, dado o volume crescente de recursos públicos necessários pelo ritmo do crescimento da economia, face ao insuficiente volume de receitas públicas dependentes do nível de emprego e dos salários. As entidades empregadoras (algumas subsidiadas), pelo facto ambíguo de financiarem as despesas com a proteção social através das contribuições ao Estado, acabam em situações

de crescente volume de desemprego. Entra-se numa relação sequencial onde as contribuições aumentam dada a necessidade de recursos para pagar prestações de trabalho e regalias sociais, e o número de desempregados e pessoas sem trabalho aumenta pela eventual incapacidade dos empregadores poderem suportar encargos e, as crescentes contribuições sociais. A reforma da Segurança Social indica uma aproximação das políticas de solidariedade e de emprego, tornando as primeiras sempre que possível um caminho para o mundo do trabalho a par da defesa iniciada pelos sindicatos.

Em termos estatísticos, iniciaram-se desde em 1998, as séries de dados do Inquérito ao Emprego realizadas pelo INE. Uma década depois, no que se refere ao mercado de trabalho, os dados de 2008⁶, indicam um aumento em 74,2% da taxa de atividade⁷ em Portugal (população dos 15 aos 64 anos). *“Em 2009 a população ativa diminuiu em cerca de 42 mil indivíduos (variação de -0,8%), contrariando a tendência de aumento verificada ao longo dos dez anos terminados em 2008⁸”,* sendo que o aumento da população ativa entre 1998 e 2009 foi de 9,6%. No ano 2011⁹, as apreciações referentes ao 2.º trimestre mostram um aumento de 61,6%, estimada em 5568,0 mil indivíduos. Em média, constatou-se um aumento da população ativa em 2008, face aos anos anteriores, tendo um decréscimo nos anos posteriores. Na sociedade portuguesa, os fatores contributivos para o aumento da população ativa¹⁰ foram a manifestação de dinâmicas populacionais, tais como o efeito do adiamento progressivo da idade da reforma, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, o investimento na qualidade da força de trabalho, no grau de escolaridade e os fluxos migratórios. A distribuição sectorial em Portugal, em termos do setor terciário define-se em cerca de 60,6% da proporção dos empregados, tendo aumentado 1,3% em relação a 2008, e 9,2% em relação a 1998. A este setor da economia estão inseridos os serviços, os serviços da administração pública que podem ser entendidos como atividades, visando benefícios que podem ser oferecidos, vendidos, cedidos e/ou

⁶ Dados estatísticos publicados no “Anuário Estatístico de 2008”, - INE, IP, Lisboa, Ed: (2009: 177).

⁷ “Taxa de atividade – é a relação entre ‘População Ativa’ e ‘População Total’. População empregada – “abrange todos os indivíduos com 15 e mais anos que, na semana de referência, tenham efetuado trabalho de pelo menos uma hora, mediante o pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros. Engloba também os indivíduos que não estavam ao serviço à data da recolha mas mantinham uma ligação formal com o seu emprego, os indivíduos que tendo uma empresa não estavam temporariamente ao trabalho por uma razão específica e os indivíduos que, em situação de pré-reforma, se encontravam a trabalhar no período de referência”. Dados em “População e condições Sociais - Portugal Social 1991-2001”, INE (2003: 9), Lisboa. Consultado em agosto de 2010, em www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look...97026

⁸ “Anuário Estatístico de Portugal - 2009”, INE, IP, Lisboa. Ed: (2010: 17; 172-174).

⁹ Dados estatísticos da publicação em “Estatísticas do Emprego – 2º trimestre de 2011”, INE, I.P., Lisboa – Portugal, Ed: (2011: 5).

¹⁰ População ativa (mão de obra) é o “conjunto de indivíduos com 15 e mais anos que, no período de referência, constituem a mão de obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregados e desempregados)”, fonte do estudo do INE (2003: 9), sobre indicadores de “População e condições Sociais - Portugal Social 1991-2001”.

disponibilizados e destinados à satisfação de necessidades do mercado em maior ou menor escala, dependendo da sua função e do seu grau de complexidade.

Em termos de políticas de emprego e de acordo com os dados estatísticos, na última década, em Portugal, a taxa de desemprego (dos 15 aos 74 anos) foi-se aproximando sucessivamente da média europeia, correspondendo em 2000 *“a cerca de metade da observada, em média, nos países da União Europeia (15 ou 27 Estados-membros) e em 2006 registava um valor ligeiramente superior ao da média da UE (15) e ainda inferior ao da UE (27)”*¹¹. Em termos globais, em 2009 na União Europeia a taxa de desemprego em Portugal, era superior em 0,7%, sendo que o emprego diminuiu, ao contrário do que se observou em 2008, havendo uma diminuição de 2,8% de número de empregados que correspondeu a um total de 143,7 mil indivíduos. No 2.º trimestre de 2011¹², a taxa de emprego situou-se em 54,2%, valor superior em 0,3% ao observado no início do ano. No que concerne a taxa de desemprego, no 2.º trimestre de 2011, foi de 12,1%, representando a população desempregada em cerca de 675,0 mil indivíduos, havendo cerca de 147,7 mil indivíduos inativos disponíveis para trabalhar, sendo que da representação de um número de inativos desencorajados de 53,4 mil indivíduos, 1,5% da população inativa é referente a indivíduos com 15 anos e mais e 67% referente a mulheres. No 3º trimestre de 2011¹³, a taxa de desemprego foi de 12,4%, aumentando 0,3% relativamente ao período anterior. Sem a disponibilização de dados estatísticos referente ao 4.º trimestre 2011, à esta data, crê-se que dadas às circunstâncias que atravessa o país, as alterações sentidas nas taxas de desemprego e de emprego não devem ter sofrido grande evolução para melhor.

Quanto ao ganho médio mensal líquido, *“uma vez que a variação média anual do índice de preços no consumidor, tomada habitualmente como a taxa de inflação, se situou nos 2,6%, em 2008, assistiu-se a uma variação real positiva (de, aproximadamente, 2,0%), em média, nos ganhos dos trabalhadores por conta de outrem. Adicionalmente, o salário mínimo nacional aumentou 6,5% em termos reais em 2009”*, (AEP 2009: 173). Em Portugal no ano 2008 foram considerados 1008 euros o valor do ganho médio mensal líquido, referente a um trabalhador por conta de outrem, valor superior em 4,6% ao observado em 2007. De referir que em termos reais, em 2009, o salário mínimo nacional aumentou 6,5%. De acordo com uma notícia publicada em outubro de 2010, no jornal “Diário de Notícias”¹⁴ firmada por João C. Batista referindo dados do INE, poderá ter-se a noção da (in) evolução do

¹¹ Dados consultados em novembro 2011, no (AEP) “Anuário Estatístico de Portugal 2009”. INE, IP. Lisboa (AEP 2010: 171 - 173).

¹² Dados consultados em “Estatísticas do Emprego 2.º Trimestre de 2011”. INE, IP. Lisboa. (2011: 5,6, 8).

¹³ “Estatísticas do Emprego 3º Trimestre de 2011”, Revista: Destaque a Comunicação Social, INE, IP. Lisboa (2011: 1). Consultado em novembro 2011, em <http://www.ine.pt>

¹⁴ Diário de Notícias: Diário da Economia: Rendimentos, por João Cristóvão Batista, 18 outubro 2010. Consultado em novembro 2011, em <http://www.dn.pt/especiais/>

rendimento do grupo específico de trabalhadores por conta de outrem, onde se insere o grupo de trabalhadores da administração pública em Portugal. Com o valor do salário médio líquido nacional de 777 euros por mês no final do segundo trimestre de 2010, sendo referido que na verdade cerca perto de 37% do total de trabalhadores recebiam menos de 600 euros por mês. A comparação dos ganhos médios entre grupos populacionais¹⁵, poderá ser questionável dada a ausência de controlo para outras dimensões de diversidade existentes dentro de cada um dos grupos. Todavia, haverá diferenças entre ganhos médios atendendo as dimensões relacionadas com as características da empresa, dos serviços e da sua atividade, bem como as características dos trabalhadores determinadas pelo tempo de serviço, a idade e o nível habilitacional e expectativas de vida.

No que concerne a atividade económica, diz o AEP (2009: 259) que *“o efeito combinado da capacidade/necessidade de financiamento de vários setores institucionais, no caso das Administrações Públicas, em 2006 e 2007 observou-se uma melhoria da necessidade de financiamento, mantendo-se relativamente estável em 2008. O acentuado agravamento em 2009 esteve associado ao aumento do investimento e ao considerável valor negativo da poupança corrente, traduzindo o decréscimo da receita corrente em simultâneo com o aumento da despesa final das Administrações Públicas”*, em consequência da incapacidade de vários setores institucionais, em termos do emprego, vive-se uma sucessão de alterações ao quadro profissional e em matéria das leis de contrato de trabalho. Auscultada a dimensão pública como uma forma de reforço ou validade, sobre esta matéria, em termos de alterações ao quadro profissional, foram colocadas questões face ao incentivo, promoção e desenvolvimento individual e organizacional, visando às pessoas compreendidas no processo de uma missão profissional de risco social e profissional, tendo como seu objectivo salvaguardar pessoas e bens. pelo considera-se que *“A promoção de valores colectivos”* é determinante para a prossecução do conhecimento quer num plano como mecanismo de proteção e regulação, quer ao nível do estímulo individual face à estrutura organizacional.

Com o Orçamento de Estado (OE), em 2011, o IVA aumentou para 23%; houve atualizações e redução das deduções em sede de IRS; no caso da função pública o congelamento ou corte de salários; o aumento de 1% nas contribuições para a Caixa Geral de Aposentações; os cortes nos benefícios sociais e na proteção da saúde; na educação entre outras medidas. O impacto das medidas previstas do OE 2011, representou uma quebra de cerca de 3% no rendimento médio de cada contribuinte, havendo uma perda real de poder de compra que sem se quantificar os seus efeitos, sentiu-se um impacto muito grande no rendimento real

¹⁵ O acompanhamento e a evolução do rendimento de grupos específicos de trabalhadores são permitidos pelos indicadores ganho médio e salário mínimo nacional. Aos indicadores referidos acrescidos do índice de custo do trabalho, permitem medir o custo de uma hora efetivamente trabalhada (indicador que aumentou 3,8% em 2009), e a evolução dos custos totais das empresas, (AEP 2009: 173 -174).

dos trabalhadores por conta de outrem. E serão com estes valores que muitos cidadãos terão que se adaptar a austeridade imposta pelo Orçamento de Estado para o ano de 2012, prevendo-se o contínuo aumento de impostos e do custo de vida em geral.

Concorda com a sua tabela remuneratória?

Quadro 3		Frequências/casos	Percentagem
Variáveis	Não	71	89,9
	Sim	5	6,3
	NS/NR	3	3,8
Total		79	100,0

Sendo que atualmente vive-se num contexto onde cada vez mais poderá pensar-se sobre as desigualdades e a privação material como uma situação constrangedora, revelando insegurança para as classes profissionais, no âmbito das tabelas salariais, face a questão sobre a remuneração, obtêm-se os valores que se apresentam, ou seja, 89,9% da população inquirida nesta pesquisa não concorda com a sua tabela remuneratória, nem com a remuneração auferida, tendo em conta a sua profissão de risco, havendo 10,1% dos casos que concordam com a sua tabela salarial tendo em conta a sua missão. Revela-se também um descontentamento em cerca de 61,5% dos casos referente a satisfação com a atual condição de trabalhador, mas 81% dos inquiridos estão satisfeitos com o seu trabalho, o que pensando positivamente poderá revelar uma atitude de determinação face a sua missão, ainda que em 19% dos casos haja insatisfação com o seu trabalho. De referir ainda que 57,9% dos casos sente uma proximidade entre a gestão dos serviços e as suas necessidades enquanto trabalhadores/as face a contrariedade sentida em 42,1% dos indivíduos que não sentem ligação com a gestão dos serviços, levando a um quadro em que 53,2% dos indivíduos sentem-se realizados profissionalmente, e 46,8% não. Caracteriza-se assim, no âmbito das questões de emprego uma amostra de uma representação profissional, que reconhecendo esta realidade profissional de risco, 62% dos indivíduos já pensaram mudar de profissão, talvez por 67,9% destes profissionais sentirem que não há perspectivas de ascenderem na carreira profissional? Ou talvez porque 89,6% desta população não concorda com a limitação de direitos sociais na promoção, proteção e segurança da situação profissional dos Bombeiros Profissionais da administração Local. A propósito da relação entre direitos sociais e a administração local, do questionário apresentado a população representante como um complemento ao estudo, sobre os direitos

sociais, questionou-se a entidade pública sobre qual a opinião acerca da redução dos direitos sociais na situação profissional, e os seus efeitos no âmbito do desenvolvimento e da prestação dos bombeiros profissionais da administração local? Ao que foi respondido que *“eventualmente poderá levar a algum desânimo e frustração de legítimas expectativas, mas dado as características da sua prestação do serviço, penso que estarão sempre prontos para exercer a sua missão”*, expressa-se assim, uma opinião que dá uma visão da realidade e significado da missão dos Bombeiros Municipais.

Capítulo III – Relato de um caso real

1. Bombeiro, na 1ª pessoa

“A profissão de Bombeiro desde muito cedo se manifesta no ser humano, começando a evidenciar-se ainda em criança. Estou certo que basta uma pequena reflexão para associarmos uma resposta de um filho de alguém, nosso conhecido, ou dos nossos próprios filhos que à simples pergunta “- Então o que queres ser quando fores grande?”, a súbita resposta é: “- Bombeiro!”. Longe da realidade está a criança que desconhece os riscos que advêm de tal profissão.

Ser Bombeiro de profissão há 10 anos (2012) permite-me ter um reportório de vastas experiências. Experiências Positivas, pelo facto de adquirir conhecimentos e aprender a lidar melhor com a realidade que enfrento no dia a dia. Experiências Negativas porque quase sempre que é solicitada a intervenção de um Bombeiro, significa que existem perdas ou danos para alguém.

Testemunhando na primeira pessoa, reconheço que é moralizador o facto de as estatísticas colocarem no topo dos seus quadros a confiança que a sociedade deposita nos Bombeiros. Este sentimento inverte quando verifico que, aos entrevistados, é cedida previamente uma lista das profissões que vão a estudo. Com a experiência que tenho na profissão que desempenho acredito vivamente que existe uma subvalorização desta atividade profissional por parte da sociedade em geral. “Quem está por fora” não tem noção dos riscos profissionais e Psicossociais na vida de um Bombeiro.

Recentemente (2011), por conta do meu projeto de final de curso (Engenharia da Segurança no Trabalho), efetuei uma análise aprofundada a um Corpo de Bombeiros Municipais no que respeita a Avaliação de Riscos Profissionais no qual cerca de 90% dos inquiridos refere que considera importante ter acompanhamento psicológico no local de trabalho. Este facto revela que existe alguma fragilidade emocional por parte dos operacionais.

Poderia referir uma lista de situações reconhecidas como perturbadoras, em que certamente uma página não chegaria para as descrever, mas recorro somente meia dúzia dessas situações (Fatores de Risco) que influenciam comportamentos: Trabalho por turnos e monotonia diária por inexistência de atividade; Atendimento de chamadas de emergência; Imaginar o cenário que irá estar exposto ao chegar ao teatro de operações; Ameaças e/ou agressões físicas e verbais; Lesões próprias incapacitantes que contraídas em serviço influenciam o resto da vida; Lidar com o sofrimento humano em múltiplas e diversas ocasiões...

Uma situação causadora de uma revolta interior aos Bombeiros Profissionais Municipais, e que mesmo assim mostra que existe Amor na profissão que se tem, está refletida no vencimento base que auferem, pois no início da carreira a sua posição remuneratória situava-se poucos centimos acima dos 550 euros mensais (2011), sendo assim um contraponto aos riscos que estão sujeitos. Este último facto, "misturado" com as situações anteriormente referidas e com muitas outras influenciam comportamentos, destroem personalidades, desmembra lares, acaba com vidas...

Estas Mulheres e estes Homens não são de ferro", Carlos Pedro, (2012)¹⁶.

Capítulo IV - Enquadramento e discussão crítica sobre a Prevenção do Risco Profissional e Social nos Bombeiros Municipais

1. Caracterização da Instituição Pública

Os princípios fundamentais da administração pública constam no n.º 1º do art.º 266º do Título IX da CRP, visando "a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos", continuando o n.º 2 do mesmo artigo que "os órgãos e agentes administrativos estão subordinados à Constituição e à lei e devem atuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé". A CRP, através do n.º 1 do artigo 235º compreende para o Estado português de organização democrática, a existência de Autarquias Locais, sendo que estas segundo o n.º2 do mesmo artigo e diploma são caracterizadas como "pessoas coletivas territoriais dotadas de órgãos representativos que visam a prossecução de interesses próprios das populações respetivas." O quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias locais, bem como a

¹⁶ Agradeço o testemunho na 1.ª pessoa, de Carlos Manuel Grazina Pedro. janeiro/2012. Bombeiro de 2ª Classe. Licenciado em Engenharia da Segurança no Trabalho.

delimitação da intervenção da administração central e da administração local, concretizando os princípios da descentralização administrativa e da autonomia do poder local são estabelecidos pelo artigo 1.º da Lei n.º 159/99, de 14 de setembro. O regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias, são estabelecidas através da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro. As competências das autarquias locais e órgãos estão associadas às necessidades das comunidades locais, através do desenvolvimento socioeconómico, ordenamento do território, abastecimento público, saneamento básico, saúde, educação, cultura, ambiente e desporto.

Sendo que *“a República Portuguesa é um Estado unitário e respeita na sua organização e funcionamento o regime autónomico insular e os princípios da subsidiariedade, da autonomia das autarquias locais e da descentralização democrática da administração pública”*, citado em CIG (1999: 11), as autarquias sob a tutela do estado, são autónomas e têm pessoal, património e finanças próprias, compelindo a sua gestão a hierarquização dos respetivos órgãos e serviços, conforme a organização municipal e em termos estruturais dos respetivos organograma e regulamentos internos, deliberados pelos Executivos Municipais e aprovados em Assembleia Geral, definindo-se assim, a organização dos serviços das Câmaras Municipais sob o regime da função pública.

Nas autarquias no que concerne aos Bombeiros Municipais, a questão dos direitos e deveres destes profissionais de risco no âmbito da proteção social e, sobre os acidentes em serviço e doenças profissionais, são estabelecidos nos artigos 4.º, 5.º, 9.º, 20, 21, 23 do Decreto-Lei n.º 241/2007 de 21 de junho. O n.º 3 do art.º 29º, e o art.º 38 do Decreto-Lei n.º 106/2002 de 13 de abril, respondem em termos de direitos de suplementos pelo ónus específico da prestação de trabalho, o risco e a disponibilidade permanente.

2. Enquadramento, Missão e Objetivos dos Bombeiros Municipais

O enquadramento, missão e objetivos dos Bombeiros Municipais são definidos pelos Decreto-Lei n.º 106/2002 de 13 de abril, que estabelece o Estatuto de Pessoal dos Bombeiros Profissionais da Administração Local; o Despacho Conjunto n.º 297/2006 de 31 de março que define a Carreira de Bombeiro; o Decreto-Lei n.º 241/2007 de 21 de junho que define o Regime Jurídico Aplicável aos Corpos de Bombeiros Portugueses no Território Continental, incluindo a Matéria Operacional; e o Decreto-Lei n.º 247 de 27 de junho de 2007, do Ministério da Administração Interna (MAI) que no n.º 1, do art. 3.º, constitui primeiramente como Missão dos corpos de bombeiros o socorro às populações em todos os

acidentes e, a prevenção e o combate a incêndios que em circunstâncias específicas poderá ser a nível nacional. Especificamente, a sua missão consiste no socorro em todos os acidentes, catástrofes e calamidades, bem como a prevenção contra incêndios em edificações e recintos durante a realização de eventos públicos. Aos bombeiros consiste a tarefa da emissão de pareceres técnicos, no que concerne a prevenção e segurança contra sinistros e riscos de incêndio. Poderão colaborar em funções com fins específicos no âmbito de ações para o exercício de atividades de formação cívica nos domínios da prevenção, e funções que se enquadrem nos seus fins específicos para as quais estejam tecnicamente preparados. O Despacho n.º 20915/2008, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 154, de 11 de agosto de 2008, regulamenta o Modelo Organizativo dos Corpos de Bombeiros.

2.1 O Universo dos Bombeiros Municipais

Efetivamente poderá dizer-se que o atual sistema de proteção civil teve início em 1975 com a publicação do Decreto-Lei n.º 78/75, de 22 de fevereiro, criando na dependência do Ministério da Defesa Nacional (MDN) o Serviço Nacional de Proteção Civil (SNPC), sendo que a sua organização, atribuições e competências foram estabelecidas com pelo Decreto-Lei n.º 510/80, de 25 de outubro, documento que também estabeleceu a distinção entre a função de proteção civil e de serviço nacional de proteção civil.

Cronologicamente e com uma breve referência as entidades de proteção civil, da junção do SNPC com o Serviço Nacional de Bombeiros (SNB) e a Comissão Nacional Especializada de Fogos Florestais (CNEFF) ressaltou o Serviço Nacional de Bombeiros e Proteção Civil (SNBPC), sendo substituído pela Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC)¹⁷. Fazendo uma breve referência ao SNPC e o SNB que pelas ações de prevenção de acidentes, catástrofes e calamidades tal como o socorro a pessoas e bens quer pela articulação de serviços e setores envolvidos, definindo, fixando e atribuindo competências quer em termos de linhas de comando quer na otimização de recursos, onde num sentido de reformulações introduzindo novos modelos qualificando agentes de intervenção com o objetivo de assegurar à população um socorro atempado no âmbito da sua vasta missão. Neste conceito de objetivo comum desenvolvido ao longo do tempo e envolvidos nas operações de socorro, o Decreto-Lei n.º 49/2003 de 25 de março dá lugar ao SNBPC.

¹⁷ Sítio da Autoridade Nacional de Proteção Civil. Consultado em janeiro 2012, em <http://www.prociiv.pt/AutoridadeNacional/Pages/HistoriadaANPC.aspx>

Pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2006, de 21 de abril de 2006 as atribuições do Conselho Nacional de Bombeiros (CNB) são transferidas para a ANPC, integrando os Serviços Operacionais do MAI. O Sistema de proteção civil é redefinido pela Lei n.º 27/2006 de 3 de julho, sendo aprovada a Lei de Bases de Proteção Civil, cabendo o papel do planeamento, coordenação e execução da política de proteção civil à ANPC.

A publicação do Decreto-Lei n.º 203/2006 de 27 de outubro, conforme o n.º 1 da Lei Orgânica do MAI, caracterizado como *“o departamento governamental que tem por missão a formulação, coordenação, execução e avaliação das políticas de segurança interna, de administração eleitoral, de proteção e socorro e de segurança rodoviária, bem como assegurar a representação desconcentrada do Governo no território nacional”*, com um Programa de Governo¹⁸ que *“consagra a modernização da Administração Pública como um dos instrumentos essenciais da estratégia de desenvolvimento do País”*. É com o objetivo no domínio da reorganização estrutural da Administração que no prosseguimento da sua missão e das suas várias atribuições, especifica-se a garantia da proteção da liberdade e da segurança das pessoas e dos seus bens. *“Impôs-se, assim, prosseguir o ciclo regulamentar da reforma, conferindo à ANPC os instrumentos jurídicos e orgânicos necessários a garantir, em permanência e sem amputações, a segurança das populações e a salvaguarda do património, com vista a prevenir a ocorrência de acidentes graves e catástrofes, assegurar a gestão dos sinistros e dos danos colaterais, e apoiar a reposição das funções que reconduzam à normalidade nas áreas afetadas. O decreto-lei n.º 75/07, de 29 de março, veio dotar a ANPC com um novo modelo de organização que assegura o exercício eficiente e oportuno das atribuições que lhe cumprem, no âmbito da previsão e gestão de riscos, da atividade de proteção e socorro, das atividades dos bombeiros e em matéria do planeamento de emergência”*¹⁹.

De acordo com os n.ºs 3 e 4 do art.º 4.º, do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, a criação de corpos de bombeiros definidos por um diploma próprio pode ser promovida por Municípios. A sua espécie será representada por corpos mistos e profissionais, devendo *“resultar de uma ponderação técnica dos riscos, dos tempos de atuação na área a proteger e das condições humanas, técnicas e operacionais disponíveis nos corpos de bombeiros existentes e a sua articulação na correspondente área municipal”* (p: 4065), dependendo de homologação da ANPC. No âmbito da reestruturação, organização e funcionamento dos

¹⁸ Através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 124/2005, de 4 de agosto o Governo aprovou o Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE), tendo como objetivo conforme publicado no Decreto-Lei n.º 203/2006 de 27 de outubro *“a promoção da cidadania, do desenvolvimento económico e da qualidade dos serviços públicos, com ganhos de eficiência pela simplificação, racionalização e automatização, que permitam a diminuição do número de serviços e dos recursos a eles afetos”*.

¹⁹ Sítio da Autoridade Nacional de Proteção Civil. Consultado em janeiro 2012 em <http://www.prociv.pt/AutoridadeNacional/Pages/HistoriadaANPC.aspx>

Corpos de Bombeiros (CB's), devido a reforma do sistema de proteção e socorro, o Despacho n.º 20915/2008 de 30 de junho dos órgãos da ANPC, publicado em 2ª série do Diário da República nº 154 de 11 de agosto de 2008, vem aprovar “o Regulamento do Modelo de Organização dos Corpos de Bombeiros, de acordo com as suas missões e objetivos, relevando assim a estrutura e organização operacional, e dimensionando, conseqüentemente, as áreas de administração e logística em interação e complemento com a organização das respetivas entidades detentoras²⁰”.

A Zona de Santarém Ribeirinho, ou Lezíria do Tejo é caracterizada pelas corporações dos Bombeiros Municipais de Alpiarça, Cartaxo, Coruche e Santarém. Os Bombeiros Municipais de Alpiarça existentes desde de 6 de março de 1949, servem o seu Município com uma área de 95,4 km², e uma população residente de 7702 homens e mulheres²¹, estimaram-se 21 elementos ativos (todos os trabalhadores e colaboradores da corporação). Os Bombeiros Municipais do Cartaxo que em 2011, datavam 75 anos de serviço à comunidade (desde 1936), sendo a área do Município do Cartaxo de 158,2 km² com uma população residente de 24 458 habitantes, contando com 43 elementos ativos. O Município do Coruche tem uma área. 1.115,7 Km², e a população residente de 19 944 pessoas. No ano 2011 festejou o seu 83.º aniversário, datando sua existência desde 1929, estimando-se atualmente 32 elementos ativos. O Município de Santarém com uma área de 560,2 km², e com uma população residente de 62 200 habitantes é dotado da sua corporação de Bombeiros Municipais que datam a sua existência desde 31 de julho de 1830. Atualmente com um número de 41 elementos ativos.

De salientar que nos corpos de bombeiros há a presença de colaboradores integrados através de uma atividade ocupacional temporária para trabalhadores subsidiados através de prestações de desemprego, que não são integrados para “tarefas produtivas no mercado de trabalho, mas a ocupação socialmente útil de pessoas desocupadas enquanto não lhes surgirem alternativas de trabalho”, conforme a Portaria nº 192/96 de 30 de maio do Ministério para a Qualificação e o Emprego, (p: 1341). Ainda, de acordo com a mesma Portaria, a inventariação das atividades sazonais existentes na sua área, serão efetuadas pelas delegações regionais do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), em articulação com as entidades promotoras, inserindo os indivíduos em projetos ocupacionais, organizados por entidades sem fins lucrativos, em benefício da coletividade. Os colaboradores/as colocados/as nas CB's através do programa ocupacional - POC, em regra, com a duração de um ano civil, durante este período integrando a ordem de serviço diária

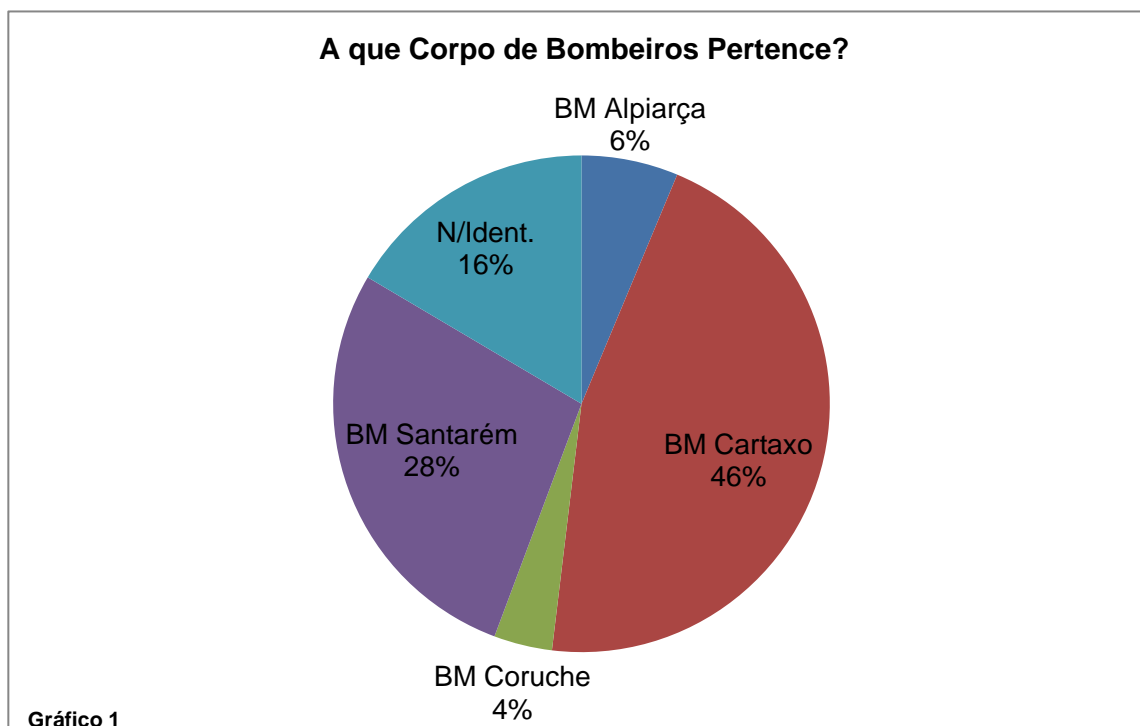
²⁰ Despacho n.º 20915/2008 de 30 de junho, publicado em 2ª série do Diário da República nº 154 de 11 de agosto de 2008, aprova o Regulamento do Modelo de Organização dos Corpos de Bombeiros.

²¹ Neste parágrafo os todos os dados referentes a população residente representada pelo total de homens e mulheres são referentes aos dos dados provisórios dos Censos 2011. Edição 2011: 59.

respondem a vós do comando e as chamadas de emergência como os demais profissionais e voluntários.

Os Bombeiros Municipais da Zona de Santarém Ribeirinho respondem ao CDOS, do Distrito de Santarém, sendo que o número total geral de 3072 elementos no, Distrito distribuem-se por 1571 bombeiros no quadro ativo; 73 elementos do quadro de comando; 462 elementos no quadro de honra; 437 elementos no quadro de reserva; 529 elementos sem quadro²².

Na Zona de Santarém Ribeirinho, foram entregues o total de 137 inquéritos por questionários às quatro CB's, respetivamente, 21 em Alpiarça; 43 no Cartaxo, 32 em Coruche e 41 em Santarém, solicitando-se e estimando-se a sua entrega à totalidade dos profissionais ativos, ou seja, independentemente do vínculo ou da categoria profissional, correspondendo ao número de elementos afetos ao serviço. A participação dos inquiridos das quatro corporações e a distribuição desta população é feita conforme os resultados dos dados representados na figura seguinte:



De um total de setenta e nove questionários rececionados, representando a totalidade dos casos a analisar, em termos percentuais, representa-se aqui o total da população participante, distribuída pelas respetivas corporações. De salientar que 16% dos inquiridos optou por não identificar o seu local de trabalho.

²² Dados referentes ao número de elementos foram obtidos no sítio da Autoridade Nacional de Proteção Civil – Corpo de Bombeiros - Número de Bombeiros por Distrito. Fonte: Registo Nacional dos Bombeiros Portugueses RNBP em 09/12/2011. Consultado em janeiro 2012 em <http://www.proci.pt/assbom/Pages/CorposdeBombeiros.aspx>

Esta população é caracterizada por 63 homens e 16 mulheres, por idades compreendidas entre os 19 e os 58 anos, sendo que a maior concentração de idades vai dos 28 aos 40 anos de idade. A contar com uma posição conjugal determinada por viver em situação conjugal (união de facto e /ou casado/a), há 78,5% dos inquiridos, o que acresce a estes indivíduos as responsabilidades familiares, sendo que 8,9% não vivem mas já viveram em situação conjugal. É caracterizado ainda, por uma percentagem de 12,7 sujeitos/as que nunca viveram em situação conjugal. Acresce a 78,9% desta população a função paterna e/ou materna.

Quanto aos factores profissionais, e caracterizada a dimensão da relação jurídica de emprego com a empresa, no universo de estudo, podemos verificar a distribuição dos casos pelos resultados de 83,5% dos inquiridos afetos à organização por contrato a termo certo por tempo indeterminado, 5,1% estão por contrato a termo certo por tempo determinado, 7,6% são voluntários, e 3,8% abarcam outras situações, como por exemplo a dos colaboradores.

Qual a sua categoria profissional?

Quadro 4		Frequência/casos	Percentagem
Variáveis	Bombeiro/a 1ª classe	9	11,4
	Bombeiro/a 2ª classe	12	15,2
	Bombeiro/a 3ª classe	25	31,6
	Assistente Operacional	23	29,1
	Pessoal Administrativo	1	1,3
	Outra (postos Comando)	4	5,1
	99 (N/A)	2	2,5
	Total	76	96,2
	NS/NR	3	3,8
Total		79	100,0

A sua distribuição por categoria profissional, define-se pela representação do quadro 4 que neste universo de estudo, dos resultados obtidos, destacam-se 2 Comandantes que por inerência da função também são Comandantes Operacionais Municipais; 2 Adjuntos de Comando; 1 Chefe e 1 Estagiário, em (N/A); 1 Assistente Técnico, sendo que 3 casos não determinam a sua função. No universo dos Bombeiros Municipais, a categoria de Assistente Operacional poderá englobar várias funções, tais como, Motoristas, Operadores de Central de Telecomunicações e serviços internos de Higiene e Limpeza. Dos inquéritos apurados, fica assim caracterizada a dimensão estudada no universo dos Corpos de Bombeiros Municipais (CBM) da Zona de Santarém Ribeirinho.

Estes profissionais de risco respondem pelo número de emergência 112, do Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM), via Centro de Orientação de Doentes Urgentes (CODU), com sede em Lisboa, e por chamadas provindas de outras origens, advindas da necessidade de socorro e proteção. E sendo que estes agentes de proteção põem em causa as suas vidas e a estabilidade dos seus familiares arriscando-se em troca de uma certa indiferença do próprio sistema circundante, deverão ser-lhes atribuídas características únicas por protagonizarem os valores fundamentais da solidariedade. As necessidades da existência destes valores dão-nos a visão da necessidade de uma união mais fortalecida dos Bombeiros Municipais, bem como o reconhecimento do inestimável valor humano disposto às vidas dos outros, assim como acontece com os demais agentes de proteção civil, tais como, outros corpos de bombeiros; as forças de segurança; as Forças Armadas; as Autoridades Marítimas e Aeronáutica; o INEM e demais serviços de saúde; os sapadores florestais e a Cruz Vermelha Portuguesa que em harmonia com o seu estatuto próprio coopera nos domínios da intervenção, apoio, socorro e, assistência sanitária e social.

Neste espaço, há um tempo dedicado a reflexão e a questão do voluntariado que refere-se a prestação de Bombeiros/as afetos a esta tipologia de corporações de bombeiros municipais. É de louvar a importância destes elementos que de uma forma voluntariosa e tal como os demais profissionais desempenham a missão de socorro e proteção como partes integrantes do grupo, na execução das tarefas inerentes a missão do socorro e da prevenção. A conceção descrita no artigo 2.º da Lei n.º 71 de 03 de novembro de 1998, define o Voluntariado como sendo *“um conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade”*, num ato de que resulta de ações humanas com caráter de intervenção consciente, voluntária, livre e responsável, colocando as suas vidas à disposição dos mesmos riscos sociais e profissionais que abarcam a profissão. O/A Voluntário/a assume, assim uma intervenção relevante como um *“elemento desinstitucionalizador da assistência”*, pela promoção e participação flexível e dinâmica da ação socializadora dos espaços públicos. Dadas as suas características de promotor da assistência, o/a voluntário/a poderá descobrir novas áreas de intervenção, denunciando formas de injustiça e de discriminação social.

Contemporaneamente entende-se o voluntariado como resultado de um processo histórico, da tomada de consciência, ou de conceptualização de práticas estabelecidas pelo ser humano como um agente no normal decurso das coisas, atinente a uma ação social consciente. Neste universo de estudo a edificação do voluntariado segue uma evolução análoga às dinâmicas da construção e divisão social do trabalho, de especialização e

consequente profissionalização de tarefas desenvolvidas por profissionais. Lopes (2008, p: 432), defende o voluntariado *“como um conjunto de atitudes ou disposições pessoais como uma forma organizada de presença e ação social”*. O autor refere ainda, que *“a história do voluntariado, é a história da passagem da filantropia à consciência prática da aplicação da justiça, de reivindicações, de direitos sociais, da passagem de uma história de comportamentos individuais virtuosos e até paternalistas para uma atitude fundamentada e consciente de adesão à participação social e ao pleno exercício de uma cidadania responsável”*.

Em regra as forças de assistência pública, tais como, os Bombeiros Municipais, respondem a uma rede tecnológica adotada pelo Estado Português, resultando de uma parceria público-privada promovida pelo MAI. A SIRESP, S.A., é a operadora da Rede Nacional de Emergência e Segurança que põe a disposição dos utilizadores o Sistema Integrado das Redes de Emergência e Segurança de Portugal. O SIRESP²³, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros nº 129/2008, de 06 de agosto é a *“estrutura de missão”* responsável pela gestão do Sistema, resultante de uma solução institucional e tecnológica adotada pelo Estado Português para *“responder aos anseios dos utilizadores, dar resposta a todas as situações de emergência e de segurança e para incrementar os níveis de confiança e bem-estar das populações”*²⁴. Com um modelo flexível e simples de sistema estratégico das redes de emergência e segurança que correspondem a natureza da sua função e missão, tem também a função da auditoria do projeto, com vista a avaliação e medição das componentes de implementação do Sistema, otimizando recursos no sentido da expansão da rede, de equipamentos, da sua qualidade e com vista a assegurar a infraestrutura de telecomunicações nacional.

3. Medidas de Proteção Social face ao Risco Profissional

A *Estratégia Comunitária 2007-2012, para a Saúde e a Segurança no Trabalho (SST)*, de 15 de janeiro de 2008, representa um avanço através das questões de promoção de mudanças de comportamento sobre a segurança e saúde, a prevenção e avaliação dos riscos profissionais, e na formação e formas de participação através do reforço da proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores da União Europeia.

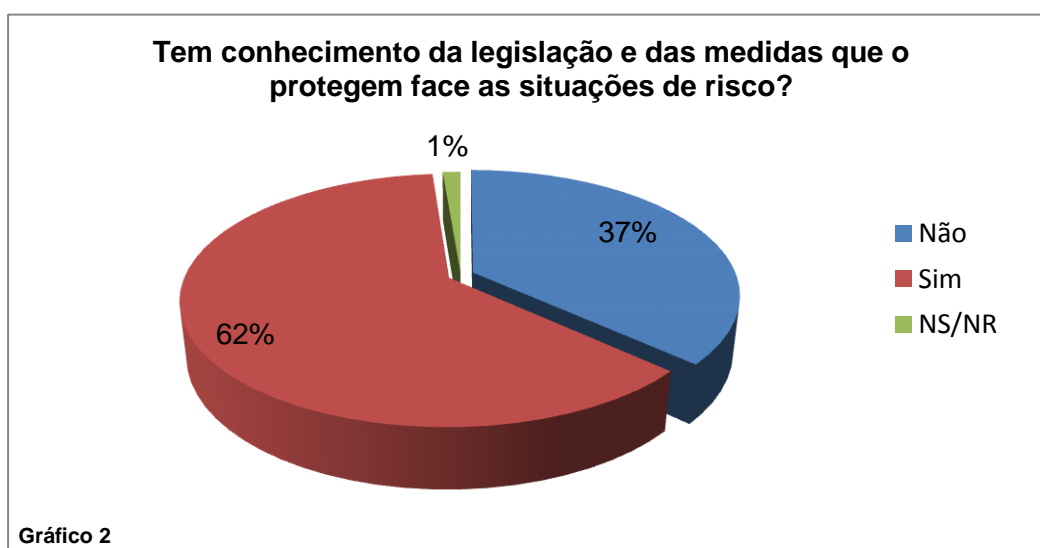
As preocupações centrais das políticas de promoção da qualidade do emprego ao nível das políticas públicas e da atividade das instituições do Estado, quer seja ao nível dos parceiros

²³ Consultado em janeiro 2012, em http://www.siresp.com/unidade_missao.html

²⁴ Consultado em janeiro 2012, em http://www.siresp.com/unidade_missao.html

sociais, das empresas e dos trabalhadores, centram-se na segurança e saúde no trabalho visando a promoção das condições de trabalho, melhorando a qualidade e a produtividade, bem como a diminuição dos acidentes de trabalho, e a melhoria das condições de vida, tanto ao nível internacional como nacional. Posteriormente, é promovida pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, de 1 de abril, a *Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012*, “dotada dos instrumentos necessários à obtenção de elevados padrões de segurança e saúde no trabalho” (pág.1984). O espaço Europeu é assim, dotado de uma ferramenta importante na promoção da qualidade e avaliação das condições de trabalho. Relativamente às questões sobre o risco profissional, não se pode deixar de ter em conta todas as medidas de proteção social que possam existir no âmbito do trabalho/trabalhador, dando a este último a possibilidade de defesa e proteção face ao possa advir do seu trabalho podendo vir a sofrer dano (s) que possam vir a afetar a integridade física e/ou psicossocial, ou seja, a sua saúde, o seu bem-estar, a sua qualidade de vida.

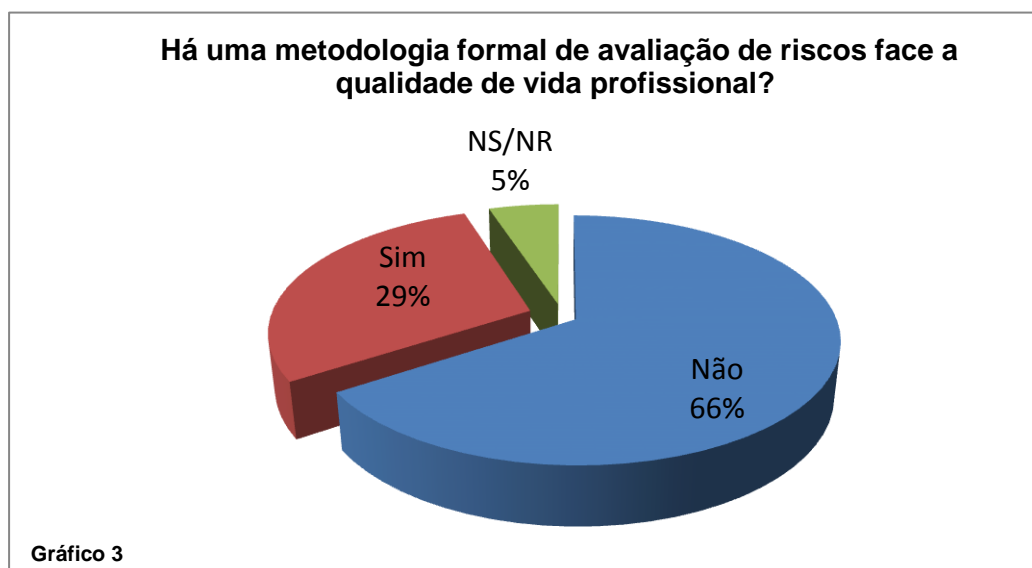
Das questões sobre a identidade de uma estrutura profissional caracterizada pela sua missão de risco e, as condições e necessidades ao nível da melhoria das condições de vida no trabalho, e dos dados desta investigação, considera-se que num quadro traçado no sentido da inovação e de melhorias, não existe um incentivo face o envolvimento das pessoas compreendidas no processo organizacional. No que concerne as medidas de proteção social face ao risco profissional, sobre esta questão 90, 9% da população inquirida, diz ter conhecimento sobre os riscos profissionais a que estão sujeitos. Inquiridos sobre o conhecimento da legislação que protege estes profissionais contra o risco, o resultado da pesquisa aponta que 62% destes profissionais respondem positivamente, sendo que 37% diz não ter conhecimento sobre a matéria:



Da questão sobre conhecer e dar-se a perceber a dinâmica e a dimensão desta realidade profissional de risco, 57% dos envolvidos no estudo afirmam ser importante, sendo que cerca de 14% dos inquiridos não têm uma opinião fundamentada sobre esta matéria.

Ao nível da proteção profissional, a publicação do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/99 de 21 de abril e pela Lei n.º 118/99 de 11 de agosto, revogado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, afirmando a obrigatoriedade de todas as organizações, designadamente da administração local, proporcionarem e assegurarem aos seus funcionários qualidade de vida no trabalho. Estabelece-se assim, o regime jurídico de enquadramento para as condições de segurança e saúde no trabalho. Determina-se a dinamização de um sistema de prevenção de riscos profissionais, visando a proteção “em vetores tão importantes como o licenciamento, certificação, normalização, investigação, formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e fiscalização²⁵”.

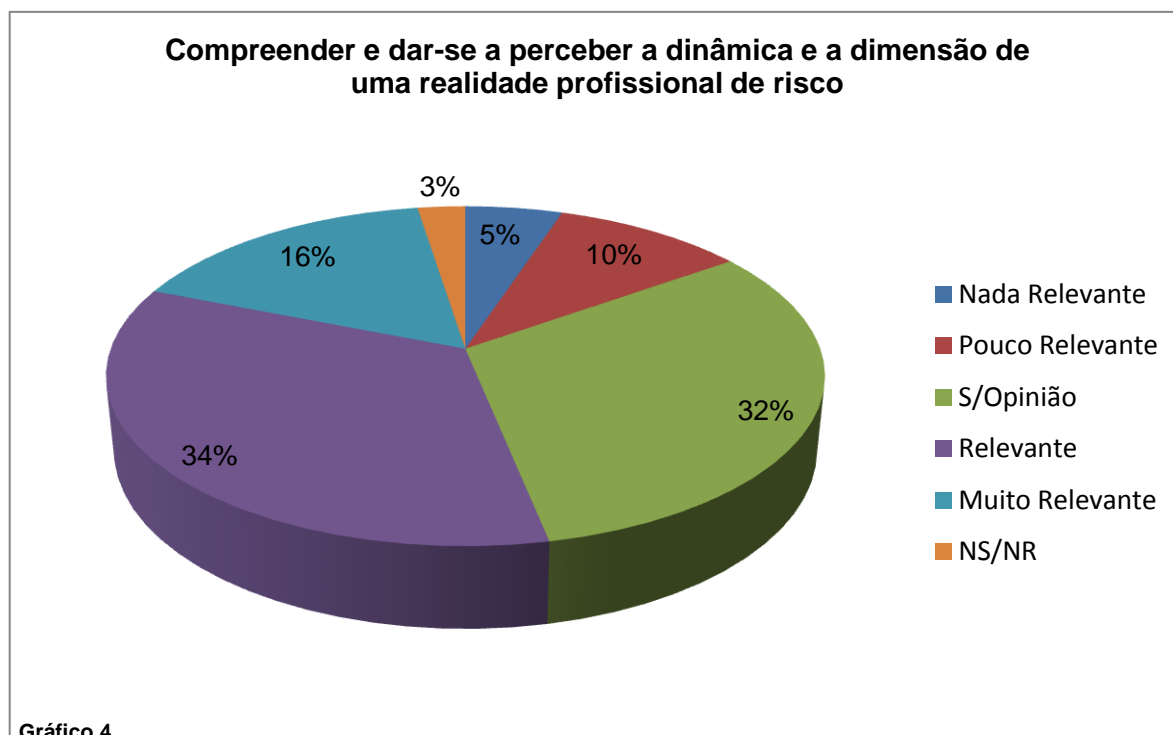
Num universo onde 72 dos 79 casos verificados têm a noção dos riscos sociais e profissionais a que estão sujeitos, no que concerne às metodologias formais de avaliação de riscos face a qualidade de vida profissional, os dados da investigação são decisivos na necessidade da exploração e informação sobre as matérias face a prevenção ao risco, dado que 66% destes profissionais afirma não haver uma metodologia formal de avaliação de riscos face a qualidade de vida profissional em contexto de trabalho, enquanto 29% dos casos afirmam haver a implementação destas metodologias, como observado no gráfico seguinte:



²⁵ “Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade”. Conselho Económico e Social. Comissão Permanente de Concertação Social. Lisboa, 9 de fevereiro de 2001; pág.3. Consultado em agosto 2010, em <http://www.ces.pt/file/doc/172>

No universo das Corporações de Bombeiros em estudo, uma média de 67,1% dos casos concorda com a necessidade de atividades no sentido da prevenção face o risco, sendo que 17,1% dos inquiridos/as não terem opinião, e 1,3% não concordarem com importância de se perceber sobre uma dimensão profissional de risco. Nesse espaço, atuam em diversas actividades, compreendendo-se o seu funcionamento como sistemas estáveis de ação, onde sob uma orientação coordenada e planeada os indivíduos trabalham mediante uma responsabilização e divisão de tarefas, sob uma estrutura de autoridade hierarquizada, (Chiavenato 1994). No seio desta organização que se refere ao homem moderno compreende-se que dela depende de forma variada e complexa para viver, obtendo os produtos e serviços de que necessita no sentido da sua realização individual e colectiva.

Na dimensão das relações com o grupo como um fator decisivo para a prossecução da missão profissional, num quadro onde a questão sobre a importância de se compreender e dar a perceber a estrutura e o enquadramento de uma realidade profissional de risco, é irrelevante para cerca de metade dos casos estudados. Poderá colocar-se a questão sobre se existirá aqui a revelação de alguma apatia, de algum desinteresse? Sobre os casos analisados e atendendo aos valores que a seguir se referem há que ter em conta a necessidade de informar sobre uma realidade profissional de risco:



3.1. Um Conceito de Risco Profissional

“Os riscos profissionais são os que decorrem das condições precárias inerentes ao ambiente ou ao próprio processo operacional das diversas atividades profissionais. São, portanto, as condições ambientes de insegurança do trabalho, capazes de afetar a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador.”²⁶

3.2 Conceito de Prevenção

A alínea g), do n.º 3 do Decreto-lei n.º 441/91 de 14 de novembro, define Prevenção como *“ação de evitar ou diminuir os riscos profissionais através de um conjunto ou disposições ou medidas que devam ser tomadas no licenciamento e em todas as fases de atividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço”*.

3.3 A Prevenção do Risco Social

Sobre as sociedades contemporâneas os efeitos da globalização e modernização que aceleram a mudança, aumentam os desafios da competitividade e paira a ameaça do desgaste das estruturas económicas, políticas, sociais, culturais e demais estruturas de coesão administrativa. Nos seus respetivos organismos e representações aumentam em vários setores crescentes riscos de exclusão da população. Um dos fenómenos visível é a diferenciação social com o acentuar das desigualdades, a crescente marginalização de certas camadas sociais e a progressiva perda de solidariedades e de possibilidades sociais. A este processo de diferenciação social operam *“os efeitos de segmentação social e de individualização da vida social”* que posteriormente centram-se *“nas questões do agravamento do risco social e da relativa invisibilidade deste risco”*, Hespanha (2002: 21). Nesta perspetiva, dos efeitos da globalização advém o agravamento do risco social que poderá relacionar-se com o aparecimento de novos fatores de incerteza e de imprevisibilidade reduzindo a capacidade de resposta dos quadros dos sistemas institucionalizados.

As sociedades de risco, assim designadas por Beck, cit. por (Hespanha 2002), distinguem-se pelo seu processo de modernização, pela generalização da insegurança e pela presença crescente de consequências inesperadas e indesejadas numa economia capitalizada e

²⁶ Artigonal (2010), *“Riscos Profissionais”*. Consultado em agosto 2010 em <http://www.artigonal.com/saude-artigos/riscos-profissionais1729608.html>

globalizada onde a noção de risco advém e coaduna-se com o dinamismo económico e com a inovação social; onde aventurar-se, tornou-se um sinónimo de mudança. Deste processo resulta também a noção de que o risco é *“sinónimo de incerteza dos resultados e de probabilidade acrescida de aparecimento de efeitos não desejados ou mesmo inesperados numa economia mundializada”*, (Hespanha 2002:27).

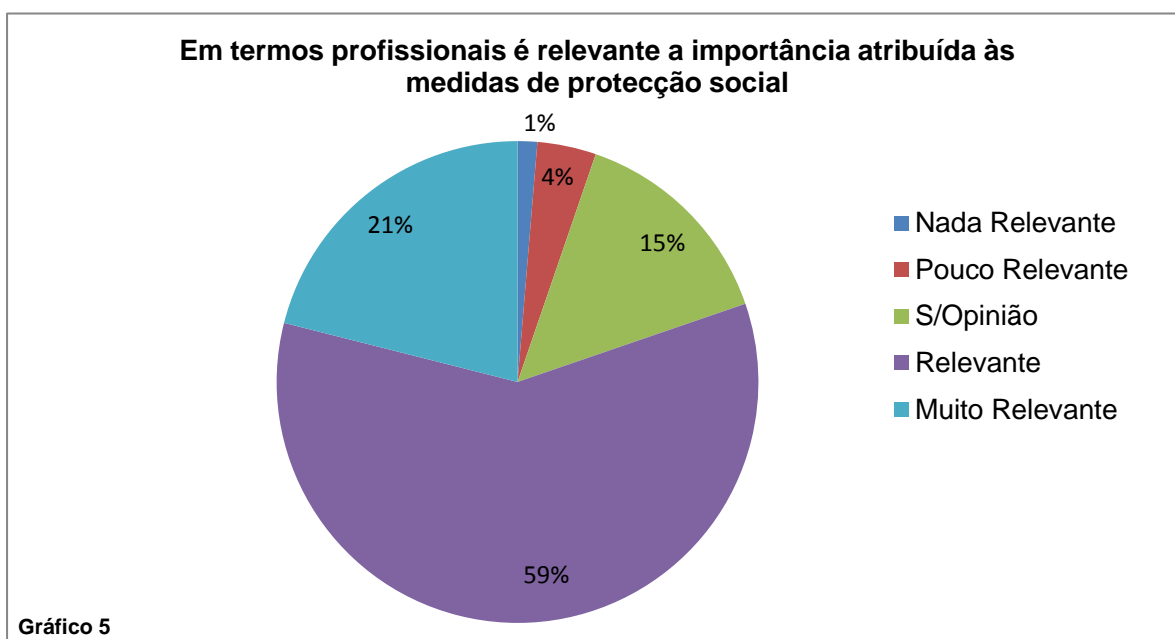
As atuais condições de um mercado de trabalho flexível e sentindo-se que as probabilidades de ascensão e sucesso são reduzidas obrigam determinadas pessoas a assumir riscos. O Risco torna-se assim, uma questão importante no quotidiano dos trabalhadores. Hespanha (2002. 27), refere que *“nas economias capitalistas contemporâneas a assunção ativa do risco constitui um elemento central do dinamismo económico e da Inovação Social”*, onde a produção de riscos não se compatibiliza com a proteção contra os riscos. Os riscos sempre estiveram presentes nas sociedades, a sua tipificação e formas de prevenção ou de minimização das suas consequências é que se foram e irão alterando, à medida que se caminha para uma sociedade transformada e reformada administrativamente. O agravamento da instabilidade profissional, e insegurança do trabalho pela flexibilização do sistema de emprego e o desemprego característicos do novo modelo global de produção, representam um agravamento do risco social para um crescente número de trabalhadores integrados e dispersos por todo o mercado de trabalho nas sociedades globalizadas. A produção do risco e a proteção contra o mesmo vinculam-se, ou seja, as instâncias que produzem o risco serão as mesmas onde se recorrerá para a proteção contra o risco social como um contra das consequências da modernidade.

A questão do risco social também advindo das alterações ocorridas nas instituições sociais, tais como, os novos estilos de vida, os novos modelos familiares e a própria imprevisibilidade das condições e decisões individuais impostas pela atual conjuntura de vida, aumentam o grau de risco afetando o indivíduo, sendo que contemporaneamente os eventos da vida são acompanhados de um determinado grau de incertezas, agravado pela fragilidade e insustentabilidade oferecida pelas instituições. Não obstante, a tudo isto acresce ainda o fator de risco que implica a perda ou a ausência de determinados direitos sociais garantidos com vínculo laboral legal; acresce o risco que implica um salário baixo, o risco pelo temor ou a perda da reforma e risco de desemprego, *“de acordo com Beck, a individualização gera as próprias condições institucionais em que os indivíduos são separados das seguranças tradicionais ao mesmo tempo que perdem o acesso aos direitos básicos e aos recursos oferecidos pela modernidade, ou seja, em que os indivíduos se tornam excluídos”*, (Hespanha 2002: 25). Os indivíduos são assim separados das condições institucionais e seguranças tradicionais, sentindo-se cada vez mais integrados em aspetos

parciais e efémeros do coletivo, perdendo o acesso e sentindo-se excluídos partindo para um processo de individualização onde é forçado a agir arriscando na defesa dos seus interesses para evitar o risco de vidas dilaceradas.

Desta forma há o risco do aumento de uma autonomia em prol da desvinculação das lealdades institucionais que na visão de Beck citado por (Hespanha 2002:25) *“agir, nessas circunstâncias, implica tornarem-se ativos, inventivos e mobilizarem recursos. Esta atitude gera também uma mudança essencial: os indivíduos passam a considerar-se produtores ativos das suas vidas e não meros reflexos passivos das circunstâncias que os envolvem. Daí que a necessidade de agir por si próprio venha a converter-se num sentimento de responsabilização pessoal pelos resultados e que, por essa via, os problemas sociais tendam a ser convertidos em disposições psicológicas – sentimentos de culpa, ansiedades, conflitos e neuroses – e as crises sociais em problemas individuais”*.

O Risco Social, é assim caracterizado num contexto de incerteza global onde a gestão da vida torna-se instável e experimental pela impossibilidade das soluções herdadas do passado enfrentarem os novos problemas advindos da modernidade, e correndo riscos ao procurarem-se soluções com efeitos desconhecidos e que estruturalmente poderão ser incertos afetando a qualidade de vida dos indivíduos. Transpondo esta realidade para o universo do estudo, inquiriu-se sobre o conhecimento do risco social e 55 elementos ativos das corporações responderam afirmativamente, sendo que 24 respostas foram negativas. Na questão sobre se em termos profissionais é atribuída importância às medidas de proteção social obtemos o seguinte panorama gráfico referente aos casos estudados:



Aos indivíduos que vivem envolvidos em redes sociais e que dependem de forma variada e complexa das organizações, tanto para nascer como para viver, aprender, trabalhar, ganhar o seu salário num contexto de incerteza global onde a gestão da vida torna-se instável, em termos de trabalho e como uma forma de prevenção ao risco social, deverá reter-se que é relevante a importância dada a qualidade de vida, através da importância dada às medidas de proteção social, ao seu estudo e à implementação de medidas previstas no âmbito das políticas sociais como uma mais-valia na mediação e nos interesses das pessoas, sendo que na análise do estudo 78,9% dos casos uma consideram relevante este conceito do estudo e de aplicação das políticas sociais, sendo que 25% definem-se entre os que consideram nada relevante e os que não têm opinião. Há que tratar a falta de opinião? Há que desenvolver as relações com o grupo como um fator decisivo para a prossecução da missão individual e coletiva? Há que estimular a participação e integração?

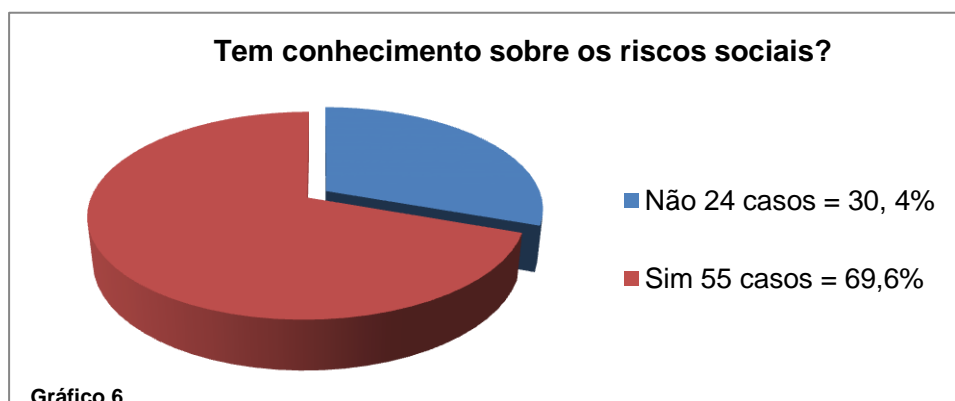
Nestas questões, poderá propor-se a análise da noção de capital social que é simplificada e enobrecida com a perspetiva de Fukuyama, citado por Soares (2008: 55), onde *“o capital social pode ser definido simplesmente como um conjunto de valores informais ou normas partilhadas pelos membros de um grupo e permite a cooperação entre pessoas. Se os membros do grupo puderem esperar da parte dos companheiros um comportamento sério e honesto, então acabarão por confiar uns nos outros. A confiança é o lubrificante que torna mais eficiente o funcionamento de qualquer grupo ou organização”*. O conceito de capital social induz a ideia de dinamização de grupos como uma forma integradora de pessoas e canalização de recursos com o objetivo da realização do todo coletivo e como uma forma agilizadora de bens em termos de recursos humanos. Este conceito poderá ter um significado na elevação da pessoa enquanto integrada em determinado grupo.

A prática dos valores intrínsecos ao conceito de capital social poderá minimizar os riscos do desvio e da anomia como fatores de afastamento e sentimento de exclusão do grupo. Aqui cabe o desenvolvimento de técnicas de trabalho de grupo como uma forma de potenciar qualidades e desenvolver a personalidade dos participantes, dando-lhes a ocasião para a expressão e afirmação, adquirindo confiança em si e no coletivo, reforçando com Gourgand (1980: 131), *“o trabalho de grupo desenvolve estas mesmas qualidades nos participantes. Dá além disso a cada um ocasião de se exprimir, de adquirir confiança em si próprio, de se afirmar, de tomar consciência do seu comportamento e de o dominar. Permite compreender a perspetiva dos outros. Dá treino para a reflexão, proporciona métodos de trabalho e de pensamento, disciplina o espírito. Neste sentido, é extremamente formativo e permite que as personalidades se revelem. Por fim, e sobretudo, o trabalho de grupo torna-se no único meio de resolver eficazmente os problemas da empresa moderna”*, Poderá então alvitrar-se que

através de uma abordagem psicossociológica adequada da articulação e das relações entre grupos, e dos fenómenos que abarcam o individuo em si e na relação com o seu meio?.

A abordagem ao risco social poderá ser o surgir do suporte para estudos e projetos adequados para a implementação de programas de gestão e de orientação individual e profissional na integração do individuo no seu meio, validando-o e relevando-se como promoção dos direitos e da ética contra o risco, Soares (2008). Minimizar o risco como uma forma de política social das empresas preocupadas com o *hard* e o *soft* das pessoas, acentua “a utilidade de ter em conta o trabalhador para além do que convencionava na contratualização jurídica”, envolvendo a vertente social a das relações humanas revelando-se “a preocupação com a atração, retenção e adesão das pessoas”, Domingues (2005: 63).

No universo de estudo dos Bombeiros Municipais e tendo em conta o conceito de risco, em estudos técnicos anteriormente realizados indicou-se que poderia haver uma relação entre riscos psicossociais e o exercício profissional de risco. Ainda a este propósito, de estudos psicossociais sobre o *stress* laboral, também efetuados no contexto de uma autarquia do Município de Santarém, indicou-se um conjunto de perturbações psicológicas ou sentimento de sofrimento psíquico associado às experiências de trabalho. Existem ainda avaliações de riscos que indicam a interferência das características das tarefas desempenhadas e das características do papel, o estilo de liderança, as relações de trabalho, a estrutura, o clima organizacional e as condições físicas do trabalho, com o sentimento de instabilidade e involução profissional. Ao nível do alheamento e desinteresse profissional a que estão expostos, indicou que alguns grupos profissionais demonstram incertezas quanto ao reconhecimento das suas ações, sendo estas recomendações resultantes dos objectivos de uma avaliação qualitativa sobre as expectativas e necessidades dos funcionários nas relações com a organização. Assim do estudo efectuado, depreende-se que as expectativas presentes perduram de sinais anteriormente diagnosticados, sendo que é afirmativo dizer que 69,6% da população em estudo tem conhecimento sobre o risco social, face a 30,4% da população em risco, por não ter conhecimento:



Aos indivíduos que vivem envolvidos em redes sociais e que dependem de forma variada e complexa das organizações, tanto para nascer como para viver, aprender, trabalhar, ganhar o seu salário num contexto de incerteza global em termos de trabalho, como uma forma de prevenção ao risco social a gestão da noção de capital social permitirá a cooperação entre pessoas num comportamento sério e honesto abarcando a confiança mútua como o lubrificante que tornará mais eficiente o funcionamento deste grupo de risco e da sua organização.

3.4 Qualidade de Vida no Trabalho

Portugal, país semiperiférico, sociedade de desenvolvimento intermédio no contexto mundial com características favoráveis a entrada das formas e mecanismos de regulação económica, social e cultural, preponderantes na globalização, evidencia constituir uma sociedade vulnerável pelos impactos negativos da globalização económica e pela sua elevada heterogeneidade social, esta última, vulnerável com impactos diferentes, em diferentes setores da sociedade. Os fenómenos da globalização e da modernização relacionam-se sobressaindo num contexto social onde se tornam revelantes as diferenças entre os vários segmentos existentes nessa mesma sociedade, onde da capacidade de modernização dependerá a capacidade de resistência e integração. Os estratos mais baixos da sociedade e com menos recursos sentirão a incapacidade de resistência a estes fenómenos contemporâneos, onde a operacionalidade da sociedade providência para compensar a ausência de políticas e minimizar os efeitos supressivos do capitalismo global fracassa *“aí, os indivíduos agem sob a pressão das necessidades básicas de sobrevivência e, incapazes de cumprir as regras de uma sociedade providente, ficam à margem dela numa situação próxima do estado de natureza”*, Hespanha (2002: 29).

No âmbito das discussões sobre as condições de trabalho, são reconhecidos os riscos profissionais como variáveis controláveis, decorrendo da forma concreta como a prestação de trabalho é efetuada. Estes riscos, alguns emergentes, surgem dos novos contextos de trabalho onde existe a obrigatoriedade de todas as organizações proporcionarem e assegurarem aos seus funcionários condições de segurança e saúde, ou seja, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Consubstanciado na Lei, através das medidas de proteção de segurança e saúde no trabalho face a uma representação profissional de risco, a promoção e segurança dos trabalhadores deverá ser organizada, desenvolvendo-se de forma sustentada em obediência ao princípio de adaptação do trabalho ao Homem. No universo em estudo e da questão referente a satisfação com as condições de trabalho afirmam-se

38% dos inquiridos pela insatisfação face às condições de trabalho, contrastando com os 60,8% de casos que manifestam satisfação. Neste espaço para análise de atitudes dos colaboradores, inserindo-se círculos de qualidade, propõe-se a perspetiva dos grupos de trabalho na dimensão da QVT.

Domingues (2005: 104) explica a distinção de três perspetivas na QVT²⁷, sendo que:

- ✓ *“a primeira confina as iniciativas ao âmbito do posto de trabalho e da melhoria das comunicações entre o empregador e o empregado. Inserem-se aqui os círculos de qualidade e os inquéritos de atitudes dos colaboradores.*
- ✓ *A segunda perspetiva adiciona à anterior os grupos de trabalho, as reestruturações de trabalho, os sistemas de pagamento baseados no conhecimento e nas capacidades adquiridas e o envolvimento sindical na QVT.*
- ✓ *A terceira faceta, comporta para além das outras duas, a ligação à estratégia, envolvendo os empregados na melhoria da produtividade, com a contrapartida da partida dos ganhos daí resultantes”.*

Circunscrevendo as iniciativas no âmbito do posto de trabalho e do aperfeiçoamento das comunicações entre empregador e empregado, pelos valores da QVT, o empenho de todos é condição indispensável para o controlo, regulação e promoção de medidas, uma questão que se projeta diretamente nos laços de solidariedade e de responsabilidade social, exigível a todos, e como um indicador de modernidade no trabalho. Deverá reter-se que já o Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade (2001: 2), refere que *“a valorização da qualidade de vida é hoje indissociável do desenvolvimento e, por isso mesmo, ganha crescente atualidade o conceito de desenvolvimento humano (...)”*, sendo esta questão à nível da gestão de recursos humanos, uma necessidade a ter em consideração, ao *“fazer-se a ligação entre sistemas de trabalho de elevado desempenho e benefícios potenciais para os empregados”*, Domingues (2005:105).

A execução do Acordo Económico e Social de 1990, no âmbito das medidas para a segurança higiene e saúde no trabalho, em circunstâncias de convergência de posições e de soluções entre o Governo e os parceiros sociais, dá sequência ao já referido *Acordo*

²⁷ A propósito do tema Qualidade de Vida no Trabalho, sobre este conceito sugere-se a leitura do livro de Domingues, Leonel H., (2005) *“Políticas Sociais em Mudança – O Estado, as Empresas e a Intervenção Social”*, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa, ISCSP.

sobre *Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade*, celebrado em julho de 1991. Este Acordo surge com o objetivo da edificação do sistema nacional de prevenção de riscos profissionais, no âmbito da dinamização de políticas de segurança e saúde no trabalho, informando, formando e qualificando para a prevenção, desenvolvendo condições de prestação de trabalho num quadro de normas técnicas e jurídicas num compromisso com a qualidade de vida no trabalho.

4. Medidas face a Segurança e Saúde no Trabalho

No quadro das sociedades modernas e como objetivo estratégico é reconhecida a natureza e capacidade competitiva das empresas, a influência das condições de trabalho na vida dos trabalhadores e o aumento de produtividade destes, considerando *“que a promoção da saúde e segurança no trabalho deve traduzir-se numa intervenção global e integrada, envolvendo os trabalhadores, todos os setores e todas as dimensões da empresa”*²⁸ (pág. 2). A promoção da saúde no local de trabalho leva a uma melhor saúde; ao reforço da motivação e ao aumento da produtividade; à redução do absentismo e a redução dos custos com a assistência social.

A promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, é organizada, devendo desenvolver-se de forma sustentada em obediência ao princípio de adaptação do trabalho ao Homem. O empenho de todos é condição indispensável para o controlo, regulação e promoção desta medida, uma questão que se projeta diretamente nos laços de solidariedade e de responsabilidade social exigível a todos, e como um indicador de modernidade do trabalho do tecido empresarial português, retendo-se que *“a valorização da qualidade de vida é hoje indissociável do desenvolvimento e, por isso mesmo, ganha crescente atualidade o conceito de desenvolvimento humano, em que os indicadores de qualidade de vida estão presentes a par dos económicos, estes referenciados em função exclusiva do rendimento per capita”*²⁹.

A publicação do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/99 de 21 de abril e pela Lei n.º 118/99 de 11 de agosto, que estabelece o regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho, determina, a *“estruturação e a dinamização do sistema de prevenção de riscos profissionais, em vetores tão importantes como o licenciamento, certificação, normalização, investigação,*

²⁸ *“Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade”*. Conselho Económico e Social. Comissão Permanente de Concertação Social. Lisboa, 9 de fevereiro de 2001; pág.2. Consultado em agosto 2010, em <http://www.ces.pt/file/doc/172>

²⁹ *Idem*, pág. 2

*formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e fiscalização*³⁰”. No âmbito das discussões sobre as condições de trabalho, são assim, reconhecidos os riscos profissionais como variáveis controláveis decorrendo da forma concreta como a prestação de trabalho é efetuada. Estes riscos, alguns emergentes, surgem dos novos contextos de trabalho, onde existe a obrigatoriedade de todas as organizações proporcionarem e assegurarem aos seus funcionários qualidade de vida no trabalho, condições de segurança, higiene e de proteção na saúde. Este Decreto-Lei deu assim, cumprimento ao dever decorrente da ratificação, pelo Estado Português, da Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho. Refere-se também o artigo 21.º, do nº 1, do Decreto-lei nº 70/2000, de 4 de maio, o que define as medidas de proteção da segurança e saúde nos locais de trabalho ressaltando os direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

A *Agência Europeia para a SST*, foi estabelecida pelo Regulamento (CE) n.º 2062/94, do Conselho de 18 de julho, que determinou aos Estados-Membros a responsabilidade da recolha e análise de informações técnicas, científicas e económicas a uma escala macro, incluindo a Organização Mundial de Saúde, a Organização Internacional do Trabalho, entre outras organizações internacionais intervenientes nas questões relativas à saúde e à segurança no trabalho. A esta Agência Europeia também compete junto aos Estados-Membros e demais interessados, promover e apoiar na cooperação e troca de informações de carácter técnico, científico e económicos relevantes no domínio da prevenção e boas práticas de segurança, higiene e saúde no trabalho, divulgando os resultados das investigações, colaborando com a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

Do estudo editado pelo INH em 2003, alusivo à “*População e Condições Sociais - Portugal Social, 1991-2001*”, e no âmbito da análise dos diferentes tipos de reivindicação em greves realizadas, apesar de constatar-se uma tendência face as questões salariais destacando-se em termos percentuais, em 2000: 16,9% referem-se a reclamações sobre a duração do tempo de trabalho; 12,5% das questões são sobre a regulamentação coletiva; sendo que 8% reportam-se a questões ligadas ao emprego Poderá deduzir-se que nestes espaços reivindicativos também começaram a ter lugar outras questões significativas, contemplando a higiene e segurança no trabalho, sendo a sua representação estatística de um valor de 5,6% no universo das reivindicações em termos de condições de trabalho, (pág. 109-110), do mesmo acordo.

³⁰ *Idem*, pág. 3.

Sobre as questões no âmbito da segurança e higiene no trabalho, a par das iniciativas, reivindicações, medidas e de uma nova cultura da saúde no trabalho ganhar uma maior dimensão ao longo do tempo, o estudo sobre a população e condições sociais “Portugal Social, 1991-2001” (2003: 110), foi revelado que *“Portugal destaca-se na Europa por uma elevada incidência de acidentes de trabalho (que implicam paragem de mais de 3 dias de trabalho) Os acidentes de trabalho aqui analisados não contemplam os acidentes de trajeto nem os ocorridos com os trabalhadores das Câmaras Municipais, Juntas de Freguesia e Institutos Públicos, dizendo respeito apenas aos acidentes ocorridos com os trabalhadores por conta de outrem”*, embora outras análises possam indicar uma diminuição significativa da taxa de acidentes profissionais. O relatório de avaliação da estratégia comunitária em matéria de saúde e de segurança no trabalho para 2002 -2006, aludia que continuava a ser fundamental sensibilizar a opinião pública quanto à importância da saúde e da segurança no trabalho.

Em Portugal o artigo 272.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto³¹ que aprovou o Código do Trabalho prevê a avaliação e a identificação de riscos. Aquando a edificação das instalações, dos locais e processos de trabalhado, o empregador deverá proceder a identificação e avaliação dos riscos previsíveis. A Lei n.º 35/2004, de 29 de julho³², pelo seu artigo 240.º, regulamentou o Código de Trabalho referindo *“que uma das atividades principais dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, independentemente da modalidade de organização adotada (interna, externa ou interempresas), consiste na avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho”*. O Dec. Lei 50/2005 de 25 de fevereiro, é um diploma aplicável em todos os ramos de atividade dos setores privado, cooperativo e social, administração pública central, regional e local, institutos públicos e demais pessoas coletivas de direito público, bem como a trabalhadores por conta própria, relativo às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos.

No âmbito da Agenda para a Política Social adotada no ano 2000, em fevereiro de 2005 a Comissão Europeia lançou uma nova “Agenda Social 2005 – 2010” para determinar os esforços de reforma face aos desafios, e de prosseguir as ações assumidas *“numa base*

³¹ A 1.ª versão da Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, foi sendo alterada ao longo dos tempos sendo que a sua 2ª versão e Retificação pela Lei n.º 15/2003 de 28 de outubro; 3ª versão pela Lei n.º 9/2006 de 20 de março; 4ª versão pela Lei n.º 59/2007 de 04 de setembro; 5ª versão pela Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro; 6ª versão pela Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro, sendo a sua 7ª versão e revogação a atual a Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

³² A Lei n.º 35/2004 de 29 de julho, foi alterada pela sua 2ª versão a Lei n.º 9/2006 de 20 de março; a sua 3ª versão pelo Decreto-Lei n.º 164/2007 de 3 de maio; a sua 4ª versão pela Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro e atualmente foi expressamente revogada pela sua 5ª versão a Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. Lei n.º 53/2011 de 14 de outubro Proceda à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contractos de trabalho.

sólida de política social da União Europeia” (pág. 9). À estratégia política seguida pela UE, sublinha a importância de novas estratégias para a política social europeia até 2010. Assim, concretizam-se *“iniciativas e meios suplementares de desenvolvimento de políticas em parceria com todas as partes interessadas. Tem por objetivo o emprego e a igualdade de oportunidades para todos e apoia reformas políticas a nível nacional”* (pág. 9), com vista a objetivos nos domínios laboral e social. Concebida como parte essencial da Estratégia de Lisboa, revista em prol do crescimento e do emprego na U.E., a *“Agenda Social intensifica os esforços mais abrangentes da União na perspetiva de uma renovação económica e social na Europa”*, onde *“A Comissão e os Estados-Membros fizeram do programa de reforma a sua primeira prioridade europeia para os próximos cinco anos”* (pág. 9).

Entre outras medidas tomadas pela iniciativa *“Agenda Social 2005-2010”*, ressalva-se a importância da acessibilidade dos sistemas de cuidados de saúde a todos, sendo *“em si, um acervo importante. Simultaneamente, bons cuidados de saúde ajudam a reforçar a coesão social, sendo certo que quanto mais elevados forem os níveis de saúde dos trabalhadores, maiores serão os níveis de produtividade e, conseqüentemente, de crescimento. Níveis elevados de saúde e de segurança no trabalho têm efeitos idênticos positivos. As condições de trabalho precárias e inseguras custam atualmente à economia da UE cerca de 3% do seu PIB”* (pág. 10), do documento referido.

Tanto ao nível internacional como nacional, a Estratégia Comunitária 2007-2012 para a Saúde e a Segurança no Trabalho, de 15 de janeiro de 2008, representa um avanço através das questões de promoção de mudanças de comportamento sobre a segurança e saúde, da prevenção e avaliação dos riscos profissionais, da formação e participação dos trabalhadores, *“prevendo o objetivo da redução em 25 % da taxa total de incidência de acidentes no trabalho na União Europeia (UE), 27 até 2012, através do reforço da proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores enquanto fator determinante para o êxito da Estratégia de Crescimento e Emprego”* (pág. 1984). Continuando o mesmo documento, o espaço Europeu é assim, dotado de uma ferramenta importante na promoção da qualidade e avaliação das condições de trabalho no espaço comunitário, sendo que *“as estratégias nacionais a implementar sejam dotadas dos instrumentos necessários à obtenção de elevados padrões de segurança e saúde no trabalho”*, (pág.1984).

Subsequente a Estratégia Comunitária, a nova *Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008 -2012*, é aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, de 1 de abril. As preocupações centrais das políticas de promoção da qualidade do emprego, seja ao nível das políticas públicas e da atividade das instituições do Estado, seja ao nível dos parceiros sociais, das empresas e trabalhadores, centram-se na segurança e

saúde no trabalho. Surge assim, uma estratégia nacional que visa a promoção da qualidade e das condições de trabalho melhorando qualidade e a produtividade do trabalho, bem como a diminuição dos acidentes de trabalho, e a melhoria das condições de vida.

A Higiene do trabalho torna-se numa ciência multidisciplinar, tendo como objetivo fundamental a preservação da saúde do trabalhador. Respeitante às questões laborais, existe a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho que tem como princípios gerais o direito do trabalhador à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde asseguradas pelo empregador, a prevenção de riscos profissionais, promoção da saúde do trabalhador, a educação, a formação e a informação para a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho de um modo geral.

Baseado na *Matriz SWOT*, o quadro³³ seguinte poderá dar a visão de alguns elementos que poderão influenciar o desenvolvimento das estratégias das políticas públicas e sociais, tendo em conta a dinâmica das recomendações da União Europeia, em torno da aplicação das medidas de segurança higiene e saúde no trabalho. São características principais desta análise, uma visão no sentido da educação para a segurança e saúde no trabalho como fatores contributivos de sucesso, inserindo uma cultura dinâmica de construção de melhoria contínua das condições de trabalho nas organizações.

Matriz SWOT

➤ Oportunidades	➤ Ameaças
<p>Implementação das Medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O conhecimento das medidas de proteção contra riscos; • Compreensão e visão e objetivos das medidas; • Implementação das medidas numa perspetiva geral, de acordo com as suas especificidades; • Empenho na sua implementação, associado ao reconhecimento de melhoras de desempenho; • Melhor desempenho, como um índice de melhor qualidade de vida. 	<p>Não Implementação das medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incumprimento dos planos estratégicos nacionais de ação com base em normas europeias; • Uma visão pouco clara e consistente em matéria de políticas e medidas sociais desenhadas numa escala macro, face a proteção contra o risco; • A resistência sobre implementação das medidas a tomar, e a mudança. • A não verificação da implementação das medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

³³ Nesta Matriz SWOT, é apropriado o conceito “Visão”, que “Segundo West (1990), o conceito de visão é composto por quatro características: clareza, exequibilidade, o valor percebido e a partilha. O valor percebido expressa em que medida os objetivos têm valor para os membros da equipa e merecem ser concretizados, fazendo aumentar o seu grau de compromisso. Para Kotter (1996) o grau de eficácia da visão assenta na sua clareza, realismo, praticabilidade, flexibilidade e comunicabilidade. Rego e Cunha (2003) apresentam as principais características de uma visão eficaz”, em Programa Qualidade do Ministério da Segurança Social e do Trabalho: um Modelo Integrado da Aplicação da CAF”, Secretaria-Geral do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisboa, 2004, 1.ª Edição, pág. 112. Consultado em Agosto 2011. http://www.gep.mtss.gov.pt/edicoes/outras/programa_qualidade_msst.pdf

<p>➤ O conhecimento - Pela implementação das normas europeias e nacionais de segurança</p> <p>Pontos Fortes:</p> <p>Visão: de modernização.</p> <p>Reconhecimento: Das ações e medidas destinadas a iniciativa da SST.</p> <p>Apoio: Face ao incentivo, ao envolvimento das pessoas compreendidas no processo a uma escala micro a macro: individual, organizacional, nacional e europeia.</p> <p>Missão: a razão de ser da organização e do grupo envolvido.</p> <p>Ativação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assegura que os membros da organização compreendem a visão e objetivos da missão (implementar medidas de proteção contra riscos); • Empenho na sua implementação, associado ao reconhecimento de melhoras de desempenho e satisfação geral. 	<p>➤ O desconhecimento - Pela não implementação das normas europeias e nacionais de segurança</p> <p>Pontos Fracos:</p> <p>Visão: de estagnação.</p> <p>Garantia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de conhecimento das estratégias europeias e nacionais; • Falta de conhecimento das medidas de proteção; • Falta de mecanismos de monitorização e controlo para avaliação da implementação ou não das medidas; • Falta de visão e de conhecimento global sobre os valores e condições para a melhor qualidade de vida em contextos de trabalho. <p>Inexequibilidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pela não implementação das normas europeias e nacionais; • Pelo desconhecimento da Lei, face as necessidade de SST.
--	--

Quadro 5

A identidade de uma organização moderna caracteriza-se pela sua missão que reflete-se a medida em que tornando a sua existência uma condição necessária para o processo de mudança, os objetivos são negociados e aceites pelos envolvidos no processo, face a implementação das medidas de melhorias das condições de vida profissional, ao nível da Europa Comunitária; das estratégias políticas nacionais; e ao nível da melhoria das condições de vida no trabalho, eliminando riscos quer organizacionais quer individuais.

Os indicadores apresentados pretendem dar uma panorâmica as questões sobre: o quê; saber sobre a missão; e porquê. As questões sobre valores e como atuar, foram integradas podendo ser observada a relevância dada a esta dimensão.

5. As Organizações Sociais e Novas Formas de Gestão dos Recursos Humanos

As organizações sociais envolvem os indivíduos em redes, onde passam a maior parte do seu tempo tornando-os dependentes das atividades que exercem. Chiavenato (1994), refere que o homem moderno depende de forma variada e complexa das organizações, tanto para nascer como para viver, aprender, trabalhar, ganhar o seu salário, curar doenças, obter todos os produtos, e serviços de que necessita. As organizações atuam em variados

campos de atividade, sendo que o seu estudo e análise são possibilitados pelas teorias organizacionais, permitindo compreender o seu funcionamento como sistemas estáveis, de ação, onde sob uma orientação coordenada e planeada os indivíduos trabalham mediante uma responsabilização e divisão de tarefas, sob uma estrutura de autoridade hierarquizada.

Segundo Giddens (2000), pode perceber-se que o conceito de organização incide sobre o facto de serem um vasto conjunto de pessoas estruturadas em linhas impessoais constituídas para se alcançarem objetivos específicos. Atualmente as organizações desempenham um papel intrínseco a condição humana, circundando todas as atividades, interagindo e fazendo face de forma a satisfazer às necessidades individuais e coletivas da vida quotidiana. Numa perspetiva sistémica, a literatura teórica dá-nos a ideia das organizações enquadradas e em interação com o meio envolvente e alargado, onde a influência desse meio manifesta-se em permanência com trocas de matérias-primas e de serviços. Independentemente da sua dimensão, as organizações são assim, estruturas abertas ao meio externo com um fim e determinados objetivos. A construção planificada das organizações pressupõe uma contínua reestruturação, devido a atividade do meio envolvente, impondo-lhes assim, características dinâmicas e em constante mudança, com vista a determinação e prossecução de objetivos.

Da descentralização democrática da administração pública que evolui em função de fatores políticos, económicos, culturais e sociais, existem as autarquias locais sob a tutela do estado que são autónomas e têm pessoal, património e finanças próprias, compelindo a sua gestão a hierarquização dos respetivos órgãos e serviços conforme a legalização periódica pelo poder político e a organização municipal. As Câmaras Municipais sob o regime da função pública, em termos estruturais dos respetivos organogramas e regulamentos internos deliberados pelos Executivos Municipais e aprovados em Assembleia Geral, definem a organização dos vários serviços que subsistem pela definição de estratégias e de recursos económicos, materiais e humanos.

O acesso a função pública que em regra é por via de concurso, é definido no n.º 1 do art.º 47 da CRP, da liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública, permitindo a todos *“o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo coletivo ou inerentes à sua própria capacidade”*, significando assim, o direito ao emprego público pelo ingresso nos serviços ou organismos da administração central, regional ou local.

Desta forma e ao falarmos de formas de emprego público, numa fase de grande desenvolvimento do sistema social e profissional, as necessidades de formação geral e

técnica de alguns grupos de trabalhadores pela especificidade dos diversos serviços, a par da expansão da doutrina da modernização pela qualificação dos recursos humanos, ideia associada à teoria do capital humano, teoria económica que parte do pressuposto que o aumento da educação, da formação e qualificação dos trabalhadores levará automaticamente a um aumento da produtividade, e como consequência, a um estágio de desenvolvimento mais evoluído.

“No campo da formação profissional contínua, a tradicional dicotomia entre o lugar de «aprender» e o lugar de «fazer», característico do modo escolar, tende a ser contrariada por uma tendência no sentido de uma forte finalização das situações formativas, em relação às situações de trabalho. Esta valorização da articulação das práticas de formação com os contextos de trabalho está associada quer à crescente importância do fator trabalho, relativamente ao fator capital, bem como à evolução do conceito «taylorista» de «mão de obra» para o conceito de «recursos humanos»” (Canário, 1995). A formação profissional está orientada para qualificação e requalificação acelerada da mão de obra (Canário, 1999), introduzindo-as no núcleo duro da educação de adultos a questão do ensino recorrente para adultos ativos, e a da formação pós-escolar de trabalhadores, em eixos centrais da convergência das políticas educativas e de mão de obra qualificada, transformando-os, (Santos Silva, 1990).

Tendo o seu início no ano 2000, os cursos de educação e formação de adultos constituíram uma importante aposta da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos – ANEFA, criada em 1999. De uma forma inovadora e renovada visou o desafio de dar resposta às necessidades de educação para adultos com baixas qualificações escolares e profissionais. Esta iniciativa representou uma rutura com os modelos clássicos de educação e formação de adultos existentes em Portugal, onde as competências e as qualificações começaram a ser cada vez mais reconhecidas e decisivas do ponto de vista dos indivíduos, das organizações e das possibilidades de desenvolvimento dos países, fazendo face aos défices de habilitações escolares e qualificações profissionais, de literacia e analfabetismo da população adulta, visando o desenvolvimento das competências.

Atualmente há ao dispor uma diversidade de experiências educativas ligadas à intervenção e desenvolvimento através de políticas sociais e educativas, tendo correspondência em termos de investigação e de reflexão teórica no campo das ciências da educação abrindo-se à exploração de novas formas de educação e de novos contextos de aprendizagem. Pretende-se um caráter educativo de intervenção e de integração abrangente permitindo as diferentes gerações serem protagonistas dos processos educativos. A integração nos processos educativos não formais facultam a gestão de capacidades, possibilidades,

competências e habilidades, nas mais diversas áreas de atuação e de relacionamentos, tais como na família, no trabalho, em sociedade, desenvolvendo a capacidade de gostar do que se faz, acreditar no potencial humano de ser capaz de gerir as emoções, produzindo um equilíbrio interno que se reflete numa eficaz capacidade de lidar com situações adversas e solucionar problemas, num trabalho de educação/formação sistemática, visando uma aprendizagem de vida permanente. Ora tendo sido abertas as possibilidades de formação e de profissionalização há que canalizar os meios e recursos agora existentes.

A gestão de recursos humanos zela pela qualidade de vida dos seus ativos intervindo nas áreas da promoção e valorização pessoal, profissional e a dinâmica de uma organização. Em termos estruturais é o meio agilizador face as necessidades para o melhor entendimento em torno das relações humanas nas organizações sociais. Cabe ao gestor proporcionar aos seus colaboradores, a atualização do conhecimento através da informação, formando os profissionais com base na orientação para um ambiente saudável quer na sua prestação de serviços, quer na repercussão da sua dignidade de vida como ser individual, familiar e social. As novas formas de gestão de recursos humanos, passam pelo que Skarzynski e Gibson (2010) apelidam de “Inovar no essencial”, tornando-se uma realidade nas empresas burocráticas de uma forma holística, em matéria de inovação revolucionária e em termos de ações, face a uma execução disciplinada. Tendo em conta os processos de gestão, as competências, as ferramentas e os indicadores de desempenho, o fator tempo e compromisso são necessários para as mudanças culturais, contínuas e transversais a toda a empresa.

O movimento a favor da qualidade dos serviços, dão a perceção à gestão da empresa das necessidades para a criação de condições no seio das quais se poderá florescer. Uma arquitetura de inovação empresarial passa por um modelo para a transformação de estratégias com pontos de vista explícitos e partilhados acerca da forma como a empresa se empenhará distanciando-se e diferenciando-se logo à partida de métodos tradicionais apostando no seu equilíbrio futuro, tornando-se mais atrativa, radical e transformadora sendo ao mesmo tempo mais prática, associando-se às atividades diárias orientando as decisões a tomar. Skarzynski e Gibson (2010: 177), defendem a arquitetura de inovação como sendo: *“alicerçada em perspetivas originais e profundas, que são estruturalmente compreendidas; extraída de muitas opções concorrentes, e imediatamente prática; concebida a partir de um profundo compromisso, ainda assim, adequadamente experimental”*, propondo-se assim, um desafio à inovação e aos imperativos da liderança calculando e assumindo riscos compreendendo as diferenças, gerindo a aprendizagem e o investimento de recursos de acordo com o entendimento dos seus esforços de inovação. A

criação de estratégias ideais para a perceção captando ao nível individual o valor de cada oportunidade de inovação aprendendo a experimentar, a avaliar e a adaptar novas ideias, transformando e adaptando valores centrais no “ADN” da gestão de uma empresa passando por reestruturações ao nível do trabalho e da própria empresa deverão ser tidas com vista a qualidade de vida no trabalho.

Salienta-se aqui que a contrapartida do processo descrito vai ao encontro do envolvimento dos empregados e da melhoria da produtividade. Domingues (2005: 105), dá-nos uma visão e uma *“perspetiva mais abrangente que se pretende hoje apontar, ao fazer-se a ligação entre sistemas de trabalho de elevado desempenho e benefícios potenciais para os empregados. Este estádio situa-se a jusante de uma longa reflexão, que persiste e é ainda dominante, sobre a dignidade no trabalho e os fundamentos sociais e organizacionais da resistência dos empregados”*, sendo importante a abordagem destes pontos, fazendo-se assim, o balanço entre as políticas de recursos humanos, o ambiente de trabalho e desempenho das pessoas dinamizando-se a visão da mudança do “social” da organização da empresa, no contexto da coletividade onde as pessoas unem-se em torno de um projeto comum, caracterizado por um espaço físico dotado de temporalidade e culturalidade.

Há a necessidade de grupos de discussão frequentes, para aferir sobre situações inerentes ao desenvolvimento e desempenho, o envolvimento, interesses, preocupações e sugestões, que chamar-lhes-ia, “Encontros de Apreciação” como um espaço com cariz apelativo, acessível a participação dos elementos, liderados de uma forma aberta (...) onde o/a trabalhador/a pudesse encontrar uma zona de confiança, onde pudesse participar sentindo-se útil, não só por si e para si como para com o seu serviço e a sua função concreta, como para com o grupo. A organização deverá ser vista como um todo que interagindo, operando num sentido atento e construtivo, resultando em desempenhos pessoais, em exercícios profissionais, sociais, abarcando o individual e o coletivo, em produções de realizações diversas entre a procura, a troca e a oferta de saberes entre indivíduos e entre serviços, num universo profissional de risco visando a satisfação do todo organizacional.

Capítulo V - Realidades á Considerar

1. Dimensão da Igualdade de Oportunidades

A constituição de 1933, caracterizando-se pelo reconhecimento da necessidade de intervenção dos poderes públicos pela afirmação de um princípio protecionista subsidiário e corretivo do estado às organizações dos interesses sociais, confere ao Estado tarefas de conformação e de organização social, aparelho que centralizava poderes, meios e funções

da sociedade. Da repressão dos partidos políticos e da livre expressão, limitam-se os direitos dos trabalhadores. O Corporativismo terá tido como objetivo dar ao Estado o exercício do controle sobre as atividades económicas, industriais, comerciais e profissionais.

Após a revolução de 1974, surge um Estado de direito democrático e regulador onde existem princípios de uma democracia política, económica, social e cultural acionando novas medidas legislativas (fiscais, financeiras, e sociais), com o objetivo de garantir os direitos dos trabalhadores e agentes económicos.

Sobre a importância da Nação, Moreira (2007a, p: 9), refere que *“Parte significativa do problema do fortalecimento da ideia de Estado, tal como se tem manifestado em democracia, assenta no pressuposto que a nação não era importante. Ou antes, muitos pensaram que este conceito era inconveniente, pouco moderno e, inclusive, pouco compatível com a democracia”*, na determinação da construção de um sistema democrático afastado das práticas: políticas, culturais, morais, educacionais e da sociedade tradicional de um sistema autoritário. É a Constituição de 1976 que compreende: direitos e deveres fundamentais; a organização económica e do poder político; e a garantia de revisão da Constituição. Num processo contínuo, construiu-se um sistema democrático afastando vestígios políticos e culturais de um sistema opressivo anterior.

“O indivíduo, o português livre, que reflete e decide por si, sem a imposição do Estado, mas também sem a pressão da igreja e de normas morais ou sem o condicionamento da tradição de todas elas, «ao fim e ao cabo», obrigações coletivas, é o novo português que constrói o novo sistema democrático e a nova sociedade portuguesa”, Moreira (2007a, p: 10). A par da transformação do país que supôs uma modernização entendida, dada a um universalismo que ultrapassando fronteiras, incluíram-se elementos de individualismo determinados por uma racionalidade livre. Sobre o conceito de soberania, imperava uma filosofia de cariz liberal e fundamento democrático, sendo o seu eixo fundamental a verdadeira realização da liberdade dos cidadãos. Pressupõem-se assim aos indivíduos livres, os elementos necessários para o pensamento e posturas individualistas, opostas ao pensamento geral da lealdade à nação. Integrados em projetos coletivos, onde da realidade social, da complexidade da vida e da consciência humana, consubstanciada na visão e na dimensão da igualdade de oportunidades idealizadas há mais de três décadas acompanhando e abraçando-se o conceito de cidadania.

Num universo e numa perspetiva holística em que os atributos e desempenhos do homem e da mulher se associam, a gestão de uma organização não deverá ser entendida como um meio para dispor de vantagens erradamente orientadas, prevalecendo interesses desviantes ao todo efetivamente necessário para o desenvolvimento do espaço caracterizado pela sua

prestação social e desempenho, respeitando-se a sua imagem e a evolução no seu tempo, o seu significado, ou seja, a sua representatividade coletiva e social.

1.1 Dimensão e Evolução do Conceito de Cidadania

O conceito de cidadania que acompanhou a evolução histórica a partir do séc. VI a.C. nas cidades-estado gregas onde os cidadãos tinham o dever de participar na vida política, até ao atual estado democrático das sociedades contemporâneas e globais, a era das desigualdades em que cada vez mais se nota o distanciamento entre as classes sociais foi evoluindo com o tempo. Nos finais do séc. XVIII, instaurados os processos de luta pela liberdade individual, igualdade dos cidadãos perante a lei nos Estados Unidos da América do Norte, passam a prática ideais de liberdade, adotando um regime democrático com a participação dos cidadãos. Em 1776 é proclamada a *Declaração da Independência*, considerando que *“Todos os homens nascem iguais; todos são dotados pelo seu criador de direitos inalienáveis; entre estes direitos contam-se a vida, a liberdade e a felicidade³⁴”*. Segue-se em França, uma sociedade do Antigo Regime, uma monarquia absoluta de direito divino, entrando em crise pelo descontentamento do Terceiro Estado face as injustiças e necessidades de profundas alterações sociais, surgindo a partir de 1789 pela Assembleia Constituinte Francesa a *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão*, baseada nos ideais iluministas, defendendo a igualdade de todos os cidadãos perante a lei, afirmando o direito a liberdade de opinião e expressão do pensamento, à resistência a opressão, à soberania nacional e à propriedade. Expandem-se os ideais de uma revolução liberal europeia dando-se no sentido da necessidade de transformações sociais nomeadamente a igualdade perante a lei com o fim dos privilégios. A revolução que transformou a França, influenciou toda a Europa na sua evolução política e social.

No início do séc. XX, o fraco desenvolvimento industrial do país impede o setor secundário de absorver os excedentes de mão de obra da agricultura. O êxodo rural e a revolução industrial contribuíram para o excedente de operários nas cidades. As condições de sobrevivência dos proletários e agregados familiares nos principais centros urbanos eram muito precárias, viviam em condições de miséria sem condições de salubridade e comodidade, sem direitos sociais, saúde e educação. Da consciência dos trabalhadores despertam sentimentos de solidariedade e de revolta coletiva, fazendo-os lutar por uma maior justiça social e dignidade de vida, pelos direitos à liberdade e a segurança. As influências proporcionadas pelo acesso ao exterior do país, trouxeram modificações que

³⁴ Da Declaração de Independência dos Estados Unidos da América do Norte de 4 de julho de 1776.

alteraram profundamente a economia, o mercado, a cultura, a mentalidade e posturas sociais. Na segunda metade do séc. XX, no seguimento da revolução industrial, período do capitalismo liberal caracterizou-se pelas contrariedades entre regulação e emancipação. Estas situações de desigualdade social fizeram com que as massas populares se manifestassem. Paralelamente a miséria do mundo rural combateu-se, a degradação das condições de sobrevivência das classes trabalhadoras, incentivando o associativismo operário, desencadeando greves provocadas pela crise interna na indústria, principalmente no setor metalúrgico e têxtil.

Para Karl Marx (1843), citado por Barbalet (1989:14), *“Os limites à cidadania surgida por transformação política podem ser ultrapassados apenas através de uma revolução social em que a base de classe das desigualdades de condições sociais e de poder seja destruída”*. Karl Marx fazia uma crítica a democracia liberal e as ideias de subjetividade e de cidadania subjacentes. A consciência, a autonomia e a liberdade atribuídas a subjetividade do indivíduo eram ilusões necessárias para a reprodução das relações capitalistas. Ao declarar não políticas as distinções de nascimento, classe social, educação e ocupação, o Estado capitalista permite que elas operem livremente na sociedade, intocadas pelo princípio da cidadania.

Incentiva-se uma nova doutrina social, assinalando uma importante viragem no movimento operário, que abandona uma atitude pacífica adquirindo um novo dinamismo e consolidação. Desaparecem associações corporativas de integração política, e na década de 1870, o centro promotor é substituído pela fraternidade operária, com ação combativa e marcada por uma ideologia simultaneamente socialista e anarquista. Sob a influência do Congresso da Organização Internacional do Trabalho, realizado em Haia (1870), constitui-se a Associação Protetora que tinha como principais objetivos a melhoria das condições morais, económicas e sociais dos trabalhadores sempre reguladas e reprimidas pelas ações dos governos para evitar a força de uma associação que agregasse o operariado. Ao longo dos tempos o significado de cidadania compreende-se pelos mesmos interesses em cada representação da sociedade. Da nobreza, do clero e alta burguesia, o governo de um povo com o interesse em manter o poder social, económico, político e religioso. A burguesia, uma classe em ascensão, em parte interessava-se pela preservação do estatuto social adquirido, e no afastamento da classe pobre. Na classe operária começavam a surgir interesses pelos mesmos ideais de melhores condições de vida, a luta pelos seus direitos de cidadania, sendo eles os direitos civis, políticos e sociais.

Em 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, foi assinada a Declaração Universal dos Direitos do Homem, “como um ideal comum a atingir por todos os povos e todas as

nações”, mas ao longo do percurso histórico das lutas entre os homens pela dignidade de vida e o direito a liberdade individual, muito tem-se visto que em detrimento da imposição das forças de poder político e sociais dos que o detêm, muito longe fica de se poder alcançar o verdadeiro exercício da cidadania como um sistema individual de valores, e a identidade de cada um. A cidadania é termos consciência dos nossos direitos e deveres para com os outros para que dessa forma se possa e se saiba viver em comunidade. Cidadania é a expressão do exercício da democracia, onde Estados com normas que regulamentam a condição de cidadão através da aquisição da nacionalidade desse estado, capacita e integra com sentimentos e estatutos de pertença, numa igualdade de direitos formais de uma nação, conferidos pelos direitos de cidadania.

Barbalet (1989), refere que a cidadania confere aos indivíduos o gozo dos seus direitos civis que é ter direito à vida, à liberdade, à propriedade e à igualdade perante a lei. Confere direitos políticos que são num estado democrático o ato de votar e poder ser votado, participando numa estrutura social organizada e no desempenho dos deveres para com o Estado. Os direitos sociais que conferem ao indivíduo a participação na sociedade, tendo direito a um trabalho justo, à educação, à saúde, e à velhice com dignidade. Os direitos de cidadania conferem também obrigações aprovadas pelos representantes eleitos perante o coletivo social por sufrágio universal, tornando-se o cidadão obrigado a cumprir deveres que lhe são impostos. Ter direitos significa que como cidadãos, todas as pessoas são iguais perante a lei e, portanto, nenhuma pessoa ou grupo é legalmente privilegiado.

Em *Teorias da Cidadania*, Barbalet (1989), refere que Marshal define-a como sendo o que decide quais os membros de uma dimensão social e política. A cidadania é também uma questão de capacidades não políticas dos cidadãos derivadas dos recursos sociais que eles dominam e a que têm acesso sendo que a sua prática contribui para um bem público e a organização da sociedade vista como um todo, onde se poderá lutar por direitos descritos pela participação numa comunidade, ou pela qualidade de membro dela. Esses direitos, que a si são conferidos pela lei, com o objetivo de melhorar as condições de vida dos cidadãos. Cidadania, é o indivíduo ter consciência dos seus direitos e deveres para com os outros para que dessa forma se possa e se saiba viver em comunidade.

Espada (1997), refere que ter direitos em cidadania é ter-se privilégios, é poder-se reivindicar, implicando o respeito pelos direitos dos outros, ou seja, tudo o que reivindicação acrescenta a liberdade, torna-se a obrigação dos outros. Viver em democracia exige características comportamentais que contribuam para o entendimento geral, ou seja as virtudes cívicas compreendidas pela responsabilidade moral, a autodisciplina, o respeito pelo valor individual e alheio, e pela dignidade humana, o respeito pela supremacia do

direito, a capacidade crítica. É por estes valores e relações sociais dos cidadãos e os não cidadãos (outros significantes) que num estado a cidadania se exerce pelo respeito aos direitos humanos, pelo valor intrínseco à condição humana.

Capítulo VI - A Identidade social

1. Sociedade, Formação e Integração

A formação ou aprendizagem ao longo da vida subentendem uma adaptação aos dias de hoje, nos quais é forçoso que não se formem subdivisões rígidas associadas às diferentes etapas da vida: o brincar não é só das crianças, o estudar não é só dos jovens, o trabalhar não é só dos adultos e o descansar não é só dos idosos, (Ferreira, 2007: p.54).

No sentido da autonomia do individuo, deverá ser tido em conta que *“a aprendizagem ao longo da vida deixou de ser apenas uma componente da educação e da formação, devendo tornar-se o princípio orientador da oferta e da participação num contínuo de aprendizagem, independentemente do contexto”*, tornando-se imperioso que qualquer pessoa pertença ela a que faixa etária pertencer, aprenda durante toda a sua existência, se adapte às muitas vidas que compõem a própria vida e melhore a capacidade de resposta aos problemas que vão surgindo, contribuindo para a dinâmica da formação contínua o *“Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida”*, da Comissão das Comunidades Europeias³⁵ (2000: 3). Durante a década de 2000, com base na execução prática no Memorando o documento de trabalho dos serviços da comissão, proliferou em programas de alfabetização; houve investimentos em programas de inovação no ensino e na aprendizagem não formal; inovaram-se as estruturas das Técnicas de Informação e Comunicação (TIC) para aproximar gerações e sublinhar as igualdades de oportunidades; a unificação de um *curriculum vitae* europeu a fim de facilitar a mobilidade e aumentar a visibilidade das experiências de aprendizagem e de trabalho; em iniciativas de *eLearning* europeu para elevar os níveis de literacia e transmitir a todos os envolvidos competências profissionais e de apoio técnico; a abertura ao acesso do espaço europeu de aprendizagem para promover o acesso e fomentar a mobilidade inseridos em programas de intercâmbios continuados, entre outras situações de aprendizagem contínua permitindo aos indivíduos tornarem-se aprendentes ativos através de métodos de ensino e aprendizagens eficazes em todos os domínios e ao longo da vida.

³⁵ *“O Conselho Europeu de Lisboa realizado em março de 2000 assinala um momento decisivo na orientação das políticas e ações a adotar na União Europeia. As Conclusões desta Cimeira afirmam que a Europa entrou indiscutivelmente na Era do Conhecimento, com todas as implicações inerentes para a vida cultural, económica e social. Os modelos de aprendizagem, vida e trabalho estão a alterar-se em conformidade. Este processo significa que a mudança afeta não só os indivíduos, mas também os procedimentos convencionalmente estabelecidos”*. Da introdução do Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida (2000: 3).

As novas oportunidades surgiram contextualizadas num subdesenvolvimento de qualificações existente em Portugal, comparativamente aos países mais desenvolvidos da Europa. Em 2005, a *Iniciativa Novas Oportunidades 2005-2010*, do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social³⁶, assentou numa base clara sendo o nível secundário o objetivo de referência para a qualificação dos jovens e adultos, sendo também considerada a escolaridade mínima para dotar os cidadãos a adquirir e reter novas competências essenciais à moderna economia do conhecimento.

As novas oportunidades sob os conceitos de flexibilidade e adaptabilidade; nasceram das novas exigências, e surgiram de uma nova estratégia que partindo da noção de que a mudança geracional não permitiria nas próximas décadas dotar o país das competências fundamentais e necessárias, deu prioridade à formação de base dos ativos e definiu objetivos exigentes como qualificar 1.000.000 de ativos até 2010, implicando o desenvolvimento profundo e consistente do sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), como forma de medir e certificar competências adquiridas em contextos não formais e informais e como forma de disponibilização de ofertas complementares adequadas a construção de um sistema de avaliação de qualidade que assegurasse a manutenção de padrões de exigência e, essencialmente, o forte envolvimento e compromisso dos trabalhadores e das empresas. As preocupações das políticas sociais levadas a cabo no plano das novas oportunidades foram com base o crescimento económico e o processo de desenvolvimento do país, associados à possibilidade dada às pessoas de desenvolverem novas competências e a oportunidade do adulto elevar os seus níveis de escolaridade e equiparar-se aos patamares de escolaridade dos países mais desenvolvidos da Europa. Deu-se assim, a todos aqueles que entraram na vida ativa com baixos níveis de escolaridade, uma nova oportunidade para poderem recuperar, completar e progredir nos seus estudos, condição essencial para a qualificação e para o processo de desenvolvimento, elevando a formação de base dos ativos. A base sustentável para a implementação desta política social, cresceu da consciencialização de que há muitos séculos o conhecimento é a base de grande parte do comportamento e, a sua procura e utilização são como o motor do desenvolvimento social e económico. Sendo que nas últimas décadas Portugal realizou um esforço significativo na qualificação da sua população, tendo por base neste domínio a recuperação de um atraso histórico.

O Decreto-Lei n.º 396/2007 de 31 de dezembro do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social vem estabelecer no art.º 1.º das disposições gerais, o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações definindo as suas estruturas funcionais. Podendo-se reter do

³⁶ A *Iniciativa Novas Oportunidades 2005-2010*, do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, foi apresentada publicamente no dia 14 de dezembro de 2005.

preâmbulo do mesmo diploma legal (p: 9166) que *“Catálogo Nacional de Qualificações, agora criado, constitui um instrumento de gestão estratégica das qualificações de nível não superior, contendo o conjunto de referenciais essenciais para a competitividade e modernização das empresas e da economia, bem como para o desenvolvimento pessoal e social dos cidadãos. Possibilita assim uma melhor adequação das respostas formativas às necessidades das empresas, do mercado de trabalho e dos cidadãos, estando organizado numa lógica de dupla certificação, escolar e profissional e estruturado em níveis de qualificação descritos no Quadro Nacional de Qualificações”*. No que concerne a profissão de Bombeiro/a, o referencial de formação Publicado no Despacho n.º13456/2008, de 14 de maio, que aprova a versão inicial do Catálogo Nacional de Qualificações, atualmente em vigor, tem um referencial de dupla certificação em formação tecnológica, com o código e designação da referencia de formação 861205 - Bombeiro/a, com o nível de qualificação do QNQ: 2, integrado na área de educação e formação - Proteção de Pessoas e Bens, na modalidade modular de Educação e Formação, dos cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), como um referencial para o RVCC.

Com as conjunturas de uma crise económica globalizada, surgem necessidades acrescidas de fortalecer e aumentar os níveis de produtividade, disseminação e uso do conhecimento sendo os pilares para um aumento de capacidade de resposta a problemas tão mutantes como as próprias sociedades atuais. Deste modo, dissemina-se a cultura da via técnica profissionalizante que surge como um garante para as necessidades específicas do mercado de trabalho real e, subseqüentemente, para o próprio sistema de produtividade que resguarda o sistema capitalizante das sociedades ocidentais. A sociedade do conhecimento favorece a economia do conhecimento porque uma coisa não é indizível da outra. O mundo tal como o conhecemos persiste na fórmula do trabalho para se associar continuamente ao tão desejado desenvolvimento que alimenta o sistema democratizado dos países ricos. Para tal, torna-se cada vez mais imperativo que as pessoas, que são a mão de obra para o seu funcionamento, apresentem cada vez maiores capacidades advindas da formação e das oportunidades de ensino que se lhes apresentam. Canário (1999), indica os seis princípios de António Nóvoa, capazes de servir de orientação a qualquer projeto de formação de adultos, tais como:

- ✓ 1.º Princípio, onde o adulto, em situação de formação, tem de ser visto como portador de uma história de vida e de uma experiência profissional que não poderá ser remetida para o esquecimento, ganhando uma importância inegável ao refletir sobre o modo como ele próprio se forma, apropriando-se do seu património vivencial através de uma dinâmica de compreensão retrospectiva;

- ✓ 2.º Princípio refere a formação enquanto um processo de transformação individual numa tripla dimensão do saber: saber, saber fazer, saber ser. Neste 2.º Princípio pressupõe-se a implicação e participação do indivíduo na própria conceção e implementação da formação;
- ✓ 3.º Princípio, o da formação enquanto processo de mudança institucional, está ligado estreitamente à instituição onde o sujeito exerce a sua atividade profissional, esperando uma relação tripartida, determinada entre a equipa de formação os formandos e as instituições;
- ✓ 4.º Princípio, a formação deverá organizar-se permanentemente entre a reflexão e a intervenção, assentando num processo de investigação, sendo encarado como uma “função integradora institucionalmente ligada à mudança”;
- ✓ 5.º Princípio, a formação deve acontecer, desenvolvendo nos formandos as competências necessárias habilitando-os a serem capazes em situações concretas, mobilizar os recursos teóricos e técnicos adquiridos durante o processo de formação.
- ✓ O 6.º Princípio é caracterizado pela capacidade de se ultrapassarem situações pela habilidade adquirida com os outros.

Para Ferreira, (2007: 55, 56), o corpo tem tempos pré-definidos para crescer, a mente não. Não podemos, contudo, circunscrever este *modus vivendo*, à escola institucional nem olhá-lo como complemento das insuficiências da educação formal. Continuando o mesmo autor, a formação ao longo da vida assenta em vários pressupostos, tais como:

- ✓ Primeiro - a pessoa, como ser inacabado que é, procura a sua realização através de uma aprendizagem que se estende a todas as fases da vida;
- ✓ Segundo - quanto mais o ser humano compreender o mundo atual com base na sua diversidade económica, política, cultural, social, religiosa, profissional, entre outras, melhor se compreenderá a si próprio;
- ✓ Terceiro - o processo de desenvolvimento é diferente consoante o grupo etário, em cada fase do desenvolvimento humano há maneiras próprias de sentir, pensar, estar e agir;
- ✓ Quarto - são as experiências do dia a dia que dão consistência a um processo de aprendizagem durável ao longo da vida;

- ✓ Quinto - os riscos que se correm relativamente às decisões que se tomam não devem ser perspectivados como um perigo e sim como um desafio;
- ✓ Sexto - cada ser humano, enquanto sujeito de uma procura, tem um percurso próprio, enquadrado num conjunto de interações e inter-relações que vai desenvolvendo;
- ✓ Sétimo - é exigido um grau elevado de competências humanas e técnicas a quem tem a responsabilidade de facilitar o desenvolvimento da formação ao longo da vida.

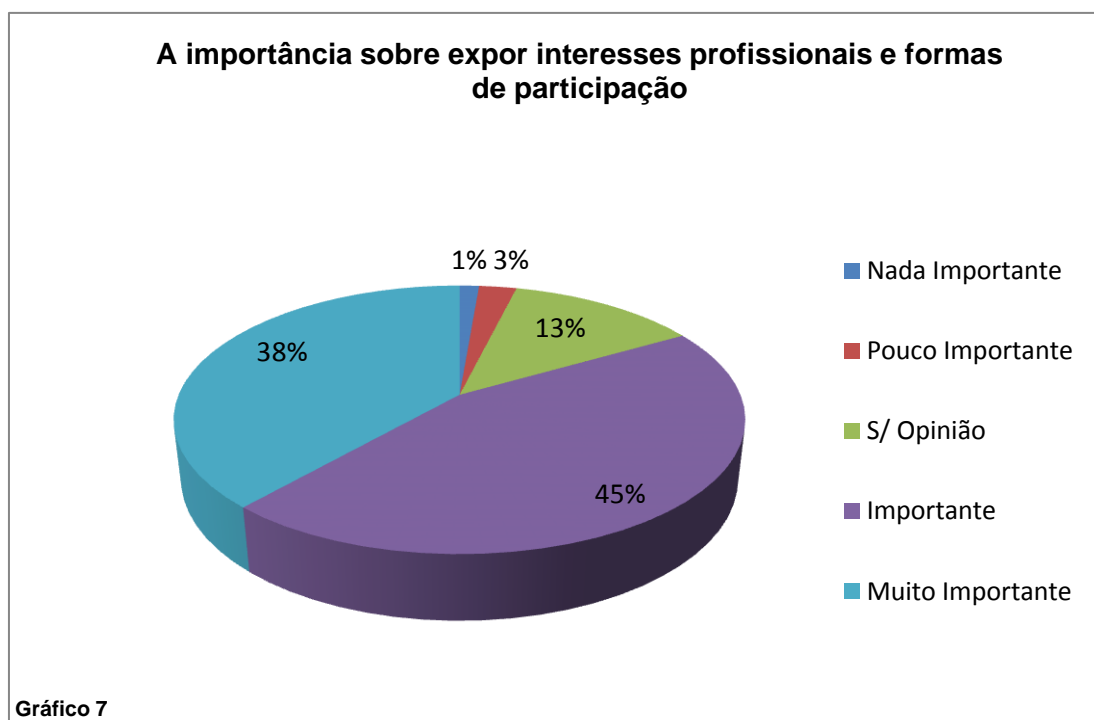
Num plano metodológico existe uma característica especial que é referida por Marcel Lesne (in Santos Silva, 1990: 106): *“uma das características especiais da formação de adultos (...) consiste em ser organizada sob forma de ações, ou seja, sob a forma respostas específicas e parciais a problemas mais gerais, de ordem económica, social e cultural postos por organizações, grupos e pessoas”*. Neste aspeto as situações pedagógicas criadas correspondem a uma resposta a necessidades detetadas, a que os próprios planos de formação procuram responder, assentes em elementos do contexto em que se inserem e enquadrados numa conjuntura sociocultural mais ampla. Assim e como refere Santos Silva, o sucesso da ação educativa está intimamente associada à relação estabelecida com o contexto e com os projetos pessoais ou grupais que a enquadram. *“Em consequência, em sociedades tão marcadas, como a nossa, por esse poderoso contexto de socialização que é o trabalho, a articulação da prática educativa à prática social (em sentido lato) passa crucialmente pela ligação dos modos e conteúdos de formação às experiências e perspetivas de trabalho dos formandos”* (p.106).

Numa abordagem aos métodos de aprendizagem, Diogo e Vieira (ISQ – 2006: 5, 6), referem as grandes contribuições de Sócrates para a educação. São assim: a ideia de que o conhecimento possui um valor prático ou moral, ou seja, um valor funcional de natureza universal e não individualista; a ideia de que o processo objetivo para se obter o conhecimento é o da conservação, e o processo subjetivo é o da reflexão e da organização da própria experiência; e a ideia de que a educação tem por objetivo imediato o desenvolvimento da capacidade de pensar, não apenas o de ministrar conhecimentos. A sua influência tem sido vasta, sendo que atualmente, praticam-se nos grupos as suas ideias no que concerne a aprendizagem ao longo da vida.

Dados do AEP (2009: 102) revelaram uma evolução em termos da escolarização no ano letivo de 2008/2009, resultando em 98,4 mil adultos matriculados em processos de RVCC; 8,9 mil inscrições no segundo ciclo e 101,4 mil indivíduos matriculados no terceiro ciclo.

Desta expansão observa-se no ano (2009/2010) uma tendência crescente da taxa de escolarização no ensino superior de 30,6%, contra 24,1% observados em 1998/1999.

Numa sociedade em mudança, a formação para educação no sentido da informação e da interação com o meio envolvente poderá projetar numa contínua reestruturação de atividades, impondo-lhes características dinâmicas que poderão contribuir para um bem público, e para a organização da sociedade vista como um todo. Com o objetivo de melhorar as condições de vida dos cidadãos nos domínios da prevenção, proporcionando o desenvolvimento coletivo, sendo que nos termos da lei aos bombeiros para além da sua missão principal, dentro de outras tarefas no que concerne a prevenção e segurança contra sinistros e riscos de incêndio, poderão colaborar em funções com fins específicos no âmbito de ações para o exercício de atividades de formação cívica. Esta poderá ser efetuada nos domínios da prevenção e funções enquadradas no seu perfil profissional para as quais estejam tecnicamente preparados. Assim, deverá perceber-se sobre até que ponto é importante implementar propostas de intervenção enquadradas na área dos serviços dos Bombeiros no âmbito da proteção civil municipal, com o objetivo de promover ações de formação/educação técnica e cívica no sentido da preparação para à comunidade. Neste contexto questionou-se sobre até que ponto seria importante o conhecimento, a promoção e dinamização de ações no âmbito da sua missão de prevenção face aos fatores de risco, expondo interesses profissionais e formas de participação que se caracteriza pela seguinte distribuição:



Segundo os dados do inquérito, nas corporações em estudo, a caracterização pessoal dos indivíduos, faz-se pela seguinte distribuição em termos da especificidade das suas habilitações:

Qual o nível de escolaridade completa?

Quadro 6		Frequência/casos	Percentagem
Variáveis	1.º Ciclo do Ensino Básico / Antiga 4ª Classe - 4 anos de escolaridade	3	3,8
	2.º Ciclo do Ensino Básico / Antigo Ciclo Preparatório - 6 anos de escolaridade	1	1,3
	3.º Ciclo do Ensino Básico / Antigo 5.º ano liceal - 9 anos de escolaridade	36	45,6
	Ensino Secundário /Antigo 7º ano liceal - 12 anos de escolaridade	24	30,4
	Ensino Superior (licenciatura, pós-graduação, mestrado, doutoramento)	12	15,2
	Ensino Técnico-Profissional, via Programa Novas Oportunidades	1	1,3
	Outro ³⁷	2	2,5
	Total	79	100,0

Em termos de formação cerca de 86%, indivíduos têm cursos de formação profissional/especialização nas áreas do seu desempenho profissional de bombeiro/a, apenas 10,1% não tem formação na sua área profissional, sendo 1,3% não se aplica a situação descrita e 2,5%, não responderam à questão. Quanto ao Certificado de Aptidão Profissional (CAP) 41,8% dos inquiridos têm este diploma. No que concerne ao CAP de Bombeiro Profissional 21,5% dos indivíduos são portadores. De referir que 13,9%, destes ativos já ministraram formação nas áreas que a seguir se referem através do levantamento de ofertas formativas dentro dos corpos de Bombeiros Municipais da Zona de Santarém Ribeirinho:

- ✓ Busca e Salvamento;
- ✓ Socorrismo – Primeiras Brigadas de Intervenção;
- ✓ Matérias Perigosas;
- ✓ Combate a Incêndios Urbanos e Industriais;
- ✓ Incêndios Florestais;
- ✓ Combustão Interna;
- ✓ Tecnologia Mecânica – Turbinas à Gás;
- ✓ Segurança Contra incêndios;
- ✓ Desencarceramento;
- ✓ Educação Ambiental;
- ✓ Eletricidade;
- ✓ Máquinas e Mecânica.

³⁷ As especificidades de Outros nesta tabela, refere-se a um curso CET, e um Curso Nível 5 – Técnico Logístico em Emergência.

Existem profissionais formados nas diversas áreas que se constata, e dadas as características inerentes à profissão de risco, aos Bombeiros dotados de competências profissionais e habilitacionais, com aptidões profissionais legalmente certificadas pelo IEFP através do Certificado de Aptidões Profissionais (CAP), poderá pensar-se a sua integração nestes tipos de iniciativas. Aqui cabendo-lhes o espaço para propostas e ações impulsionadoras, dispostas nas principais orientações e recomendações da formação ao longo da vida. Tendo presente o denominativo comum do desenvolvimento de uma cidadania ativa para uma realidade socioeconómica assente no conhecimento através da (in) formação, da prevenção quer no domínio do indivíduo e do seu próprio desenvolvimento de competências, quer junto à sociedade civil no sentido da advertência face aos riscos tornando-se um meio agilizador e facilitador da justa avaliação dos meios humanos a integrar no meio profissional. Um exemplo dessas ações é a iniciativa de uma das corporações em estudo que através de protocolo assinado pela autarquia e o Centro de Estudos e Formação Autárquica - CEFA, inicia em janeiro 2012 a formação de 11 estagiários, integrados através da abertura de concurso público de ingresso para bombeiros profissionais de 3ª classe, sendo que a sua formação inicial é obrigatória e reveste uma das etapas do concurso, para que estes operacionais possam estar no ativo no próximo verão. Entre estas ações, que se iniciam e de uma janela para um quadro de continuidade poderão ser promovidos simulacros, seminários, encontros, entre outras ações quer sejam internas aos serviço (s), quer sejam abertas à sociedade, cabendo assim, as organizações que rececionam e integram os trabalhadores e/ou colaboradores, proporcionando-lhe perceber o seu universo profissional como um meio de desenvolvimento, como um processo de crescimento, de formação pessoal e profissional, e como um processo de educação permanente que por razões de justiça, de equidade e de coesão social não deverá ser possível abdicar deste esforço conjunto nas questões do ser, saber ser e saber fazer.

Os Bombeiros Municipais contam ainda com a Associação Nacional de Bombeiros Profissionais³⁸ (ANBP) que atua em áreas de carácter genérico no sentido da dignificação profissional participação em grupos de trabalho visando a criação de um adequado enquadramento legal e atua em outras áreas mais específicas como questões que se relacionam com a segurança e com o apoio direto aos associados tal como o Estatuto Profissional; o Estatuto Remuneratório e o Regulamento de Ingresso e Progressão na Carreira. A ANBP³⁹ tem ainda entre outras atividades a realização de formação e de

³⁸ A ANBP, “é uma associação de utilidade pública e sem fins lucrativos (conforme despacho do DR nº 41 – II Série, de 18/02/1998) criada a 5 de julho de 1991, membro do Conselho Nacional de Bombeiros, foi fundada oficialmente a 14 de fevereiro de 1991. É Membro do Conselho de Segurança Nacional” Consultado no sítio da ANBP, em janeiro 2012, em <http://www.anbp.pt/index.php?idsubmenu=59>

³⁹ Consultado em janeiro 2012, em <http://www.enb.pt/>

seminários de caráter técnico⁴⁰. De referir aqui, que a Escola Nacional Bombeiros (ENB), entidade privada sem fins lucrativos e pessoa coletiva de utilidade pública, formalmente constituída em 1995, com tem como associados a ANPC e a Liga dos Bombeiros Portugueses (LBP), que “reconhecida como autoridade pedagógica na formação técnica dos bombeiros portugueses” tem desempenhado um papel fundamental em termos formativos no sistema nacional de proteção civil, em parceria com o estado e a sociedade civil através dos conhecimentos e especializações que dispõe indispensáveis a formação dos agentes da proteção civil.

2. A Sociedade vista como o nosso Berço, o nosso Meio e o nosso Abrigo, ou como um Potencial Meio para o Desenvolvimento do Risco Social do Desvio e da Anomia.

Nas teorias da transmissão cultural, a abordagem Ecológica da Escola de Chicago, 1920 – 1940, propõe a vida social da cidade como um sistema com funções contribuindo para a estabilidade do todo, mas também a descreve com características sociais variadas e argumenta que o desvio, delinquência e crime é transmitido de geração “residencial”, a uma outra que a procede por meio de convívio em zonas específicas, que oferecem os modelos e as experiências para os desvios comportamentais, transmitidos de forma organizada onde o processo de aprendizagem tem lugar nas situações de grupo. O desvio involuntário poderá ser negativo se impedir os indivíduos a uma integração social total, tornando-se impotentes, e assim, serem um estorvo para o seu meio, quer a nível económico ou psíquico. Não impedindo que se faça uma vida normal com determinadas limitações, através de metodologias e práticas associadas e aplicadas num contexto organizacional, grupal, profissional e social poderão possibilitar uma melhor integração e mobilidade social.

A identidade social consiste na classificação das questões em categorias conhecidas, permitindo aos indivíduos identificarem-se com o grupo a que pertencem, podendo assim, situar os outros em quadros sociais estabelecidos pela sociedade. O processo de integração social de um indivíduo no seu grupo consiste na interação entre si e os outros, e na aceitação recíproca. Para Virton (1968: 305), *“Considera-se que um homem está plenamente integrado numa coletividade, não somente quando nela tem um lugar definido que é o «seu» lugar, mas quando se pensa que aquele é «exatamente o seu lugar», que é suficientemente «como os outros», e que dele se sabe com o que se pode contar”*. É através da relação com os outros no plano social e coletivo que se faz a integração dos indivíduos nos seus grupos de pertença, por aceitação dos modelos de comportamento, ou normas

⁴⁰ Consultado o sítio da ANBP, em janeiro 2012, em <http://www.anbp.pt/index.php?idmenu=68>

institucionais a eles pertencentes, onde se poderá participar de forma ativa. Na sociedade vista como o nosso meio a falta de informação e de oportunidades no sentido da integração e do sentimento de pertença ao grupo; a não identificação do indivíduo e da sua prestação face a sua realidade profissional e potencialidades não desenvolvidas, poderão dar o início do sentimento da não integração no todo organizacional, e da sua não-aceitação como um profissional integrado e participante contribuindo para o crescimento e desenvolvimento. Em Virton (1968:325), os desvios sociais estudados pela sociologia do séc.XIX e XX, ou seja os comportamentos individuais ou coletivos contrários aos modelos sociais, e as normas instituídas, “Durkheim elabora a distinção do normal e do patológico, recusando-se a considerar como anormal um fenómeno que constantemente se encontra em qualquer sociedade (...), para quem o facto social se impõe de fora e, se necessário por coação. O desvio seja em que matéria for, é um fracasso para a educação social e para a pressão social, manifestando um atraso ou uma fraqueza do espaço integrador da sociedade”.

Erving Goffman (1988), estabelece o estigma, como uma relação impessoal com os outros, onde alguém que demonstre ter atributos incomuns ou diferentes, é pouco aceite pelo grupo social que com dificuldade de lidar com o diferente, em situações extremas deixa de ser categorizada como pessoa na sua totalidade e na sua capacidade de ação, transformando-o num ser desprovido de potencialidades, estigmatizado socialmente e anulado no seu contexto de produção humana. Os estigmas estabelecem relações impessoais, onde a sociedade reduz as oportunidades, esforços e movimentos, impondo a perda da identidade social, pela imagem deteriorada de acordo com os modelos que convêm, mantendo o padrão de poder. Um estigma é uma relação entre atributos e estereótipos levada a uma reação de discriminações e adjectivações empreendidas nas atitudes de relações da ação social entre os chamados normais e os desacreditados. Poderá pensar-se que o estigma envolve grupos de indivíduos concretos em algumas conexões e em determinadas fases da vida, onde o normal e o estigmatizado passam a perspectivas geradas em situações sociais em virtude do incumprimento de normas e de valores, que por vezes não efectivadas pelo próprio, mas determinados por juízos de valores.

Estas teorias funcionalistas foram marcadas pelos modelos biológicos de compreensão da sociedade, integração e coesão social, compreendidas como um sistema social. A teoria foi marcada por uma orientação conservadora, baseada na distinção entre a normalidade e anormalidade. Pelas pré-concepções da normalidade e atributos estruturais define-se a identidade social, em torno de expectativas e normas que devem ser vivenciadas pelas exigências rigorosas de padrões formalizados. O que tem um atributo diferente, ou o estranho declarado pelas suas evidências, é o estigmatizado porque é o diferente da massa

mais representativa do todo social, deixando de ser comum aos outros mas sim um diminuído, um defeito ou uma fraqueza onde o sujeito é regido por uma força de controlo social. As inaptações sociais provêm do sujeito em si, ou derivam da organização social, onde muitas vezes a adaptação ao meio não é facilitada devido aos rótulos (*labelling*), que são aplicados dadas as características voluntárias ou involuntárias diferentes da maioria dos indivíduos, fazendo com que os membros de uma sociedade tenham atitudes expressando a desigualdade ou aceitação social.

Os estigmatizados pelas suas diferenças são o resultado das ações humanas que não são passivas na transformação do mundo das ideias, das atitudes e hierarquias de valor, gerando muitas vezes as inaptações ou exclusões sociais, podendo constituir um entrave a integração na sociedade mais global, se for estigmatizada pela sua diferença, e se não houver uma caracterização mental geral e houver perversidade pelo que for diferente. Haverá possibilidade de aprendizagem pela sociedade global, propondo-se a novo alinhamento dentro da estrutura e padrão, gerando novas referências de inter-relação, evitando a estigmatização, num processo de relação intergrupar. Da não-aceitação e da não-integração, do sentimento de inoperância, poderá advir a sobrecarga da ideia de decadência e de involução para os que se têm que tornar apenas no seu suporte de vida, podendo advir o risco social de sentimentos de impotência, de impossibilidades, de desinteresse e de afastamento. Analisando a tipologia dos desvios sociais, e classificando-os segundo a sua origem, as características dos indivíduos farão parte da sua identificação dentro de um processo de categorização social. Perante o que será tido como normalidade, num processo de integração e relação, tendo em conta o problema da objetivação das atitudes, ou seja, a tendência nata decorrente da experiência e educação adquiridas e dos valores atribuídos aos outros, serão determinantes para a atribuição de valores e de juízos sempre considerados para a categorização de negação ou desvio a normalidade e por isso um estigma.

A retração, o medo a falta de perspetivas, e a desmotivação que aliados a um certo assédio que possa surgir no local de trabalho, por vez são fatores despoletadores de situações periclitantes para o trabalhador/a. A este respeito e no sentido de clarificar o conceito, Hirigoyen (1999: 61) define o assédio no local de trabalho como o entendimento de *“toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta especialmente por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa”* degradando o seu ambiente de trabalho ou pondo em perigo o seu emprego. Tendo em conta um fenómeno “silencioso” que muitas vezes afeta o bem-estar do trabalhador poderá pensar-se que essa destabilização poderá provocar um

mau estar não apenas no local de trabalho mas sim generalizar-se e arrastar-se por outras vertentes da vida do trabalhador regredindo num mundo onde a identidade social e a sociedade vista como o nosso berço, o nosso meio e o nosso abrigo, podem tornar-se num potencial meio agilizador para o desenvolvimento do risco social do desvio e da anomia.

No âmbito profissional da função pública a conjuntura atual em regra, não permite uma satisfação na evolução da carreira do trabalhador, tornando-se um processo moroso e de longo alcance a sua ascensão da carreira. Muita destas entraves “pertença” do sistema de avaliação do desempenho da administração pública (SIADAP II), julgado por alguns como o sistema da involução. O novo sistema de avaliação da função pública e as novas medidas tomadas face a legislação laboral, segundo o Orçamento de Estado (OE) 2011, agravado pelo OE 2012, não vêm beneficiar os ritmos de promoção e de validação de competências, pelos novos critérios de seleção e de avaliação, o congelamento da progressão na carreira as dificuldades de ingresso na carreira profissional, o nível dos salários a par de todas as demais restrições económicas e sociais que não abonam a favor do indivíduo que se vê integrado numa situação social e profissional estagnada e/ou decrescente.

Capítulo VII – Da Conclusão

1. Dinamização da Mudança da Visão Social e da Organização da Empresa Humana

O universo das relações de trabalho, é o das trocas, das quais as condições humanas estão dependentes nas suas criações e movimento, num sentido onde se deverá saber aproveitar e canalizar a sabedoria colectiva, onde as equipas através das ferramentas e técnicas adequadas deverão ter a tarefa importante de desenvolver os meios necessários para a boa prossecução da organização, Skarzynski (2010).

No âmbito da promoção dos direitos, valores e deveres de cidadania, através de uma apropriação no sentido da promoção dos valores profissionais e sociais, foram objectivos deste estudo, compreender e dar a perceber sobre a estrutura e enquadramento dos Bombeiros Municipais numa organização pública, estabelecendo uma relação de proximidade através da troca de experiências e saberes enquadradas na área dos serviços prestados pelos Bombeiros Municipais no âmbito da protecção civil municipal.

Da aprendizagem das ciências sociais que é permitida pela percepção de fenómenos, conceitos, teorias, metodologias e estágio de situações para que se possa efetuar uma

desconstrução de ideias definitivas e a desfragmentação de atitudes estabelecidas isolando situações, e metodologicamente reconstruí-las, correlacionando-as com objetivos e finalidades únicas, permitiram neste universo profissional de risco a investigação social e uma avaliação sobre a importância da prevenção dos riscos sociais e profissionais nos Bombeiros Municipais da Zona de Santarém Ribeirinho, com vista a intervenção e a ação avaliando melhorias.

No âmbito das ciências sociais e humanas pretende-se auto-promover no colectivo os valores individuais, sociais e profissionais, difundir o pensamento positivo e activo sobre questões acerca do indivíduo enquanto sujeito das suas acções, e enquanto inserido no colectivo potenciando-o. No âmbito da Lei, acautela-se a importância das medidas de protecção social face o desempenho de uma profissão de risco, promovendo a importância das condições e necessidades dos Bombeiros Municipais, face ao seu papel e representação social, enaltecendo uma dimensão profissional de risco, equacionado hábitos de reconhecimento profissional e individual, delineando linhas de acção de uma forma global no sentido de informar, sensibilizar e formar sobre a importância da presença e desempenho dos Bombeiros Municipais no âmbito da sua missão de protecção de pessoas e bens face à sociedade.

Em termos de conclusão, das questões surgidas acerca da mudança da visão social e da dinamização da empresa, face ao incentivo, promoção e desenvolvimento individual e organizacional, visando as pessoas compreendidas no processo de uma missão profissional de risco, com o objectivo da salvaguarda de pessoas e bens, estabeleceu-se o critério da importância em criar uma relação de proximidade entre os bombeiros municipais, através da troca de experiências e saberes no sentido da dinamização e mudança. Desta concepção, surge a opinião de que numa escala organizacional de micro a macro, quer seja em termos individuais e/ou coletivos no sentido de melhorias, não é considerado um incentivo face o envolvimento das pessoas compreendidas no processo organizacional, nem existe um sentido de modernização em termos organizacionais, ainda que no mesmo sentido exista um sentimento de empenho colectivo associado ao reconhecimento de melhorias de desempenho profissional. Neste contexto, há também uma visão e conhecimento colectivo sobre os valores e condições necessárias para a melhor qualidade de vida em contexto de trabalho, dinamizando-se assim, uma mudança da visão social e da organização da empresa humana.

Desta forma, consolida-se que não só as medidas sociais deverão proteger os trabalhadores garantindo segurança, protecção e saúde, como as organizações deverão incentivar a formação individual e colectiva na vertente dos riscos sociais e profissionais com vista a um

melhor desempenho pessoal e resultado coletivo, no sentido de mais garantias, mais satisfação, maior responsabilização, logo mais harmonização e produção num quadro das sociedades modernas.

Bibliografia

- Barbalet, J. M.** (1989), *“A cidadania”*, Lisboa Estampa.
- Baptista, Isabel** (2001), *“Educação Social: Um Espaço Profissional com Valor e com Sentido”*, em *Espaço (s) de Construção e Identidade Profissional*, Porto: Universidade Portucalense.
- Bobbio, Norberto** (1992) *“A Era dos Direitos”*, Rio de Janeiro, Elsevier, p: 43.
- Canário, Rui** (1995), *“Gestão da escola: como elaborar o plano de formação?”*, Instituto de Inovação Educacional, Lisboa.
- Canário, Rui** (1999), *“Educação de Adultos – Um Campo e uma Problemática”*, Educa, Lisboa.
- Carmo, Hermano** (1987), *“Estudos Políticos e Sociais - Os Dirigentes da Administração Pública em Portugal”*, Lisboa, ISCSP. Vol. XV, n.º 3-4.
- Carmo, Hermano e Ferreira, Manuela Malheiro** (1998), *“Metodologias da Investigação – Guia para Auto-aprendizagem”*, Lisboa, Universidade Aberta.
- Carvalhais, Isabel Estrada** (2007), *“Cidadania no Pensamento Político Contemporâneo”*, Estoril, Principia Editora.
- Carvalho, Adalberto Dias e Isabel Baptista** (2004), *“Educação Social – Fundamentos e Estratégias”*, Porto editora.
- Carreira, Medina, Henrique** (1996), *“As Políticas Sociais em Portugal”*, Lisboa, Gradiva.
- Chiavenato, Idalberto** (1994), *“Recursos humanos”*. São Paulo, Ed. Compacta. 3ª Ed.
- CIG** (2007) *“A Igualdade de Género em Portugal”*, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.
- Cohen, Ernesto e Franco, Rolando** (s/d), *“Avaliação de Projectos Sociais”*, Petrópolis, Editora Vozes, 3.ª ed.
- Correia, José Alberto**, (1998). *“Para uma Teoria Crítica em Educação. Contributos para uma Recientificação do Campo Educativo”*. Coleção Ciências da Educação. Porto Editora,
- Cruz, José Maria Teixeira da** (2002), *“A Função Pública e Poder Político”*, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa, ISCSP.
- Diogo, Rita, Vieira, José** (2006), Members of Partnership of Project Training Lab. *“Guia Metodológico”*.
- Domingues, Leonel H.**, (2005) *“Políticas Sociais em Mudança – O Estado, as Empresas e a Intervenção Social”*, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa, ISCSP.
- Espada, João Carlos** (1997), *“Direitos Sociais de Cidadania”*, Lisboa, INCM
- Espada, João Carlos, J.C. Rosas** (2004), *“Pensamento Político Contemporâneo – Uma Introdução”*, Lisboa, Bertrand Editora.
- Ferreira, Paulo da Trindade** (2007), *“Guia do Animador na Formação de Adultos”*, Editorial Presença, Lisboa
- Garcia-Marques, Teresa** (2003), *“A regulação da activação de diferentes modos de processamento da informação: O papel do «sentimento de familiaridade» ”*, em *Análise Psicológica* (2003: 267-285). Consultado em Janeiro de 2011, em <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v21n3/v21n3a03.pdf>
- Giddens, Anthony** (2000), *“Sociologia”*, Lisboa, fundação Calouste Gulbenkian.

- Giddens**, Anthony (1991), *“As Consequências da Modernidade”*, São Paulo, Editora UNESP Fundação.
- Goffman**, Erving (1988) *“Estigma – Notas Sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada”*, Rio de Janeiro, Livros Técnicos e Científicos Editora Lda. 4.ª Ed.
- Goleman**, Daniel (2010), *“Inteligência Emocional”*, Lisboa, Circulo de Leitores.
- Gourgand**, Pierre (1980), *“As Técnicas de Trabalho de Grupo”*, Lisboa, Mores Editores, 4ª Ed.
- Guerra**, Isabel Carvalho (2000) *“Fundamentos e Processos de uma Sociologia de Acção. O Planeamento em Ciências Sociais”*, Cascais, Principia Publicações.
- Hirigoyen**, Marie-France (1999) *“O Assédio no Trabalho: Como distinguir a verdade”*, Lisboa, Pergaminho.
- Hirigoyen**, Marie-France (1999) *“ Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano”*, Lisboa, Pergaminho.
- Lopes**, Marcelino de Sousa (2008), *“Animação Sociocultural em Portugal”*, Amarante, Intervenção – Associação para a Promoção e Divulgação Cultural, p: 432, 433.
- Madec**, Annick e Numa Murard (1995), *“Cidadania e Políticas Sociais”*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Moreira**, Carlos Diogo (2007a), *“Pátria Identidade e Nação”*, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa, ISCSP.
- Moreira**, Carlos Diogo (2007b), *“Teorias e Praticas de Investigação”*, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa, ISCSP.
- Morin**, Edgar (2008), *“Introdução ao Pensamento Complexo”*, Lisboa, Instituto Piaget.
- P.Virton**, (1968) *“Os Dinamismos Sociais – O Processo de Integração Social”*, Lisboa, Moraes Editores, pág.305.
- Pereira**, Alda e Miranda, Branca (2003), *“Problemas e Projectos Educacionais”*, Lisboa, Universidade Aberta.
- Pereirinha**, José António (2008), *“Política Social. Fundamentos da Actuação das Políticas Públicas”*, Lisboa, Universidade Aberta.
- Quivy**, Raymond e Campenhoudt, Luc Van (1998), *“Manual de Investigação em ciências Sociais”*. Lisboa. Gradiva – Publicações, Ida. 2ª ed.
- Sá**, Luís (1999), *“Introdução à Ciência Política”*, Lisboa, Universidade Aberta.
- Santos Silva**, Augusto (1990), *“Educação de Adultos. Educação Para o Desenvolvimento”*, Edições Asa, Porto.
- Silva**, Francisco Vieira e outras (2006), *“Explorar o SPSS em Contexto Educativo”*. Santarém, Escola Superior de Educação de Santarém, Instituto Politécnico de Santarém.
- Soares**, L.M. Pereira (2008), *“A Ética na Administração Pública”*, Universidade Técnica de Lisboa, ISCSP.
- Sousa Lara**, António de (1998), *“Ciências Políticas – Metodologia, Doutrina e Ideologia”*, Universidade Técnica de Lisboa, ISCSP.
- Skarzynski**, Peter e Gibson, Rowan (2010) *“Inovar no Essencial: Transforme o modo como a sua empresa inova”*, Lisboa, Actual Editora, SA.

Estudos e Artigos Consultados na Internet

“Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade”. Conselho Económico e Social. Comissão Permanente de Concertação Social. Lisboa, 9 de Fevereiro de 2001; pág.3. Consultado em Agosto 2010, em <http://www.ces.pt>

“Anuário Estatístico de Portugal 2008” Instituto Nacional de Estatísticas (2009), Lisboa. Consultado em Outubro 2011, em <http://www.ine.pt>

“Anuário Estatístico de Portugal - 2009”, Instituto Nacional de Estatística, IP, Lisboa, Edição: 2010. Consultado em Outubro 2011, em <http://www.ine.pt>

Artigonal (2010), “Riscos Profissionais”. Consultado em Agosto 2010 em <http://www.artigonal.com/saude-artigos/riscos-profissionais-1729608.html>

Brocket e Hiemstra (1991), “Helping learners accepting increasing responsibility”. Consultado em Dezembro 2009, em http://www.uwex.edu/disted/conference/Resource_library/proceedings/06_4367.pdf#search=%22Brocket%20e%20Hiemstra%22

“CENSOS 2011: XV recenseamento geral da população e V recenseamento geral da habitação”. Resultados Provisórios. Edição 2011. Lisboa. Instituto Nacional de Estatística, I.P. Consultado em Janeiro/2012 em <http://www.ine.pt.pdf>

CMS (2006), “Factores de Risco Psicossocial na Câmara Municipal de Santarém”.

Coruche Magazine: Boletim Municipal n.º 46, 3.ª série, Coruche, (Setembro/Dezembro 2011: 26). Consultado em Janeiro 2012 em www.cm-coruche.pt

Diogo, Rita, Vieira, José (2006), Members of Partnership of Project Training Lab, Guia Metodológico. Consultado em Dezembro 2009, em http://www.institutovirtual.pt/cursos/Traininglab/ap/04/pdf/portugues/Guia_Metodologicopt.pdf

Edição Impressa Terça-feira em 08 Novembro 2011. Consultado em Janeiro/2012 em <http://www.jornalimpresso.com/?p=20267>

“Estado de bem-estar social”. Consultado em Wikipédia, em Janeiro 2010, em http://pt.wikipedia.org/wiki/Estado_de_bem-estar_social

“Estatísticas do Emprego - 4º trimestre de 2008”, 2009 INE, consultado em Novembro 2011, em http://www.fep.up.pt/docentes/joao/material/macro2/macro2_ine_emprego_4T2008.pdf

“Estatísticas do Emprego 2011 - 1º Trimestre”, 2011, INE, consultado em Novembro 2011, em www.ine.pt.pdf

“Estatísticas do Emprego – 2º Trimestre de 2011”, INE, I.P., Lisboa – Portugal, consultado em 08/11/2011 <http://www.ine.pt.pdf>

“Estatísticas do Emprego 2.º Trimestre de 2011”. Instituto Nacional de Estatísticas (2011 p.: 5,6). Consultado em Outubro 2011, em <http://www.ine.pt.pdf>

“Estatísticas do Emprego - 3º Trimestre de 2011”, Revista: Destaque a Comunicação Social, Instituto Nacional de Estatísticas, Lisboa. Consultado em Novembro, em <http://www.ine.pt.pdf>

“Estratégia Comunitária 2007-2012, para a Saúde e a Segurança no Trabalho”, de 15 de Janeiro de 2008. Consultado em Setembro de 2010, em <http://www.cite.gov.pt/imgs/resolucoes/34Resol.pdf>

“Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008 -2012”, Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, de 1 de Abril. *Diário da República*, 1.ª série - N.º 64 - 1

de Abril de 2008. Consultado em Setembro de 2010, em http://www.cite.gov.pt/cite/destaques/EstNacSegSaTrabalho2008_12.pdf

“Evolução e Prospectiva Demográfica no Distrito de Santarém: Projecção e Análise Concelhia 2001 - 2030”. Santarém. Governo Civil de Santarém 2009. Cadernos Distritais n.º 5. Consultado em Dezembro 2011, em <http://www.gcs.pt/upload/cadernodistrital5.pdf>

Governo Civil do Distrito de Santarém (Setembro 2009), “Evolução e prospectiva demográfica no Distrito de Santarém: Projecções e Análise Concelhia 2001-2030”, Santarém, Cadernos Distritais n.º 5,. Consultado em Janeiro/ 2012 em <http://www.gcs.pt/upload/cadernodistrital5.pdf> Consultada em Janeiro 2012 a página [http://www.infopedia.pt/\\$santarem](http://www.infopedia.pt/$santarem)

Guerra, Isabel (Outubro 2002), “Cidadania, exclusões e solidariedades. Paradoxos e sentidos das novas políticas sociais”, em Revista Crítica de Ciências Sociais n.º 63, p: 47-74. Lisboa, Instituto superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Consultado em Janeiro 2012 em <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/63/RCCS63-047-074-Isabel%20Guerra.pdf>

Hespanha, Pedro (Outubro 2002) “Individualização, fragmentação e risco social nas sociedades globalizadas”, Revista Crítica de Ciências Sociais, n.º 63, p: 21-31. Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais. Consultado em Janeiro 2012 em <https://estudogeral.sib.uc.pt.pdf>

Hespanha, Pedro (Junho 1999), “Novas desigualdades, novas solidariedades e a reforma do Estado: Enquadramento do tema e síntese das comunicações”, em Revista Crítica de Ciências Sociais, n.º 54. Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais. Consultado em Janeiro 2012 em <http://www.ces.fe.uc.pt.pdf>

Marcelino, Catarina e outras, (2009), “Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2006-2008”, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Lisboa. Consultado em Novembro 2011, em http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei10.pdf

“Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida”, (2000), Bruxelas, Comissão das Comunidades Europeias. Consultado em Outubro 2011, em <http://www.alv.gov.pt/dl/memopt.pdf>

“População e condições Sociais - Portugal Social 1991-2001”. Lisboa. Instituto Nacional de Estatística, (2003). Consultado em Agosto de 2010, em www.ine.pt.pdf

“Programa Qualidade do Ministério da Segurança Social e do Trabalho: um Modelo Integrado da Aplicação da CAF”, Secretaria-Geral do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisboa, 2004, 1.ª Edição, pág. 112. Consultado em http://www.gep.mtss.gov.pt/edicoes/outras/programa_qualidade_msst.pdf

“Portugal em números – 2008”. Instituto Nacional de Estatísticas, (2010). Consultado em Outubro 2011, em <http://www.ine.pt.pdf>

“Referencial de Competências-Chave – Educação e Formação de Adultos (nível básico)”, Alonso Luísa e outros, (Abril 2002), Lisboa, Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos, 2ª edição, Consultado em Novembro 2011 em

<http://www.catalogo.anq.gov.pt/Content/pdfs/ReferencialRVCCNivel2.pdf>

Rosa, Eugénio (2011) “O Salário Médio Líquido Nominal em Portugal”. Consultado em Novembro 2001, em <http://www.fnsfp.pt/pdf/ER06012011.pdf>

<http://www.novasoportunidades.gov.pt/NovasOportunidades.aspx>

SPSS_Stats_trial_19_win32_en Consultado em Dezembro 2011 e Janeiro 2012 em <http://spss.softonic.com.br/>

Portugal - Perfil País, aicep (Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal) Portugal Global, (Junho 2011) Lisboa.

Sítio da ANBP, Consultado o em Janeiro 2012, em <http://www.anbp.pt/index.php?idmenu=68>

Sítio da Autoridade Nacional de Protecção Civil, Consultado em Janeiro 2012 em

Sítio da CMA. Consultado em Janeiro 2012 em <http://www.cm-alpiarca.pt>

“Tabela de Redução Salarial para Funcionários Públicos em 2011”. Consultado em Novembro 2011, em www.web-emprego.com Nota de enquadramento à norma de redução remuneratória”, <http://www.web-emprego.com/tabela-de-reducao-salarial-para-funcionarios-publicos-em-2011-2/>

<http://www.prociv.pt/AutoridadeNacional/Pages/HistoriadaANPC.aspx> Consultado em Janeiro 2012.

<http://www.prociv.pt/SistemaNacional/SistemaNacional/Pages/default.aspx> Consultado em Janeiro 2012.

www.enb.pt Consultado em Janeiro 2012.

www.santaremdigital.com Consultado em Janeiro 2012.

<http://www.siresp.com/> Consultado em Janeiro 2012

Outros Documentos - Legislação

Constituição da República Portuguesa, (1933).

Constituição da República Portuguesa, (1976).

Constituição da República Portuguesa, (2008), Actualizada, De acordo com a Lei Constitucional n.1/2005, de 12 de Agosto. Coimbra. Almedina.

Declaração Independência dos Estados Unidos da América 4 de Julho de 1776 - Declaração unânime dos treze Estados Unidos da América. Consultado em Janeiro 2012 em [http://www.infopedia.pt/\\$declaracao-de-independencia-dos-estados](http://www.infopedia.pt/$declaracao-de-independencia-dos-estados)

Declaração Universal dos Direitos do Homem, Texto oficial português, publicado no Diário da República, I Série, n.º57, de 9 de Março de 1978, pp.489 e ss.

Decreto-Lei n.º 78/75, de 22 de Fevereiro, que criou na dependência do Ministério da Defesa Nacional o Serviço Nacional de Protecção Civil.

Decreto-lei n.º 441/91 de 14 de Novembro – Define os Princípios que visam Promover a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/99 de 21 de Abril e pela Lei n.º 118/99 de 11 de Agosto. Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de Novembro é revogado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro que Aprova o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.

Decreto-Lei nº 70/2000, de 4 de Maio - revisões a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, a Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, e Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, sobre a protecção da maternidade e da paternidade.

Decreto-Lei n.º 106/2002 de 13 de Abril - Estabelece o Estatuto de Pessoal dos Bombeiros Profissionais da Administração Local.

Decreto-Lei n.º 49/2003 de 25 de Março cria o Serviço Nacional de Bombeiros e Protecção Civil (SNBPC).

Decreto-Lei 50/2005 de 25 de Fevereiro - Relativo às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho.

Decreto-Lei n.º 203/2006 de 27 de Outubro - Lei Orgânica do Ministério da Administração Interna.

Decreto-Lei n.º 241/2007 de 21 de Junho do Ministério da Administração Interna - Define o Regime Jurídico Aplicável aos Corpos de Bombeiros.

Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho do Ministério da Administração Interna – Define o Regime Jurídico Aplicável à Constituição, Organização, Funcionamento e Extinção dos Corpos de Bombeiros.

Despacho Conjunto n.º 297/2006 de 31 de Março - Define a Carreira de Bombeiro.

Despacho n.º 20915/2008, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 154, de 11 de Agosto de 2008 - Regulamenta o Modelo Organizativo dos Corpos de Bombeiros.

Lei n.º 23/98, de 26 de Maio que Estabelece o regime de negociação colectiva e a participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público.

Lei n.º 71, de 03 de Novembro de 98, que define o voluntariado, artigo 2º.

Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro que Estabelece o quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias locais, bem como a delimitação da intervenção da administração central e da administração local.

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, da Assembleia da República que estabelece o quadro de competências e o regime jurídico de Funcionamento das dos órgãos dos municípios e das Freguesias, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro que estabelece o regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias.

Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto – Ministério do Ambiente e do Ordenamento do Território - Aprovou o Código do trabalho, revogada pela 7ª versão, a Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro que aprova a revisão do código de trabalho.

Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho - Regulamenta a Lei 99/2003 de 27 de Agosto que Aprova o Código do Trabalho.

Lei n.º 27/2006, de 3 de Julho da Assembleia da República - Aprova a Lei de Bases da Protecção Civil.

Lei n.º 32/2007 de 13 de Agosto que define o Regime jurídico das Associações Humanitárias de Bombeiros.

Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

Portaria nº 192/96 de 30 de Maio, do Ministério para a Qualificação e o Emprego, publicada em D.R. nº 126, Série I-B, de 30 de Maio de 1996.

Regulamento de Fundo de Protecção Social do Bombeiro - Aprovado no Conselho Nacional em Seia a 28 Novembro de 2009. Lisboa. Liga dos Bombeiros Portugueses.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2006, de 21 de Abril de 2006 que transfere as atribuições do Conselho Nacional de Bombeiros para a Autoridade Nacional de Protecção Civil.