

Análise do Trabalho e Formação: Articular para Transformar

Camilo Valverde* & Marianne Lacomblez**

*Faculdade de Economia e Gestão - Universidade Católica Portuguesa Porto
Rua Diogo Botelho, 1327 Porto 4169-005 Email: cvalverde@porto.ucp.pt

** Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto
Rua do Campo Alegre, 1055, 4169-004 Porto

Sumário

O objectivo desta comunicação é a apresentação uma abordagem de tipo contextual que perspectiva as articulações entre a análise do trabalho e a formação tendo em vista o desenvolvimento de competências profissionais conjugadas com a prevenção e a promoção da saúde e segurança no trabalho. Inicia-se com a análise crítica das concepções e das práticas dominantes na formação que podem estar associadas a um sentimento de desilusão com os resultados insatisfatórios que tem produzido. De seguida, caracteriza-se a abordagem contextual, referindo as formas de concretizar as articulações análise do trabalho/formação na construção de intervenções de formação-acção destinadas a promover a compreensão do trabalho e a transformar as suas condições. Conclui-se com a ilustração da congruência desta abordagem com o enquadramento legal na área da higiene, segurança e saúde no trabalho que também salienta a importância da análise do trabalho na prevenção e promoção da segurança e saúde dos trabalhadores.

1. INTRODUÇÃO

As investigações e intervenções no domínio da segurança e saúde ocupacionais têm evidenciado a importância da formação na consolidação de processos de prevenção de riscos profissionais e na promoção da saúde dos trabalhadores. Contudo, no nosso país, apesar do grande crescimento decorrente da nossa adesão à União Europeia, a formação parece estar associada com uma certa desilusão devido aos resultados insatisfatórios que tem produzido (ver Lacomblez & Freitas, 1992).

Num enquadramento de reflexão sobre a eficácia das intervenções formativas, partimos da análise das debilidades das concepções e das práticas do paradigma dominante no campo da formação, para ilustrar a pertinência de um paradigma contextual¹ que perspectiva as abordagens neste domínio, garantindo uma estreita articulação entre a formação e a análise do trabalho e a participação activa dos actores envolvidos. Esta articulação é particularmente relevante se tivermos em conta que algumas das evoluções do enquadramento legal, particularmente o que decorre da transposição das directivas comunitárias, estão alicerçadas em abordagens que também preconizam a necessidade de aprofundar a articulação entre a formação, a prevenção e a análise do trabalho.

Desenvolvemos a nossa reflexão iniciando com uma breve análise das concepções e das práticas dominantes nas intervenções formativas que podem estar, eventualmente, associadas a uma certa desilusão com os resultados insatisfatórios obtidos. Num segundo momento, focamos as possibilidades de articulações entre a análise do trabalho e as intervenções formativas. Concluimos caracterizando as oportunidades para a concretização da articulação entre a formação e a análise dos contextos reais de trabalho, bem como da participação dos trabalhadores, oportunidades que decorrem das abordagens subjacentes ao enquadramento legal

¹ Este paradigma contextual foi desenvolvido no campo disciplinar da psicologia do trabalho e da ergonomia de tradição francófona (cf. Lacomblez, 1995; Lacomblez, Montreuil & Teiger, 2000; Teiger, Lacomblez & Montreuil, 1997; Teiger. & Laville, 1991 e Teiger. & Montreuil, 1995).

que regula as intervenções em higiene, segurança e saúde no trabalho (HS&ST).

2. A FORMAÇÃO COMO PRESCRIÇÃO DE PROGRAMAS SOBRE A ACTIVIDADE

Sinteticamente, pretendemos caracterizar algumas das tendências dominantes nas formas de conceber e de implantar intervenções formativas. A partir desta caracterização, salientaremos os contornos dominantes das formas de ver orientadoras subjacentes aos programas empreendidos.

Na sequência da adesão do nosso país à União Europeia a proliferação de acções de formação profissional contínua, financiadas maioritariamente pelo F.S.E., visava objectivos claramente subordinados aos imperativos da modernização económica do país e da adequação da mão-de-obra às necessidades imediatas das empresas.

Aparentemente, tal desiderato faz supor que se tivesse de partir da análise da realidade empresarial e não de abordagens normalizadas de carácter supostamente universal.

No entanto, os programas formativos têm sido concebidos sem articulação aos contextos reais de trabalho, sem ter em conta as especificidades das necessidades das empresas, dos trabalhadores, da prevenção dos riscos profissionais e da promoção da segurança e da saúde ocupacionais.

A maioria das intervenções formativas têm sido determinadas por orientações provenientes do exterior dos sistemas produtivos e do seu topo para a sua base, sem garantir o necessário envolvimento e participação dos actores envolvidos, particularmente dos trabalhadores.

No plano da implantação destes programas, verifica-se o recurso generalizado à formação em sala, assente em dispositivos pedagógicos de tipo expositivo, visando a prescrição de comportamentos e de atitudes desarticulados das especificidades dos formandos. Os seus saberes acumulados, experiências e trajectórias pessoais e profissionais são habitualmente ignorados e desvalorizados.

Também é visível nas abordagens em apreço escassez de políticas de valorização e de certificação das competências adquiridas, facto que, dada a íntima inter-influência, não pode ser

dissociado da fragilidade das práticas avaliativas.

Podemos dizer que estas intervenções formativas são inspiradas em concepções específicas da organização (enquanto sistema mecânico ou orgânico) em que a formação tem por função adaptar e integrar os trabalhadores na empresa (Maggi, 1996 b). Nestas concepções, a formação é intencionalmente separada dos sistemas que a desencadeiam, no pressuposto de que os trabalhadores, os prescritores e o trabalho são realidades disjuntas. Isto é, a formação funciona como se existissem trabalhadores por um lado e trabalho por outro.

Em conformidade com estas concepções, os programas formativos são desenhados, implantados e avaliados pelos organizadores/prescritores ou por especialistas exteriores à organização, no pressuposto que os processos e as condições de trabalho e da prevenção são uma realidade pré-existente, concreta e exterior aos trabalhadores que assim a eles se devem adaptar e integrar. No quadro desta reificação do trabalho e da prevenção, a forma de os realizar aparece como submetida a regras de carácter universal e à formação, de forma mais ou menos prescritora, é cometida a tarefa de sancionar as atitudes, comportamentos e papéis a desempenhar pelos trabalhadores (Maggi, 1996 b).

Os resultados desta abordagem têm conduzido a uma crescente desilusão dos actores envolvidos nas intervenções formativas devida à débil capacidade para desenvolverem competências profissionais e de promoção da segurança e saúde mais adequadas às especificidades dos trabalhadores e das empresas.

No ponto seguinte caracterizamos uma abordagem alternativa sustentada por num paradigma contextual de intervenção, desenvolvida pela ergonomia e pela psicologia do trabalho de tradição francófona, que evidencia a riqueza das articulações entre a formação, a análise do trabalho e a participação dos actores.

3. A ANÁLISE DA ACTIVIDADE COMO OBJECTO E COMO INSTRUMENTO DA CONSTRUÇÃO DE PROGRAMAS DE FORMAÇÃO

Na tradição científica francófona, a ergonomia e a psicologia do trabalho, perseguem a finalidade de adaptar o trabalho ao homem. Na análise do

trabalho adoptam uma abordagem que distingue claramente o trabalho prescrito, a **tarefa** concebida e predefinida pelos conceptores e enquadradores, e o trabalho real, a **actividade** efectivamente realizada pelos operadores, tendo em conta o compromisso dinâmico que estabelecem articulando os objectivos/regras prescritos, a variabilidade e os imprevistos com que se confrontam, os seus próprios objectivos e características individuais e colectivas, bem como, as condições concretas de realização do trabalho, nomeadamente, no plano da higiene, segurança e saúde. Assim, o estudo do trabalho, realizado através da análise ergonómica da actividade, possibilita uma mais efectiva possibilidade de compreender os processos de trabalho concreto, tendo em vista a sua transformação e adaptação aos actores.

No contexto da investigação e da intervenção no domínio do desenho/concepção e transformação dos processos de trabalho, das suas condições cognitivas, tecnológicas e organizacionais e das suas influências no plano da HS&ST, tem-se vindo a consolidar a importância de estreitar as articulações entre a formação e a análise do trabalho no plano teórico e nas intervenções práticas.

Assim, uma primeira articulação consiste na utilização da análise da actividade enquanto “ferramenta” ao serviço da concepção de programas de formação destinados a desenvolver competências profissionais mais adaptadas às especificidades dos trabalhadores e dos contextos de trabalho em que estão inseridos.

Uma segunda articulação perspectiva a análise da actividade como objecto da formação dos actores. Procura-se que estes adquiram capacidades de monitorização da análise do seu próprio trabalho, autonomizando-os, desta forma, na compreensão dos conteúdos das suas tarefas e das condições técnicas, cognitivas e organizacionais que lhes estão associadas. Nesta perspectiva, a formação dos actores na análise da actividade constitui um meio/instrumento para transformar as suas próprias condições de trabalho.

Uma terceira perspectiva consiste em integrar as duas abordagens anteriores em intervenções formativas de carácter mais global de formação-acção, que visam a construção conjunta² de

novas representações sobre o trabalho e, conseqüentemente, a abertura de possibilidades mais efectivas para a sua transformação.

Assim, de acordo com Lacomblez, Montreuil & Teiger (2000), a formação nas duas primeiras alternativas, concretamente **pela** e **na** análise da actividade, começou por ser considerada uma das formas específicas de intervenção nos locais de trabalho, concomitante ou anterior à intervenção que visava conceber ou transformar o conteúdo do trabalho e as suas condições técnicas e organizacionais.

Entretanto, as mesmas autoras (*idem*) referem que através da inter-conexão e integração dos princípios, objectivos e métodos das duas primeiras abordagens num âmbito alargado de formação-acção, emerge uma abordagem de alcance mais global, em que a dimensão formativa passa a ser o elemento essencial da intervenção e meio de consolidação dos seus efeitos.

Esta análise da actividade guiada pelas finalidades da formação permite a sistematização do conhecimento da actividade nas suas várias dimensões. Tal sistematização, realizada em grupo com a participação activa dos actores directamente envolvidos, facilita a emergência de novas formas de ver a actividade, as condições técnicas e organizacionais em que é exercida e os seus efeitos no plano da HS&ST, conduzindo, assim, ao desenvolvimento integrado das competências no plano profissional e no plano da segurança e saúde, passíveis de transformar as situações de trabalho de forma a que o exercício da actividade seja mais satisfatório para os actores.

Em síntese, esta abordagem preconiza que se trabalhem simultaneamente a dois níveis: a análise da actividade como ferramenta que garante a aquisição ou desenvolvimento de competências profissionais “situadas” nas especificidades da actividade e dos percursos profissionais dos trabalhadores e, simultaneamente, a análise da actividade como objecto de formação dos trabalhadores que assegura a compreensão do seu trabalho e das possibilidades da sua transformação. Esta conjugação das intervenções no plano da qualificação dos actores e no plano da sua segurança e saúde, implica que a concepção de

² Esta construção conjunta ocorre num contexto de uma dinâmica de partilha colectiva, destinada a enriquecer simultaneamente os conhecimentos mútuos dos conceptores/formadores e dos

trabalhadores/actores. A análise da actividade realizada em grupo conduz à compreensão das representações de cada um dos actores envolvidos e do alcance da sua acção conjunta.

programas³ de desenvolvimento de competências profissionais passe a ser vista de forma indissociável das práticas de prevenção e de promoção da HS&ST.

O paradigma contextual que subjaz a estas abordagens da formação alicerça-se numa visão da organização como um sistema de acção. Nesta visão não é possível separar o trabalho e os trabalhadores, como se fossem realidades disjuntas, nem ver o trabalho e as suas condições como um produto, uma reificação pré-existente à acção dos actores. A organização e o trabalho são processos de acção e de decisão, o agir intencional dos actores.

Em congruência com esta forma de ver, a prevenção e a formação são concebidos como processos de acção, organizados e organizadores da acção do sistema global em que se inserem.

Nesta abordagem, a validade e a utilidade das intervenções preventivas e formativas não se filiam na simples verificação da obediência a procedimentos/regras generalizáveis e supostamente universais. A sua validade e utilidade é sobretudo perspectivada em torno de critérios associados à congruência, adaptação e articulação com as especificidades do contexto real, circunscritas, portanto, local e temporalmente. Assim se compreende que as intervenções se estruturam em torno da construção conjunta de soluções adaptadas e “situadas” às especificidades concretas dos processos de trabalho e das reais condições que lhe estão associadas, sustentadas na participação activas dos actores do sistema na e pela análise das suas actividades.

4. O IMPULSO DA LEGISLAÇÃO EUROPEIA

³ O conceito de programa pode ser visto de forma restritiva como um produto estático ou de forma mais abrangente como um processo de acção. De acordo com Worthen, Sanders & Fitzpatrick (1997, p.57), o programa pode ser definido como, “*activities that are provided on a continuing base*” ou “*a complex of people, organization, management and resources that collectively make up a continuing endeavour to reach some particular educational, social or commercial goal*” ou ainda “*an ongoing, planned intervention that seeks to achieve some particular outcome(s), in response to some perceived educational, social, or commercial problem*”.

No ponto anterior descrevemos um paradigma contextual que preconiza a conjugação das intervenções que visam a qualificação dos trabalhadores com as que intervenções destinadas a garantir a prevenção e a promoção da HS&ST, concretamente, através de intervenções de formação-acção orientadas para a transformação mais efectiva dos contextos de trabalho, nas quais, os programas de desenvolvimento de competências profissionais estejam articulados de forma indissociável nas práticas da prevenção e da promoção da segurança e saúde no trabalho.

Neste último ponto pretendemos evidenciar a congruência desta abordagem com a filosofia subjacente a importantes dispositivos legais no domínio da segurança e saúde ocupacionais, particularmente os que decorrem da transposição das directivas comunitárias para a legislação nacional⁴.

Para ilustrar esta congruência começamos por nos reportar à Directiva-Quadro (Directiva 89/391/CEE) que tutela as políticas de segurança e saúde no trabalho nos Estados membros da União Europeia, através da prescrição de um conjunto de princípios orientadores da prevenção. Esta directiva tem subjacente uma abordagem inovadora, cuja implantação no terreno é indissociável da análise e concepção do trabalho na sua globalidade e requer uma mudança profunda na orientação dos conhecimentos e das práticas dos actores envolvidos.

Os princípios gerais de prevenção e a hierarquização das medidas preconizadas (ver Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção, 1999). conduz claramente a uma prevenção primária que pressupõe, na sua operacionalização, a análise global do trabalho, das condições em que é exercido e das suas implicações na HS&ST.

Numa lógica de congruência, este enquadramento solicita que a formação e a informação dos trabalhadores e demais intervenientes na prevenção ocorram em processos de intervenção participativa e

⁴ É importante referir a este propósito que a Comissão Europeia tem desempenhado um papel primordial na área da HS&ST, nomeadamente, através da legislação que produz, dos programas de investigação que financia e da criação e difusão de conhecimentos, indicadores e instrumentos metodológicos.

concertada que articulem de forma incontornável a formação com a análise do trabalho e envolvam o protagonismo activo dos trabalhadores.

O “Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade” recentemente assinado no seio da Comissão Permanente de Concertação Social, constitui, também, um importante referencial ilustrativo da adopção dos princípios da participação dos trabalhadores e da articulação da prevenção com a análise da actividade (ver Conselho Económico e Social: Comissão Permanente de Concertação Social, 2001).

Em síntese, parece pertinente a conclusão de que a procura social da formação e o enquadramento legal no nosso país, apontam para a necessidade de intervenções formativas que concretizem a articulação entre a análise das situações reais de trabalho e a formação e desenvolvam, de forma conjugada e articulada, as competências profissionais e os “saberes fazer de prudência” (ver Cru & Dejours, 1983) dos trabalhadores.

5. BIBLIOGRAFIA

[1] Azevedo, J. & Valverde, C. (1999). A Perspectiva construtivista na avaliação de processos de intervenção e de formação. *Actas da VI Conferência Internacional “Avaliação Psicológica: Formas e Contextos” (Volume VI)*, Braga: Associação dos Psicólogos Portugueses, pp.478 – 489.

[2] Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção. (1999). *Livro branco dos serviços de prevenção das empresas*. Lisboa: IDICT

[3] Conselho Económico e Social: Comissão Permanente de Concertação Social. (2001). *Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade*. Lisboa: Conselho Económico e Social.

[4] Cru, D. & Dejours, C. (1983). Les savoir-faire de prudence dans les métiers du bâtiment. *Les Cahiers médico-sociaux*, nº 3, Genève.

Lacomblez, M. & Freitas, I. (1992). Espoirs et désillusions de la formation au Portugal. *Formation Emploi*, 37, pp.3-13.

[5] Lacomblez, M. (1995). L’analyse ergonomique du travail et la formation

professionnelle. *Education Permanente*, 124, pp.81-88.

[6] Lacomblez, M.; Montreuil, S. & Teiger, C. (2000). Ergonomic work analysis, training and action: New paths opened by the interconnection of approaches. *Proceedings of the Triennial Congress Of the XIVth International Ergonomics Association and Ergonomics Society «Ergonomics for the New Millennium»*, volume 2, San Diego, California, USA, pp.647-650.

[7] Maggi, B. (1996 a). Analisi e progettazioni del lavoro per la tutela della salute. L’orientamento innovativo del D. LGS. 626/94. *Sociologia del Diritto*, nº 2, pp.5-39.

[8] Maggi, B. (1996 b). Les conceptions de la formation. *Économies et Sociétés, série «Économie du travail»*, 11-12, pp. 151-177.

[9] Montreuil, S. (1995). Formation à l’ergonomie des professionnelles impliquées dans la conception et l’organisation des systèmes de travail. *Education Permanente*, 124, pp. 29-39.

[10] Teiger, C., Lacomblez, M. & Montreuil, S. (1997). Apport de l’ergonomie à la formation des opérateurs concernés par les transformations des activités et du travail. *Actes du XXXII^o congrès de la SELF (Société D’Ergonomie de Langue Française)*, Lyon: Edition GERRA, pp. 263-275.

[11] Teiger, C. & Laville, A. (1991). L’apprentissage de l’analyse ergonomique du travail, Outil d’une formation pour l’action. *Travail et emploi*, 47, pp. 53-62.

[12] Teiger, C. & Montreuil, S. (1995). Les principaux fondements et apports de l’analyse ergonomique du travail en formation. *Education Permanente*, 124, pp. 13-28.

[13] Valverde, C. (1997). The subjacent theories in training programs evaluation. *IEA’ 97 - Proceedings of the Triennial Congress Of the 13th International Ergonomics Association (volume 1)*, Tampere, Finland, pp.447-449.

[14] Valverde, C. (1998 a). *A avaliação de programas de formação profissional contínua – Ensaio para a compreensão das concepções orientadoras*. Tese de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Empresas, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Porto.

[15] Valverde, C. (1998 b). Évaluation des programmes de formation et analyse des théories sous-jacentes à leur conception. *Performances Humaines & Techniques*, n° hors série (Décembre de 1998), pp. 18-20.

[16] Worthen, B.; Sanders, J. & Fitzpatrick, J (1997). *Program evaluation: Alternative approaches and practical guidelines*. Second Edition. Longman Publishers: New York.