



Organização
Internacional
do Trabalho

► Manual de investigação

Avaliação da implementação dos
princípios e direitos fundamentais
no trabalho no local de trabalho



► **Manual de investigação**

Avaliação da implementação dos
princípios e direitos fundamentais
no trabalho no local de trabalho

Organização Internacional do Trabalho

© Organização Internacional do Trabalho 2024

Publicado pela primeira vez em 2024



Este trabalho está licenciado ao abrigo da *Creative Commons Attribution 4.0 International*. Para consultar uma cópia desta licença, por favor aceda a <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>. É permitida a reprodução, partilha, distribuição e adaptação (composição, alteração e transformação para criar um trabalho derivado), de acordo com o descrito na licença. O utilizador deve claramente indicar que a OIT é a fonte da obra e se foi feita qualquer alteração ao conteúdo original. Não é permitida a associação do símbolo, nome e logótipo da OIT a traduções, adaptações ou outros trabalhos derivados.

Atribuição – O utilizador deve indicar se foram feitas alterações e citar o trabalho como se segue: *Manual de investigação: avaliação da implementação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho no local de trabalho*, Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2024.

Traduções – Tratando-se de uma tradução deste trabalho, a isenção de responsabilidade seguinte deve ser acompanhada da menção da fonte da obra: *Esta é uma tradução de um trabalho sob licença da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta tradução não foi realizada, revista ou aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma tradução oficial da OIT. A OIT está isenta de qualquer responsabilidade pelo conteúdo e precisão da tradução. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o/a autor/a ou autores/as da tradução.*

Adaptações – Tratando-se de uma adaptação deste trabalho, a isenção de responsabilidade deve ser acompanhada da menção da fonte da obra: *Esta é uma adaptação de um trabalho sob licença da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta adaptação não foi realizada, revista ou aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma adaptação oficial da OIT. A OIT está isenta de qualquer responsabilidade pelo conteúdo e precisão da adaptação. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o/a autor/a ou autores/as da adaptação.*

Esta licença *Creative Commons* não se aplica a obras com direitos autorais não pertencentes à OIT incluídas nesta publicação. Se o material for atribuído a terceiros, o utilizador desse material é o responsável único pela obtenção das autorizações necessárias junto do titular dos direitos e por qualquer alegada violação.

Qualquer conflito relativo a esta licença que não possa ser resolvido de forma amigável será submetido à arbitragem de acordo com as Regras de Arbitragem da Comissão das Nações Unidas para o Direito Comercial Internacional (UNCITRAL). As partes estarão vinculadas por qualquer sentença arbitral proferida em resultado dessa arbitragem como decisão final desse conflito.

As dúvidas relativas a direitos autorais e licenças devem ser enviadas para *ILO Publishing Unit (Rights and Licensing)*, para rights@ilo.org. Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-972-704-508-2 (PDF web)

Também disponível em inglês: *Research Manual for the assessment of the implementation of fundamental principles and Rights at work in the workplace*, Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2023, ISBN 978-92-2-036006-4 (impressão) ISBN 978-92-2-036007-1 (PDF web)

As designações constantes das publicações e das bases de dados da OIT, que estão em conformidade com a prática seguida pelas Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da OIT em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras ou limites.

As opiniões expressas em estudos, artigos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a publicação dos mesmos não vincula a OIT às opiniões neles expressas.

A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos e processos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte da OIT.

Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: www.ilo.org/publns.

Índice

Lista de quadros	vii
Lista de caixas	vii
Agradecimentos	viii
Prefácio	ix
LIVRO I: MANUAL DO UTILIZADOR	1
Lista de acrónimos	2
► 1. Introdução	3
1.1 Objetivos	4
1.2 Metodologia	4
1.3 Realização da avaliação do local de trabalho	5
1.4 Conteúdo do Manual de Investigação	6
► 2. O âmbito do estudo	7
2.1 Contextualização e questões principais	8
2.2 Definição do tópico de investigação: Empresas e pessoas entrevistadas	11
2.2.1 Empresas	11
2.2.2 Pessoas entrevistadas	11
2.3 Dimensões da avaliação das condições gerais de emprego e de trabalho	13
2.4 Dimensões da avaliação da segurança e saúde no trabalho (SST)	14
2.5 Dimensões da avaliação da liberdade sindical e de negociação coletiva	17
2.6 Dimensões da avaliação do trabalho forçado ou obrigatório	17
2.7 Dimensões da avaliação da igualdade e da discriminação	18
2.8 Dimensões da avaliação do trabalho infantil	19
► 3. Preparação do inquérito	21
3.1 Estudo exploratório	22
3.1.1 Inventário das informações existentes	22
3.1.2 Entrevistas e visitas exploratórias no terreno	24
3.1.3 Seleção de um ou mais subsectores e locais de inquérito	25
3.1.4 Identificação dos entrevistados institucionais e individuais	25
3.1.5 Revisão e ensaio de questionários e grelhas de entrevistas semiestruturadas	26
3.1.6 Elaboração do relatório preliminar	26
3.2 Seleção e formação de pessoal de investigação	26
3.3 Ética da investigação	27
3.3.1 Antes do inquérito	28
3.3.2 Durante o inquérito	28
3.3.3 Após o inquérito	29

► 4. Condução do inquérito no terreno	31
4.1 Avaliação com base no questionário	32
4.1.1 Seleção dos entrevistados para os questionários	32
4.1.2 As questões colocadas	35
4.1.3 Manual de Administração do Questionário (MAQ)	35
4.1.4 Introdução e tratamento de dados	36
4.2 Entrevistas semiestruturadas	36
4.2.1 Seleção das pessoas a entrevistar para entrevistas semiestruturadas	36
4.2.2 Conteúdo das entrevistas individuais semiestruturadas e das entrevistas de grupo	37
4.2.3 Manual para a realização de entrevistas semiestruturadas	37
4.2.4 Registo e comunicação de informações	37
► 5. Apresentação e análise de dados	39
5.1 Princípios orientadores para o estabelecimento de variáveis de análise de resultados	40
5.1.1 Definir perfis de empresa	40
5.1.2 Definir perfis de trabalhadores/as	41
5.2 Apresentação e análise dos resultados da pesquisa	42
5.2.1 Apresentação de dados/resultados brutos	42
5.2.2 Apresentação de dados/resultados consolidados	42
5.2.3 Analisar como e porquê	42
► 6. Estrutura do relatório	45
6.1 Sumário	46
6.2 Introdução	46
6.3 Metodologia	46
6.4 Descrição do setor e partes interessadas	47
6.5 Apresentação e análise da situação em matéria de SST e outros PDFT	47
6.6 Propostas de ação	48
6.7 Conclusões e recomendações	49
Referências bibliográficas	50
Anexo 1 – Atribuição de prioridades aos riscos	51
LIVRO II: MANUAL DE ADMINISTRAÇÃO DO QUESTIONÁRIO	53
Lista de acrónimos	54
► 1. Apresentação	55
► 2. Informações gerais	55
► 3. Instruções para administrar o questionário do empregador	58
► 4. Instruções para administrar o questionário do trabalhador	90

LIVRO III: MANUAL DE CONDUÇÃO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS E ENTREVISTAS DE GRUPO	119
Lista de acrónimos	120
► 1. Entrevistas individuais semiestruturadas	121
1.1 Instruções gerais para a realização de uma entrevista semiestruturada	121
1.1.1 Procedimento para a entrevista semiestruturada	121
1.1.2 Algumas dicas para as entrevistas	123
1.1.3 Folha de registo da entrevista	124
1.2 Grelha de Entrevista Semiestruturada para Entidades Empregadoras	125
1.3 Grelha de Entrevista Semiestruturada para Trabalhadores Adultos	128
1.4 Grelha de Entrevista Semiestruturada para Crianças Trabalhadoras	131
1.5 Grelha de Entrevista Semiestruturada para Representantes dos Trabalhadores/as	133
1.6 Grelha de Entrevista Semiestruturada para Inspetores/as do Trabalho	136
1.7 Grelha de Entrevista Semiestruturada para Pessoas de Contacto	138
► 2. Entrevistas de grupo	143
2.1 Instruções gerais para a realização de entrevistas de grupo	143
2.2 Grelha de Entrevista de Grupo de Trabalhadores	144
2.3 Grelha de Entrevistas de Grupo de Empregadores	144
LIVRO IV: QUESTIONÁRIOS DO EMPREGADOR E DO TRABALHADOR	145
► 1. Questionário do empregador	146
► 2. Questionário do/a trabalhador/a	160

► Lista de quadros

Quadro 1. Convenções fundamentais da OIT	10
Quadro 2. Idade de trabalho legal sob a Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973	19
Quadro 3. Lista de indicadores (dados quantitativos)	23
Quadro 4. Recolha de dados para um setor de atividade económica	32
Quadro 5. Módulos para questionários do empregador e do trabalhador	35
Quadro 6. Usar a análise SWOT para resumir restrições e oportunidades	48

► Agradecimentos

O manual de Investigação para a avaliação da implementação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho no local de trabalho foi preparada por Christophe Gironde (Instituto de Pós-Graduação de Estudos Internacionais e de Desenvolvimento, Genebra), Claudie Fioroni (Instituto de Pós-Graduação de Estudos Internacionais e de Desenvolvimento, Genebra) e Peter Bille Larsen (Universidade de Genebra).

Foi desenvolvido sob a coordenação geral da Laetitia Dumas, Administradora Sénior, Administração do Trabalho, Inspeção do Trabalho e Segurança e Saúde Ocupacional (LAB/ADMIN/OSH), Departamento de Governação da OIT, com contribuição substancial de Joaquim Pintado Nunes, Chefe (LAB/SDMIN/SST), e Frédéric Laisné-Auer (LAB/ADMIN/OSH). O manual de investigação foi revisto e beneficiou de contributos técnicos de Grace Halim (LAB/ADMIN/OSH). O manual também beneficiou de contribuições técnicas da Subdivisão de Princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT (FUNDAMENTALS), do Departamento de Governação da OIT, com Federico Blanco (Funcionário Sénior de RESEARCH), Maria Gabriella Breglia (Funcionária de Políticas de RESEARCH), Michaelle de Cock (Diretora) e Francesca Francavilla (Economista Sénior) (FUNDAMENTALS). O processo de publicação foi apoiado por Justine Tillier e Ilora Hossain (LAB/ADMIN/OSH).

O manual de investigação para a avaliação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, foi desenvolvido no âmbito do programa emblemático da OIT “[Safety + Health for All](#)”.

Prefácio

Milhões de trabalhadores em todo o mundo estão em condições de trabalho vulneráveis. Em especial, a concretização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho (PDFT), incluindo o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, continua a ser motivo de grande preocupação. Apesar de importantes progressos, 160 milhões de crianças continuam a trabalhar, 49,6 milhões de pessoas estão presas na escravidão moderna e centenas de milhões sofrem de discriminação no mundo do trabalho. Além disso, um ambiente de trabalho seguro e saudável não é uma realidade para muitos. Cerca de 2 milhões de pessoas morrem todos os anos de causas relacionadas com o trabalho devido à exposição apenas a 19 fatores de risco profissional, sendo as doenças profissionais responsáveis por 81 por cento dessas mortes. Nos últimos anos, a pandemia da COVID-19 exerceu uma pressão adicional sobre os trabalhadores cujos direitos já estavam ameaçados. Em junho de 2022, a Conferência Internacional do Trabalho adotou uma resolução que inclui um ambiente de trabalho seguro e saudável no quadro dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Neste contexto, a OIT está a alargar os seus conhecimentos sobre a realização dos PDFT. Por conseguinte, a investigação apoiada pelo presente Manual inclui, pela primeira vez, no âmbito de um quadro combinado, a liberdade de associação, o direito à negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, a abolição do trabalho infantil, a eliminação da discriminação no emprego e na atividade profissional e o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Através da melhoria da investigação nestas áreas – em particular em contextos informais – a OIT pretende identificar fatores que permitam ou condicionem a aplicação destas normas fundamentais no local de trabalho, que estão frequentemente interligadas.

Este Manual de Investigação foi desenvolvido para servir como um guia prático para os utilizadores – desde ministérios e outras agências governamentais, organizações de trabalhadores e empregadores, organizações de base comunitária e investigadores em geral. Contribuirá para melhorar o processo de recolha de dados e gerar análises de elevada qualidade e de suporte para o desenvolvimento de estratégias de intervenção novas e eficazes e de modelos de intervenção acordados conjuntamente que resultem em mudanças tangíveis. Os dados servirão igualmente de base para permitir um melhor acompanhamento e avaliação dos resultados das intervenções, o que aumentará a responsabilização, a eficácia e a eficiência dos projetos de desenvolvimento da OIT nestes domínios.

Esta é a primeira versão do Manual de Pesquisa. É acompanhado por um questionário a ser usado para os empregadores, outro para os trabalhadores e dois manuais suplementares para a administração dos questionários e a realização de entrevistas semiestruturadas. A OIT continuará a basear-se nas boas práticas e nos ensinamentos retirados da investigação no terreno com base nestes instrumentos, com o objetivo de continuar a melhorar a orientação e a atualizar os recursos.



Vera Paquete-Perdigão

Diretora

Departamento de Governação e Tripartismo

A group of four diverse professionals are seated around a light-colored wooden table in a modern office setting. A woman with dark hair, wearing a beige and white striped sweater, is leaning forward and pointing with a pen at a document on the table. To her right, a woman with short dark hair, glasses, and a light green turtleneck sweater is looking at the document. In the foreground, the back of a man's head and shoulders are visible as he looks towards the woman in the striped sweater. Another person's hands are visible in the bottom left corner, resting on the table. The table is cluttered with various items: a blue mug, a glass of water, a laptop, a notebook, and some papers. The background shows a glass partition and a blurred office environment. A large dark blue diagonal shape covers the bottom left corner, and a teal triangle is in the bottom right corner.

Livro I: Manual do Utilizador

► Lista de acrónimos*NT

CNMCI	Câmara Nacional do Comércio da Costa do Marfim
EPI	Equipamento de Proteção Individual
HIV	Vírus de Imunodeficiência Humana
IPEC*	Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (<i>International Programme on the Elimination of Child Labour</i>)
MAQ	Manual de Administração do Questionário
MPME	Micro, pequenas e médias empresas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização não governamental
PAO*	Organização Agrícola Profissional
PDFT	Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
SIDA	Síndrome de Imunodeficiência Adquirida
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
SWOT*	Pontos Fortes, Pontos Fracos, Oportunidades, Ameaças

*NT Acrónimos e abreviaturas da língua original.



1

Introdução

Este manual contém uma metodologia e os instrumentos de investigação necessários para identificar e analisar os condicionalismos relacionados com a realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho (PDFT) no local de trabalho, incluindo o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Destina-se aos consultores nacionais encarregados de efetuar a avaliação e aos que os assistem (especialmente na realização de inquéritos).

A avaliação do local de trabalho deve permitir a elaboração de planos de ação nacionais, setoriais ou locais, a fim de assegurar uma melhor aplicação dos PDFT no(s) setor(es) específico(s) visado(s) pelo estudo, bem como sensibilizar e mobilizar partes interessadas, incluindo constituintes tripartidos, inspeções do trabalho e outras administrações públicas, para as questões relacionadas com a aplicação dos PDFT.

O manual foi originalmente desenvolvido para apoiar o projeto GOVERNANCE da OIT «*Strengthening Labour Governance in MSMEs and Supporting the Transition from the Informal to the Formal Economy*».¹ Foi revisto para utilização em qualquer local de trabalho, em todos os tipos de setores económicos e em diferentes contextos nacionais. Foi também substancialmente revisto para ter em conta a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável no quadro dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT, em junho de 2022.²

1.1 Objetivos

A avaliação do local de trabalho deve permitir uma melhor compreensão da situação dos PDFT num determinado setor económico, a fim de conceber estratégias de intervenção que melhorem a aplicação destes direitos. Para o efeito, a avaliação do local de trabalho tem quatro objetivos principais:

- 1. Avaliar a situação dos PDFT no local de trabalho, de acordo com os perfis das empresas e dos trabalhadores;**
- 2. Identificar e analisar os condicionalismos que surgem na aplicação dos PDFT no setor visado;**
- 3. Identificar as preocupações, necessidades e prioridades das partes interessadas do setor (trabalhadores, empregadores, organizações sindicais, organizações patronais, inspeções do trabalho e outras autoridades públicas relevantes); e**
- 4. Identificar oportunidades e abordagens para melhorar e realizar os PDFT.**

1.2 Metodologia

A metodologia selecionada baseia-se numa análise combinada de três tipos de informação:

- 1. Informação normalizada (através de questionários;**
- 2. Informações meramente qualitativas (através de entrevistas individuais semiestruturadas e entrevistas de grupo); e**
- 3. Informações existentes ou dados secundários (conjuntos de estatísticas, publicações, documentos do projeto, etc.).**

Os inquéritos do questionário são essencialmente utilizados para recolher informações factuais (por exemplo: Em média, quantas horas trabalha por dia? Teve algum acidente de trabalho nos últimos 12 meses? A sua entidade patronal fornece equipamento de proteção?) e para quantificar estes factos (por exemplo: Percentagem da população inquirida que sofreu um acidente de trabalho; percentagem de entidades patronais que fornecem equipamento de proteção).

¹ O projeto foi financiado pelo Governo francês e abrangeu cinco países da região de África: Burquina Faso, Costa do Marfim, Madagáscar, Togo e Tunísia. O seu objetivo era avaliar as condições de SST e a realização de outras situações dos PDFT em micro, pequenas e médias empresas (MPME) em vários setores de atividade económica, com vista a reforçar o trabalho das inspeções do trabalho nestes setores. Mais informações sobre este projeto estão disponíveis em: https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_537813/lang--en/index.htm.

² *Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work.*

As entrevistas semiestruturadas prestam-se mais facilmente a perguntas sobre circunstâncias e razões – o como e porquê dos eventos.

A metodologia proposta combina, assim, ambos os tipos de informação. Na prática, as entrevistas semiestruturadas são frequentemente consideradas secundárias e apenas utilizadas para complementar os dados recolhidos a partir dos questionários. Uma das razões para essa perspetiva é que é mais fácil usar questionários (perguntas fechadas) e números de processo (estatísticas descritivas) do que realizar entrevistas semiestruturadas e processar dados qualitativos. No entanto, a experiência mostra que os dados dos questionários, por si só, não são suficientes para fornecer uma análise sólida dos factos descritos. As informações e as explicações recolhidas através de entrevistas semiestruturadas são essenciais para a análise.

Além disso, o tamanho da amostra para uma análise de diagnóstico como esta não é capaz de produzir resultados estatisticamente significativos. A escolha do método justifica-se igualmente pelas limitações inerentes a um estudo dos PDFT, nomeadamente em determinados setores e para certos tipos de empresas. O primeiro condicionalismo prende-se com a falta de informação estatística fiável para algumas partes interessadas, especialmente para as microempresas e para as partes interessadas do setor informal, o que torna impossível obter uma amostragem representativa.

Outra restrição diz respeito ao grande número de tópicos abrangidos. O inquérito abrange todas as questões relacionadas com os PDFT, podendo cada aspeto ser objeto de um estudo de pleno direito. A OIT realiza regularmente estudos aprofundados centrados especificamente, por exemplo, no trabalho infantil e no trabalho forçado. A avaliação do local de trabalho não pode, por conseguinte, fornecer uma análise aprofundada de cada uma das questões estudadas; visa, pelo contrário, destacar determinadas questões, como casos particularmente óbvios de falhas de segurança, problemas setoriais específicos, questões relacionadas com um setor específico, uma categoria de trabalhadores, uma área geográfica, etc. A este respeito, um estudo qualitativo exploratório desempenha um papel decisivo na compreensão das questões a nível nacional, bem como das características específicas do setor.

Recomenda-se, por conseguinte, o foco em entrevistas semiestruturadas, uma vez que a informação recolhida a partir destas entrevistas é essencial para analisar e interpretar os dados recolhidos a partir dos questionários. Do mesmo modo, é importante despendar tanto tempo na fase de análise como na fase de inquérito.

Ao proceder à amostragem de empresas e de trabalhadores/as, a metodologia recomenda a abordagem do maior número possível de casos. A avaliação analisa as situações e estabelece perfis de empresas e trabalhadores relevantes para as questões dos PDFT no setor visado. No entanto, este método não tem por objetivo produzir dados quantitativos estatisticamente representativos.

A metodologia foi concebida para ser aplicada a uma vasta gama de setores económicos e países. Para tal, inclui instrumentos metodológicos modulares que devem ser adaptados ao setor e ao contexto estudado pelos consultores após uma fase inicial do chamado estudo exploratório.

1.3 Realização da avaliação do local de trabalho

A avaliação é realizada em quatro fases:

- 1. Formação em conteúdo e metodologia para a realização do estudo (recolha de dados através de questionários, entrevistas semiestruturadas individuais e em grupo, recolha de dados secundários, observações) e análise (processamento de dados, conteúdo e estrutura do relatório). O curso de formação tem a duração de cinco dias e inclui exercícios práticos de inquérito.**
- 2. Preparação do inquérito e do estudo exploratório, que visa identificar questões setoriais específicas que terão de ser tratadas mais pormenorizadamente no inquérito de campo (subsetor, tipo de empresa, categoria de trabalhadores/as, locais de inquérito, etc.).**

- 3. Realização do inquérito no terreno e análise dos dados coligidos, que envolve a colação e o registo de dados (administração de questionários, introdução de dados, realização de entrevistas semiestruturadas e redação de sínteses e análises de entrevistas) (ver secção 4), bem como o tratamento e análise dos dados coligidos (ver secção 5).**
- 4. Elaboração de relatórios, o que envolve:**
 - a. elaboração de uma primeira versão;
 - b. apresentação e debate à OIT e aos seus constituintes; e
 - c. conclusão do relatório.

1.4 Conteúdo do Manual de Investigação

O Manual de Investigação apresenta:

- ▶ Estrutura e conteúdo da avaliação do local de trabalho;
- ▶ Metodologia, instrumentos para a recolha de informações e identificação de locais e entrevistados;
- ▶ Instruções a seguir pelos/as consultores/as e entrevistadores/as na realização do inquérito; e
- ▶ O quadro de análise de dados para a elaboração da avaliação do local de trabalho.

O Manual de Investigação é acompanhado por dois manuais suplementares e dois questionários:

- ▶ Manual de Administração do Questionário (MAQ);
- ▶ Manual para a realização de entrevistas semiestruturadas;
- ▶ Questionários para entidades patronais; e
- ▶ Questionário para trabalhadores/as adultos.



2

O âmbito
do estudo

2.1 Contextualização e questões principais

A OIT estabeleceu um conjunto de normas para proporcionar aos governos, empregadores e trabalhadores os meios para melhor garantir a segurança e promover a saúde no trabalho. Embora se centre inicialmente na proteção contra doenças profissionais e acidentes de trabalho, o conceito de SST evoluiu para abranger o direito a um ambiente de trabalho digno, seguro e saudável e o bem-estar social, físico e psicológico dos/das trabalhadores/as. Mais especificamente, o objetivo é minimizar e, a prazo, eliminar os riscos, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais através da adoção de medidas preventivas em matéria de saúde e segurança. A OIT promove uma abordagem baseada no desenvolvimento de uma “cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde”, ou seja, uma cultura onde o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável é respeitado e onde todas as partes interessadas (governo, empregadores e trabalhadores) trabalham ativamente para garantir um acesso genuíno a este direito. Em junho de 2022, a Conferência Internacional do Trabalho adotou uma resolução que inclui um ambiente seguro e saudável no quadro dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT. Consequentemente, a Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981, e a Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006, são agora convenções fundamentais na aceção da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998), com a redação que lhe foi dada em 2022.

- ▶ A **Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981**, e o seu Protocolo de 2002 preveem a adoção de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde no trabalho, bem como de medidas a tomar pelos governos e no seio das empresas para promover a segurança e a saúde no trabalho e melhorar as condições de trabalho. As políticas nacionais em matéria de SST devem ser desenvolvidas tendo em conta as condições e práticas nacionais. O Protocolo prevê o estabelecimento e a revisão periódica dos requisitos e procedimentos de registo e notificação de acidentes e doenças profissionais, bem como a publicação de estatísticas anuais conexas.
- ▶ A **Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006**, visa promover uma cultura de segurança e de saúde preventiva e alcançar progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável. Exige que os Estados que ratificam o Tratado desenvolvam, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, uma política nacional, um sistema nacional e um programa nacional em matéria de SST. A política nacional deve ser desenvolvida de acordo com os princípios do artigo 4.º da Convenção n.º 155, e os sistemas e programas nacionais devem ser desenvolvidos tendo em conta os princípios estabelecidos nos instrumentos pertinentes da OIT. Os sistemas nacionais devem fornecer a infraestrutura para a aplicação da política e dos programas nacionais em matéria de SST, tais como disposições legislativas e regulamentares, autoridades ou organismos, mecanismos de conformidade, incluindo sistemas de inspeção, e disposições a nível da empresa. Os programas nacionais devem incluir medidas calendarizadas para promover a segurança e a saúde no trabalho, que permitam medir os progressos realizados.

Para além destas duas convenções fundamentais, a Convenção n.º 161, sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985, prevê a criação de serviços de saúde no trabalho a nível das empresas, aos quais são confiadas funções essencialmente preventivas e que são responsáveis por aconselhar a entidade patronal, os/as trabalhadores/as e os seus representantes na empresa sobre a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A OIT adotou igualmente várias convenções em matéria de segurança e saúde para setores específicos de atividade económica que são relevantes no contexto do programa emblemático «Safety + Health for All»,³ em especial a **Convenção n.º 167 sobre a Segurança e a Saúde na Construção, 1988**, e a Convenção n.º 184, sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001. Além disso, a OIT adotou uma série de convenções que visam proteger os trabalhadores contra riscos específicos relacionados com o trabalho, como a radiação, o cancro, a poluição atmosférica, o ruído e as vibrações, o amianto e os produtos químicos.

3 Ver mais: *Safety + Health for All, ILO Flagship programme*.

Além disso, a OIT desenvolveu mais de **40 Códigos de práticas** relacionados com a segurança e a saúde no trabalho, nomeadamente para os setores da construção e da agricultura.⁴ Estes códigos fornecem orientações em matéria de segurança e saúde no trabalho para as autoridades públicas, as entidades patronais, os/as trabalhadores/as, as empresas e os organismos especializados em matéria de proteção da segurança e saúde no trabalho (como os comités de segurança das empresas), a fim de proteger os/as trabalhadores/as contra riscos específicos (por exemplo, radiações, *lasers*, ecrãs visuais, produtos químicos, amianto, substâncias transportadas pelo ar) e sobre determinadas medidas de segurança e de saúde (por exemplo, sistemas de gestão da SST; princípios orientadores éticos para a vigilância da saúde dos trabalhadores; registo e notificação de acidentes e doenças profissionais; proteção dos dados pessoais dos trabalhadores; segurança, saúde e condições de trabalho na transferência de tecnologia para os países em desenvolvimento).

Para além de um ambiente de trabalho seguro e saudável, a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada em 1998 e alterada em 2022, é uma expressão do compromisso dos governos, das organizações dos empregadores e dos trabalhadores no sentido de defenderem os valores humanos fundamentais – valores que são vitais para a nossa vida social e económica. Afirma as obrigações e compromissos inerentes à adesão à OIT, nomeadamente:⁵

- **A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva:** O direito de todos/as os/as trabalhadores/as criarem e aderirem a organizações da sua escolha é parte integrante de uma sociedade aberta e democrática. Além disso, a negociação coletiva é um instrumento fundamental que permite às entidades patronais, às organizações de empregadores e aos sindicatos estabelecer salários e condições de trabalho justas.
- **A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório:** O trabalho forçado, ou seja, qualquer trabalho ou serviço que é exigido a uma pessoa sob a ameaça de uma pena e para o qual a pessoa não se ofereceu voluntariamente, constitui uma violação do direito humano fundamental “à livre escolha de emprego, a condições de trabalho justas e favoráveis”.⁶ Na sequência da adoção do Protocolo de 2014 à Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930, um nono instrumento da OIT foi então considerado “fundamental”.
- **A abolição efetiva do trabalho infantil:** As convenções da OIT fixam a idade mínima legal de admissão ao emprego aos 15 anos, com a possibilidade de fixar a idade mínima geral aos 14,⁷ anos, exceto para “trabalho perigoso”, que não deve ser realizado por qualquer pessoa com menos de 18 anos de idade. Os Estados-membros têm também a opção de estabelecer uma idade inferior (12 ou 13 anos) para o trabalho leve. Se for caso disso, o conceito de “trabalho leve” é definido pelas autoridades nacionais competentes em conformidade com o artigo 7.º da Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973. A regulamentação internacional também proíbe o trabalho noturno e o excesso de horas de trabalho para crianças com menos de 18 anos.⁸
- **A eliminação da discriminação em função do emprego e da profissão:** De acordo com a *Convenção n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão)*⁹ da OIT, discriminação no trabalho significa qualquer distinção, exclusão ou preferência feita com base na raça, etnia, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou social, que tenha por efeito anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades ou de tratamento. Além disso, a Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração, proíbe a discriminação salarial entre homens e mulheres. Para além de ser uma violação dos direitos humanos fundamentais, a discriminação dificulta o desenvolvimento porque

4 OIT, *Safety and health in construction: An ILO Code of Practice* (1992); e OIT: *Safety and health in agriculture* (2011).

5 OIT, *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*.

6 ONU, *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (1948), Artigo 23.º.

7 Para países nos quais a economia e as instituições escolares não estão suficientemente desenvolvidas.

8 Por exemplo, veja, OIT, *Night work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)*; e OIT, *Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 79)*.

9 OIT, *Convenção n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão)*, adotada a 25 de junho de 1958 e em vigor a 15 de junho de 1960.

desperdiça o talento humano necessário para o progresso económico e aumenta as tensões e desigualdades sociais.

► **Quadro 1. Convenções fundamentais da OIT¹⁰**

Número	Data	Convenção
N.º 29	1930	Convenção sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório (e respetivo Protocolo de 2014)
N.º 87	1948	Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical
N.º 98	1949	Convenção n.º 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949
N.º 100	1951	Convenção sobre a Igualdade de Remuneração
N.º 105	1957	Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado
N.º 111	1958	Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão)
N.º 138	1973	Convenção sobre a Idade Mínima
N.º 155	1981	Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores
N.º 182	1999	Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças
N.º 187	2006	Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho

Os acidentes e as doenças relacionados com o trabalho ainda são comuns em todas as regiões do mundo. Cerca de 2 milhões de pessoas morrem todos os anos de causas relacionadas com o trabalho devido à exposição apenas a 19 fatores de risco profissional, sendo as doenças profissionais responsáveis por 81 por cento dessas mortes. Os acidentes de trabalho e as doenças têm um impacto negativo direto e indireto nos/nas trabalhadores/as e nas suas famílias. Um único acidente ou doença pode resultar numa enorme perda financeira para os/as trabalhadores/as sem proteção social. A melhoria da SST oferece benefícios microeconómicos às empresas em termos de produtividade dos trabalhadores e de menor absentismo, bem como benefícios macroeconómicos para a sociedade em termos de vida mais longa e de melhor saúde.

Centenas de milhões de pessoas são vítimas de discriminação no trabalho em todo o mundo. De acordo com a OIT, 160 milhões de crianças em todo o mundo são vítimas de trabalho infantil, representando quase 1 em cada 10 crianças em todo o mundo.¹¹ A OIT estima igualmente que 49,6 milhões de pessoas viviam em escravidão moderna em 2021, das quais 27,6 milhões eram vítimas de trabalho forçado, incluindo 17,3 milhões de pessoas exploradas no setor privado; 6,3 milhões em exploração sexual comercial forçada e 3,9 milhões em trabalho forçado imposto pelo Estado. As mulheres e as raparigas são afetadas de forma desproporcionada pelo trabalho forçado.¹² Além disso, são comuns as restrições à liberdade sindical. Por exemplo, a liberdade de associação é frequentemente negada a certas categorias de trabalhadores/as, como os/as trabalhadores/as migrantes e os/as trabalhadores/as temporários.

¹⁰ Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11000:0::NO:::>

¹¹ OIT, *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*, junho de 2021.

¹² OIT, *Estimativas Globais da Escravidão Moderna: trabalho forçado e casamento forçado*, dezembro de 2024.

2.2 Definição do tópico de investigação: Empresas e pessoas entrevistadas

2.2.1 Empresas

É essencial determinar, antes do estudo, o tipo e o perfil das empresas que irá abranger. Com efeito, a avaliação do local de trabalho poderia abranger todas as partes interessadas de um determinado setor de atividade económica (por exemplo, o setor da construção) ou um tipo específico de parte interessada no setor (por exemplo, pequenas e médias empresas [PME] do setor da construção). A avaliação do local de trabalho pode também abranger todas as partes interessadas envolvidas na mesma cadeia de valor (por exemplo, operações da indústria extrativa que fornecem matérias-primas para materiais de construção a empresas de construção e a empresas de arquitetura). Deve também determinar-se se o estudo deve centrar-se exclusivamente na economia formal, ou se também inclui atividades que se enquadram no âmbito da atividade informal. Por conseguinte, a primeira etapa consiste em definir o âmbito do setor de atividade económica estudado, bem como o(s) tipo(s) de empresas tidas em conta no estudo.

O tipo de empresa é geralmente distinguido usando um critério de dimensão. Na avaliação da dimensão de uma empresa são normalmente tidos em conta dois aspetos:

- a mão de obra da empresa (número de trabalhadores permanentes); e
- a importância financeira da empresa (volume de negócios anual, ativos fixos líquidos ou nível de investimento).

A definição de microempresas, PME e grandes empresas varia de país para país. Uma vez que a avaliação do local de trabalho deve ser utilizada para elaborar planos de ação nacionais, em vez de fazer uma comparação entre países, devem ser utilizadas categorias nacionais. Em alguns países, as categorias de empresas correspondem a categorias estatísticas definidas pelos Institutos Nacionais de Estatística. Noutros, são definidos por lei ou por regulamento. Nos países onde não existe uma definição, devem ser utilizadas as categorias estatísticas utilizadas pela OIT.

2.2.2 Pessoas entrevistadas

A fim de avaliar a situação dos PDFT no local de trabalho e dar resposta às preocupações de todas as partes interessadas envolvidas na sua aplicação, o estudo deve ter em conta todas as pessoas em causa e as partes interessadas envolvidas:

Trabalhador (W, *Worker*)

Neste inquérito, o termo “trabalhador” refere-se a qualquer pessoa empregada por um terceiro para realizar uma atividade produtiva, independentemente de receber um salário nas empresas do setor visado do estudo. Nesta definição, o termo “trabalhador” abrange uma diversidade de estatutos (Maldonado 1998), incluindo:

- **Trabalhador/a permanente** Trata-se de alguém que não é aprendiz e que trabalhou durante 12 meses consecutivos (mesmo a tempo parcial) para uma entidade patronal em troca de um salário. O salário não é necessariamente fixo; pode ser baseado em trabalho à peça, desempenho, percentagens, etc. O contrato pode assumir a forma de um acordo verbal ou escrito, explícito ou não, juridicamente reconhecido ou não.

- ▶ **Trabalhador temporário, sazonal e ocasional:** Trata-se de um/a trabalhador/a empresarial que trabalhou durante um curto período de tempo (menos de 12 meses) e recebeu uma remuneração em troca de serviços prestados. Os/as trabalhadores/as sazonais também são considerados casuais, incluindo os/as contratados/as por um curto período de tempo para lidar com grandes encomendas.
- ▶ **Cuidador familiar e não familiar não remunerado:** Um/a trabalhador/a familiar não remunerado é qualquer familiar do/a proprietário/a da empresa (filho, sobrinho, primo, etc.) que trabalha para a sua empresa, mas, em teoria, não recebe qualquer remuneração. Normalmente vivem no mesmo domicílio e são geralmente sustentados pela família do/a proprietário/a da empresa. Esta definição também pode incluir qualquer membro não familiar que trabalhe sem remuneração durante até 12 horas por semana. Excluem-se desta categoria os trabalhadores familiares que são regularmente remunerados em troca dos seus serviços. Neste caso, serão abrangidos pela categoria de trabalhador.
- ▶ **Aprendiz:** Esta categoria abrange qualquer indivíduo que aprenda um ofício com uma empresa.
- ▶ **Trabalhador/a doméstico:** De acordo com a Convenção n.º 177 da OIT sobre o Trabalho no Domicílio, 1996, um/a trabalhador/a doméstico/a realiza o trabalho (i) no seu domicílio ou noutras instalações da sua escolha, que não o local de trabalho do empregador; (ii) mediante remuneração; (iii) que resulte num produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece o equipamento, materiais ou outros fatores de produção utilizados, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e de independência económica necessário para ser considerada um/a trabalhador/a independente nos termos das leis, regulamentos ou decisões judiciais nacionais.

Além disso, o inquérito estabelece uma distinção entre:

- ▶ “trabalhadores/as adultos/as” que são trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos;
- ▶ “crianças trabalhadoras” que são trabalhadores/as com menos de 18 anos.

O inquérito inclui duas grelhas de entrevistas semiestruturadas separadas para “trabalhadores/as adultos” e “crianças trabalhadoras”. Esta metodologia foi escolhida para refletir a existência de direitos dos PDFT específicos do trabalho infantil e, portanto, a necessidade de analisar especificamente as condições de trabalho das crianças. Além disso, faz sentido adaptar a formulação da pergunta às crianças, tanto por razões éticas como para assegurar que seja devidamente compreendida.

Entidades Patronais

No presente inquérito, a expressão “entidades patronais” refere-se aos/às proprietários/as dos meios de produção que exploram a sua própria empresa económica e trabalham para si próprios, empregando trabalhadores/as ou outras categorias de profissionais¹³ No presente inquérito, os “empregadores”/as são diferenciados de acordo com o perfil da empresa que dirigem, incluindo os critérios de dimensão e o grau de informalidade da empresa (ver secção 5.1.1 “Definição de perfis empresariais”).

Em empresas de uma certa dimensão, a pessoa responsável pela gestão dos recursos humanos (recrutamento, contrato, salários, horas de trabalho, férias, proteção social, etc.) muitas vezes não é o/a responsável da empresa. Neste caso, o/a entrevistador/a pode realizar o questionário com o/a diretor/a e, em seguida, falar com a pessoa responsável pela gestão de pessoal para preencher as informações em falta sobre a empresa e as suas condições de emprego.

Organizações de trabalhadores

Consoante o setor estudado, é necessário identificar a ou as organizações de trabalhadores ativas neste setor, independentemente de os/as trabalhadores/as estarem ou não associados à(s) mesma(s). Além disso, é importante que as pessoas entrevistadas incluam representantes nacionais (escritórios nacionais) e representantes locais (escritórios ou escritórios locais) de cada organização de trabalhadores/as.

¹³ Esta definição exclui credores e associados inativos cuja atividade principal é regularmente realizada fora da empresa.

Organizações de empregadores

Consoante o setor estudado, é necessário identificar a ou as organizações de empregadores ativas neste setor, independentemente de os empregadores estarem ou não associados à(s) mesma(s). Tal como acontece com as organizações de trabalhadores/as, é importante que as pessoas entrevistadas incluam representantes nacionais e locais de cada uma destas organizações.

Inspeção do trabalho

Consoante o setor estudado, é necessário identificar quaisquer inspetores do trabalho que se ocupem especificamente do setor visado. Mesmo que a inspeção do trabalho não esteja a realizar visitas neste setor, é necessário identificar os/as inspetores/as do trabalho mais suscetíveis de intervir no setor.

Pessoas de contacto

As pessoas de contacto podem incluir uma grande variedade de partes interessadas. Os pontos focais da OIT poderão fornecer aos consultores nacionais as informações de que necessitam para identificar as pessoas e selecionar os subsectores e as zonas geográficas para o inquérito. Outras pessoas de contacto incluem as autoridades públicas envolvidas na regulação das condições de trabalho e da saúde dos trabalhadores (Ministérios do Trabalho e da Saúde), as autoridades públicas envolvidas no setor específico (Ministério da Indústria, Ministério do Comércio, etc.), as autoridades locais, os/as investigadores/as e representantes de organizações não governamentais (ONG), etc.

2.3 Dimensões da avaliação das condições gerais de emprego e de trabalho

O inquérito prevê a análise do âmbito ou das dimensões das condições de trabalho no local de trabalho. A este respeito, é importante notar que as condições de trabalho também podem ser indicativas de potenciais obstáculos para melhorar a aplicação efetiva dos PDFT. Além disso, alguns aspetos das condições de trabalho, nomeadamente a existência de um contrato e de proteção social, são também indicadores do grau de informalidade do emprego.¹⁴

Dimensão 1: contrato de trabalho

A existência de um contrato escrito, mas também o tipo e a duração do contrato de trabalho (temporário/sem termo), são muitas vezes cruciais para estabelecer quais os direitos concedidos aos/às trabalhadores/as. Em geral, os/as trabalhadores/as recrutados/as com base num contrato oral e/ou por um curto período temporário têm menos direitos do que os/as trabalhadores/as com contratos escritos sem termo certo.

Os objetivos deste inquérito visam estabelecer: 1) se os/as trabalhadores/as do setor visado têm contratos; 2) se são habitualmente recrutados numa base temporária ou permanente; e 3) se as condições de trabalho e os PDFT variam muito em função do tipo de contrato de trabalho. Os questionários “trabalhador/a” e “entidade patronal” incluem perguntas para este fim.

Dimensão 2: procedimentos e critérios de recrutamento

Os procedimentos e condições de recrutamento são frequentemente cruciais para as condições de trabalho e de emprego (por exemplo, o/a trabalhador/a está em servidão por dívidas?). É também uma fase em que a discriminação com base no sexo, idade, nacionalidade, estatuto de migrante e etnia, por exemplo, é muito provável. Na análise de diagnóstico setorial, devem ser estabelecidos os seguintes elementos: 1) se os tipos e condições de recrutamento variam em função do perfil dos trabalhadores e do tipo de comércio; e 2) se as condições de recrutamento indicam práticas discriminatórias ou abusivas ou recrutamento de crianças. Os questionários fornecem perguntas para este fim.

¹⁴ Nos questionários, uma pergunta pode, portanto, ser relevante para várias dimensões da análise.

Dimensão 3: nível salarial

Em geral, no mesmo setor, os salários dos/das trabalhadores/as variam em função do tipo de atividade exercida, do nível de qualificação, do nível de experiência, etc. Este inquérito não se destina a efetuar uma análise pormenorizada dos níveis salariais específicos do setor estudado. Dois objetivos específicos são:

- 1. Posicionar o nível salarial dos/das trabalhadores/as pesquisados em relação ao salário médio e, quando apropriado, ao salário mínimo, nas empresas analisadas . Este objetivo está ligado à presença potencial de trabalho forçado, que pode ser indicada por salários invulgarmente baixos.**
- 2. Identificação de eventuais diferenças nos níveis salariais para trabalho/responsabilidade igual de acordo com o perfil do/a trabalhador/a. Estas diferenças podem revelar a discriminação com base no sexo, idade, nacionalidade, estatuto de migração, deficiência, etc.**

Dimensão 4: horário de trabalho

Em todos os países, o tempo de trabalho é regulamentado por disposições legais. Este inquérito deverá permitir determinar em que medida os/as trabalhadores/as do setor visado estão sujeitos a horas de trabalho que excedem as disposições legais em vigor (incluindo horas extraordinárias remuneradas/não remuneradas e horas extraordinárias voluntárias/forçadas). Os questionários aos trabalhadores e às entidades patronais incluem perguntas para este fim. Por conseguinte, as respostas dos trabalhadores terão de ser comparadas com as disposições legais em vigor. As questões relativas ao tempo de trabalho são um indicador do trabalho infantil e, por conseguinte, relevantes para a análise dos PDFT.

Dimensão 5: proteção social dos trabalhadores¹⁵

Em muitos países em desenvolvimento, o sistema de proteção social limita-se à proteção dos trabalhadores de grandes empresas (públicas, estrangeiras) e a programas de assistência específicos para determinados grupos. Esta proteção baseia-se em contribuições regulares que conferem direito a seguro em caso de ocorrência de um risco coberto. No entanto, o sistema é pouco adequado para as MPME que utilizam mão de obra temporária ou sazonal.

Este inquérito permitirá avaliar o grau de proteção social de que beneficiam os trabalhadores do setor; os questionários respondem a perguntas nesse sentido. Estas questões também são relevantes para a análise da SST, uma vez que a proteção social é um fator importante na prevenção de riscos e doenças profissionais, mas também porque o acesso a alguns serviços preventivos (saúde no trabalho, formação em SST) está dependente da adesão ao regime de segurança social ou é gerido diretamente pelos serviços de segurança social em muitos países.

2.4 Dimensões da avaliação da segurança e saúde no trabalho (SST)

O objetivo do inquérito é fornecer uma avaliação dos riscos da SST no local de trabalho no setor estudado, a fim de identificar áreas de ação prioritárias para a definição de políticas e programas destinados a corrigir os défices identificados. Visa proporcionar uma melhor compreensão da exposição dos/das trabalhadores/as aos riscos; condições de saúde dos/das trabalhadores/as; a recorrência, a gravidade e as consequências dos acidentes de trabalho; medidas tomadas para melhorar as condições de trabalho e prevenir acidentes e doenças no trabalho; a cobertura existente em matéria de proteção social para acidentes e doenças profissionais; e, por último, as expectativas das entidades patronais e dos/das trabalhadores/as em matéria de SST. Para o efeito, o inquérito abrange três dimensões principais:¹⁶

¹⁵ Trata-se do acesso aos cuidados de saúde, às prestações em caso de doença, aos acidentes de trabalho, ao desemprego, às prestações por maternidade e à pensão de reforma.

¹⁶ Estas dimensões abrangem a maior parte das questões relacionadas com a SST, com exceção dos aspetos relacionados com o bem-estar social, físico e psicológico dos trabalhadores, que não são abordados no presente inquérito.

Dimensão 1: gama de riscos e incidência de acidentes de trabalho

A gama de riscos varia muito em função do tipo de atividade e do local de trabalho. No entanto, podem ser encontradas condições de trabalho insalubres ou perigosas em todo o lado, mesmo quando a atividade não é particularmente perigosa. Podem distinguir-se sete tipos de riscos:

- **Riscos relacionados com a segurança:** utilização de máquinas sem proteção, equipamento de trabalho, trabalho em altura, pisos escorregadios e difíceis, etc.;
- **Risco químico:** exposição a líquidos, sólidos, gases, poeiras e fumos perigosos;
- **Risco de manipulação manual:** elevar, segurar, baixar, empurrar, puxar, transportar ou deslocar uma carga;
- **Riscos físicos e ambientais:** incêndios, eletricidade, radiação, vibração/ruído, iluminação ou ventilação fraca, temperaturas extremas, etc.;
- **Risco biológico:** substâncias infecciosas, vírus, bactérias, parasitas, insetos, bolores, resíduos infetados e infestações, etc.;
- **Risco ergonómico:** máquinas, equipamentos e ferramentas mal concebidos, posturas inadequadas no trabalho ou métodos de trabalho mal concebidos; e
- **Riscos psicossociais (stress).**

O inquérito visa identificar os riscos enfrentados pelos/as trabalhadores/as, a incidência de acidentes e lesões no trabalho e avaliar a sua gravidade e consequências.¹⁷ Inclui uma ênfase específica nas condições de SST das crianças em idade legal de trabalhar, mas com menos de 18 anos, a fim de determinar se estão envolvidas em trabalho perigoso, que é uma das piores formas de trabalho infantil. Os Estados-membro da OIT definem a natureza e as circunstâncias que tornam um trabalho “perigoso” para as crianças. A definição de “trabalho perigoso” varia, portanto, de acordo com a legislação aplicável em cada país. Deve ser aplicada a definição em vigor no país analisado.

Esta informação será obtida através da recolha de dados estatísticos disponíveis para o setor em análise e através dos questionários. Uma vez que os riscos e as doenças profissionais variam muito consoante o tipo de atividade, algumas questões terão de ser adaptadas ao setor visado.

Dimensão 2: saúde dos/das trabalhadores/as

O trabalho desempenha um papel central na vida das pessoas, uma vez que a maioria dos/das trabalhadores/as passa pelo menos oito horas por dia no seu local de trabalho e, consequentemente, o local de trabalho tem um impacto significativo na saúde dos/das trabalhadores/as. A exposição repetida a poeiras, gases, ruídos, vibrações e temperaturas extremas, bem como o esforço físico repetido e a má postura, podem afetar negativamente a saúde dos trabalhadores. Entre os problemas de saúde que podem estar relacionados com as condições de trabalho contam-se alergias, perturbações musculares, doenças cardíacas, perturbações relacionadas com o *stress*, problemas reprodutivos, deficiências auditivas, doenças respiratórias, etc.

Algumas doenças profissionais são reconhecidas há muitos anos (OIT 2010b). No entanto, pode ser difícil determinar a causa de uma doença relacionada com o trabalho. Tal deve-se, em certa medida, à dificuldade em isolar diretamente fatores relacionados com o trabalho de outros fatores, como o tabagismo e o consumo de álcool.

Por conseguinte, o inquérito não visa estabelecer uma tipologia das doenças profissionais típicas do setor visado, mas sim recolher as perceções dos/das trabalhadores/as sobre o seu estado de saúde. Mais especificamente, o inquérito visa: 1) compreender a forma como os/as trabalhadores/as chegam a uma avaliação do seu estado de saúde; e 2) determinar se os/as trabalhadores/as pensam que o(s) seu(s) problema(s) de saúde pode(m) estar relacionado(s) com o trabalho.

As informações provenientes dos/das trabalhadores/as e das entidades patronais podem ser complementadas com uma revisão da literatura existente sobre as condições de saúde dos/das trabalhadores/as no setor visado.

17 Ver anexo 1: Atribuição de prioridades ao risco.

Dimensão 3: prevenção

Papel dos/das trabalhadores/as na política de prevenção da SST: Os/as trabalhadores/as e os seus representantes cooperam no cumprimento das obrigações da entidade patronal em matéria de segurança e saúde no trabalho, e podem ainda inquirir sobre as políticas de prevenção da SST. Devem ser consultados pela entidade patronal sobre todos os aspetos da segurança e saúde no trabalho associados à sua atividade laboral.

Formação e informação: A formação dos/das trabalhadores/as e a informação sobre os riscos e perigos no trabalho, bem como sobre as medidas preventivas existentes e sobre as disposições legais e regulamentares em vigor, são essenciais para uma cultura de prevenção. A este respeito, as entidades patronais são responsáveis por assegurar que os/as trabalhadores/as sejam devidamente informados sobre quaisquer riscos associados ao seu ambiente de trabalho, bem como sobre quaisquer precauções necessárias para prevenir acidentes e riscos para a saúde. As entidades patronais devem igualmente assegurar que os/as trabalhadores/as estejam cientes das normas, princípios orientadores e recomendações para prevenir acidentes e riscos para a saúde. O inquérito visa determinar a forma como as entidades patronais informam e dão formação aos/as seus/suas trabalhadores/as sobre os riscos e perigos inerentes ao seu trabalho e as medidas preventivas necessárias e, se for caso disso, a forma como tal é realizado. Esta informação é recolhida através dos questionários.

Serviços de saúde no trabalho: O acesso aos serviços de saúde no trabalho é outro elemento fundamental na prevenção de acidentes e doenças profissionais, bem como um serviço essencial para garantir a saúde dos/das trabalhadores/as. O inquérito determinará se os/as trabalhadores/as têm acesso a um serviço de saúde no trabalho. Estas informações serão recolhidas por meio da revisão da literatura e dos questionários.

Equipamento e organização do local de trabalho: Os riscos e as doenças profissionais podem ser minimizados ou mesmo eliminados através da adoção de medidas preventivas de segurança e saúde. Estas medidas implicam a aplicação de uma política de prevenção ativa por parte do empregador, a fim de conceber e gerir métodos de trabalho e postos de trabalho adequados. Através da organização de controlos administrativos e técnicos racionais, o empregador será capaz de lidar com toda a gama de riscos no local de trabalho, identificando todos os perigos, incluindo os mais insidiosos, como fumos venenosos, poeira, ruído, calor, etc.

Além disso, uma vez que os riscos são inerentes a cada posto de trabalho, o objetivo deve ser eliminá-los, em vez de fazer com que os trabalhadores se adaptem a condições inseguras. Assim, todos os locais de trabalho devem estar equipados com o seguinte:

- ▶ **Infraestruturas de higiene:** acesso à água, água potável, casas de banho limpas, chuveiros (em caso de trabalho sujo ou poluente, etc.);
- ▶ **Equipamento de trabalho em conformidade:** máquinas e materiais em conformidade e verificados, etc.;
- ▶ **Equipamento de proteção individual (EPI):** máscaras, luvas, capacete, sapatos, vestuário de proteção, óculos de proteção, proteção auditiva, etc.;
- ▶ **Equipamento de emergência:** alarmes de incêndio, saídas de emergência, extintores, disjuntores elétricos, armário/kits de medicamentos;
- ▶ **Suporte de armazenamento de ferramentas;** e
- ▶ **Medidas/equipamento específicos do local de trabalho:** por exemplo, no setor da construção: andaimes, vedações em estaleiros, etc.

O estudo procura identificar as medidas preventivas aplicadas no local de trabalho para minimizar o risco de acidentes e lesões, por um lado, e as medidas tomadas para melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, por outro.

Benefícios em caso de acidente de trabalho e de doença profissional: Tal como acima referido, a proteção social desempenha um papel importante na prevenção de lesões e de doenças profissionais. A este respeito, os questionários contêm questões específicas sobre a cobertura e os benefícios recebidos pelos/as trabalhadores/as que sofreram um acidente de trabalho ou que tiveram de deixar de trabalhar por motivos de saúde relacionados com doenças relacionadas com o local de trabalho. Os questionários também contêm questões destinadas a melhorar a compreensão de como os/as trabalhadores/as sem cobertura lidam com uma perda de rendimentos em caso de acidente ou doença.

2.5 Dimensões da avaliação da liberdade sindical e de negociação coletiva

O direito de os trabalhadores criarem e aderirem a organizações da sua escolha é um direito fundamental. Nos termos da Convenção n.º 87, sobre a Liberdade de associação e a Proteção do Direito Sindical, 1948, os trabalhadores e os empregadores têm o direito de criar, gerir e aderir a organizações sem qualquer tipo de distinção. A Convenção n.º 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949, promove a proteção dos/das trabalhadores/as contra atos de discriminação e de interferência, bem como a negociação voluntária de acordos. Um dos principais objetivos do inquérito é compreender melhor o papel e a presença dos sindicatos nas empresas e determinar se existe negociação coletiva e em que medida. Para o efeito, o inquérito centra-se em duas dimensões principais:

Dimensão 1: liberdade de associação

O inquérito visa determinar se os/as trabalhadores/as são livres de se organizar, bem como a taxa de sindicalização das empresas. Estas informações serão recolhidas através de questionários e entrevistas semiestruturadas com representantes de organizações de trabalhadores e empregadores.

Dimensão 2: negociação coletiva

O inquérito visa identificar e compreender a importância dos conflitos laborais e se existe negociação coletiva (formal e informal) no setor. Tal inclui a determinação das principais fontes de conflito (salário, horas de trabalho, saúde e segurança, férias, organização do trabalho, etc.), bem como a prevalência, cobertura e natureza dos acordos negociados.

2.6 Dimensões da avaliação do trabalho forçado ou obrigatório

Trabalho forçado significa qualquer trabalho ou serviço que seja exigido a uma pessoa sob a ameaça de uma pena e para o qual a pessoa não se ofereceu voluntariamente. Os indicadores utilizados para identificar o trabalho forçado ou obrigatório podem ser quaisquer meios utilizados para forçar um indivíduo a fazer um trabalho ou serviço, incluindo a violência, sanções penais e várias formas de coação direta ou indireta sem o seu consentimento. O trabalho forçado assume muitas formas e feitios. Os indicadores que se seguem representam os sinais ou “pistas” mais comuns que apontam para a possível existência de um caso de trabalho forçado (OIT 2012).

Indicadores relativos ao trabalho forçado:

- Abuso de vulnerabilidade
- Engano ou informações falsas sobre a natureza do trabalho e as condições de emprego
- Restrição de movimentos/detenção
- Isolamento
- Violência física e sexual no local de trabalho

- ▶ Condições de trabalho e de vida abusivas
- ▶ Intimidação e ameaças
- ▶ Apreensão ou retenção de documentos de identificação
- ▶ Retenção de salários
- ▶ Servidão por dívida
- ▶ Horas de trabalho excessivas

O trabalho forçado é uma das questões mais difíceis de abordar devido aos aspetos morais e jurídicos do fenómeno. Neste caso, o inquérito visa identificar, se for caso disso, quaisquer índices de trabalho forçado no funcionamento da empresa (inquéritos aos diretores da empresa) e quaisquer casos de pessoas em situação de trabalho forçado (inquéritos aos/às trabalhadores/as). Embora os questionários permitam a recolha de algumas informações, a maior parte das informações será recolhida através das entrevistas semiestruturadas, uma vez que permitem aos entrevistadores “contornar” as perguntas diretas e visar outros entrevistados, incluindo representantes de organizações não governamentais, do governo e de sindicatos, e peritos. Dada a dificuldade em investigar este assunto, o objetivo realista do estudo é poder alertar as partes interessadas para que possam agir em casos de trabalho forçado.

2.7 Dimensões da avaliação da igualdade e da discriminação

A Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração, 1951, trata do direito do trabalhador enquanto pessoa coletiva, independentemente do sexo, do direito à igualdade de remuneração e da obrigação do Estado de assegurar a aplicação da lei sobre a igualdade de remuneração a nível nacional. A Convenção n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958, proíbe todas as formas de discriminação no emprego com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou social, e inclui uma obrigação de promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e na atividade profissional.

Para além dos motivos de discriminação proibidos pelas convenções fundamentais n.º 100 e n.º 111, a análise de diagnóstico setorial inclui também outros motivos de discriminação que não são abrangidos pelo PDFT, mas que são proibidos por outras convenções internacionais. Estes incluem deficiência, estado de migração e vírus da imunodeficiência humana (VIH)/síndrome da imunodeficiência adquirida (SIDA).

A avaliação do local de trabalho visa determinar se, no setor visado, certas pessoas ou grupos são alvo de tratamentos diferentes ou são vítimas de exclusão devido a características pessoais relacionadas com um ou mais dos motivos de discriminação proibidos (raça, cor, género, religião, opinião política, origem nacional ou social, deficiência, estatuto migratório e estatuto VIH-SIDA). As diferenças de tratamento podem dizer respeito a todas as condições de trabalho e de emprego.

A fim de identificar práticas discriminatórias, é possível comparar a situação entre diferentes tipos de trabalhadores, discriminando os resultados do inquérito por perfil de trabalhador (ver secção 5.1.2 “Perfil do trabalhador”). Além disso, os questionários contêm questões especificamente relacionadas com práticas discriminatórias. Por último, as entrevistas semiestruturadas complementarão o processo e fornecerão elementos analíticos para identificar e descrever a possível presença de práticas discriminatórias.

2.8 Dimensões da avaliação do trabalho infantil

De acordo com a Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973, a idade mínima de admissão ao emprego não deve ser inferior à idade em que termina a escolaridade obrigatória e, em caso algum, inferior a 15 anos (com uma derrogação para os países em desenvolvimento, que podem fixar a idade mínima de 14 anos durante um período transitório).

No entanto, a Convenção prevê que crianças com idades compreendidas entre os 13 (ou 12) e os 15 (ou 14) anos se envolvam em formas de “trabalho leve”. A Convenção define “trabalho leve” como um trabalho seguro para a saúde e para o desenvolvimento da criança e que não a impede de ir à escola ou de beneficiar de formação.

A Convenção estabelece igualmente uma idade mínima de 18 anos (16 anos em determinadas condições) para a participação em formas de “trabalho perigoso”, o que significa qualquer atividade suscetível de pôr em perigo a saúde, a segurança ou a moral da criança. Estas incluem, entre outras coisas, o trabalho que expõe as crianças a abusos físicos, psicológicos ou sexuais; trabalhos realizados no subsolo, debaixo de água, em alturas perigosas ou em espaços confinados; trabalhos que envolvam máquinas, equipamentos ou ferramentas perigosos ou que envolvam o manuseamento ou o transporte de cargas pesadas; trabalhos que exponham as crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, ou a condições de temperatura, ruído ou vibração prejudiciais à sua saúde; trabalho efetuado em condições particularmente difíceis, por exemplo, durante longas horas ou durante a noite, ou para o qual a criança é indevidamente retida nas instalações do empregador (OIT 2005, p. 141).

No entanto, a Convenção n.º 138 confere aos Estados-membros alguma flexibilidade na regulamentação do trabalho infantil. Por exemplo, a Convenção estipula que uma lista de “trabalho perigoso” que é proibido para os trabalhadores com menos de 18 anos e a noção de “trabalho leve” devem ser definidas a nível nacional pelos Estados Partes, com base numa consulta tripartida. Isto pode ser através de legislação e/ou regulamentação, que deve ser publicada. Os Estados Partes podem igualmente optar por excluir determinadas categorias de trabalho infantil do âmbito de aplicação da Convenção, como o trabalho familiar, a aprendizagem ou o trabalho em determinados setores de atividade.

No entanto, a Convenção n.º 138 confere aos Estados-membros alguma flexibilidade na regulamentação do trabalho infantil. Por exemplo, a Convenção estipula que uma lista de “trabalho perigoso” que é proibido para os trabalhadores com menos de 18 anos e a noção de “trabalho leve” devem ser definidas a nível nacional pelos Estados Partes, com base numa consulta tripartida. Isto pode ser através de legislação e/ou regulamentação, que deve ser publicada. Os Estados Partes podem igualmente optar por excluir determinadas categorias de trabalho infantil do âmbito de aplicação da Convenção, como o trabalho familiar, a aprendizagem ou o trabalho em determinados setores de atividade.

► Quadro 2. Idade de trabalho legal sob a Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973

	Idade mínima em que as crianças podem trabalhar	Possíveis exceções para os países em desenvolvimento
Trabalho perigoso	18 (16 em determinadas condições)	18 (16 em determinadas condições)
Idade mínima	15	14
Trabalho leve	13-15	12-14

No contexto do trabalho infantil, o “trabalho infantil a abolir” é uma subcategoria. Entre os fatores relevantes contam-se a idade da criança, o tipo e as condições de trabalho, bem como o impacto do trabalho na criança, fatores que determinam se o trabalho deve ser considerado trabalho infantil a abolir (OIT 2005, p. 141). Alguns tipos de trabalho são sempre considerados “trabalho infantil a ser abolido”, como qualquer uma das piores formas de trabalho infantil, incluindo a exploração sexual de crianças para fins comerciais, o seu uso em conflitos armados, o seu envolvimento no tráfico de drogas, tráfico de crianças e servidão por dívidas. As piores formas de trabalho infantil também incluem o “trabalho perigoso”, quando é classificado como tal a nível nacional após consulta tripartida. Para determinar

se uma atividade é “trabalho perigoso”, é necessário ter em conta não só a natureza do trabalho, mas também as condições em que é executado (*ibid.*, pp.137-138). As piores formas de trabalho infantil, para além do trabalho perigoso, requerem considerações e ferramentas específicas, pelo que não se inserem no âmbito deste manual.

É essencial ter em conta a legislação nacional sobre o trabalho infantil, em especial a idade mínima e a regulamentação que rege o trabalho classificado como “perigoso”. Este aspeto é importante, não só para adaptar os questionários, mas também para contextualizar a análise.

Aqui, a avaliação do local de trabalho visa: 1) identificar a possível presença de crianças que trabalham no setor visado; 2) avaliar as condições de trabalho das crianças do setor, a fim de determinar se há crianças envolvidas em “trabalho infantil a abolir”; e 3) registar possíveis casos de violações graves (piores formas de trabalho infantil, em especial trabalho perigoso e trabalho forçado). Os questionários contêm perguntas para este fim. Os dados recolhidos através dos questionários serão complementados pelas entrevistas semiestruturadas.



3

**Preparação
do inquérito**

A preparação do inquérito envolve:

- 1. Compilação de um inventário das informações existentes sobre o setor selecionado;**
- 2. Realização de um inquérito exploratório no terreno para identificar o(s) domínio(s) de investigação, as pessoas-recurso e as partes interessadas a entrevistar;**
- 3. Adaptação dos instrumentos de inquérito (questionários e guia para entrevistas semiestruturadas); e**
- 4. Seleção e formação de pessoal de investigação.**

Os três primeiros elementos fazem parte do estudo exploratório, após o qual o consultor elabora um relatório preliminar para validação pela OIT. Uma vez validado, o consultor seleciona e treina o pessoal de investigação.

3.1 Estudo exploratório

O estudo exploratório tem quatro objetivos:

- 1. Identificar um ou mais subsetores onde a realização dos PDFT constitui o maior desafio;**
- 2. Selecionar os subsectores, as categorias de trabalhadores e as localizações para o inquérito;**
- 3. Identificar as partes interessadas institucionais com as quais cooperar e as pessoas de contacto; e**
- 4. Adaptar os instrumentos de inquérito (questionários e manual para a realização de entrevistas semiestruturadas) ao setor e ao contexto nacional.**

Esta fase exploratória inclui:

- ▶ Rever as informações existentes, em especial o quadro legislativo, que é essencial para adaptar os questionários ao setor em causa;
- ▶ Entrevistas exploratórias (entrevistas semiestruturadas com peritos e pessoas de contacto) e visitas exploratórias no(s) domínio(s) selecionado(s) para o inquérito;
- ▶ Rever e testar os questionários e guias para entrevistas semiestruturadas; e
- ▶ Elaboração do relatório preliminar.

3.1.1 Inventário das informações existentes

O inventário das informações existentes inclui a recolha de quatro tipos de dados:

- 1. Dados estatísticos existentes;**
- 2. O quadro legislativo e regulamentar aplicável ao setor visado;**
- 3. Publicações, relatórios e outros documentos sobre as condições de trabalho, PDFT, incluindo SST no setor visado; e**
- 4. Estudos, políticas e programas passados, atuais ou futuros relevantes para o estudo.**

Dados estatísticos

O quadro 3 enumera os indicadores a fornecer para o setor visado. Esta lista é indicativa e nem todos os indicadores poderão estar disponíveis. Não é exaustiva e pode ser adaptada para ter em conta os dados nacionais disponíveis. Ao recolher estes dados, os consultores poderão consultar os seguintes recursos:

- ▶ Recenseamentos e inquéritos às famílias pelos serviços nacionais de estatística;
- ▶ Estatísticas dos ministérios competentes (saúde, trabalho, etc.);
- ▶ Registos das câmaras de comércio;
- ▶ Registos e estatísticas da Inspeção do Trabalho; e
- ▶ Registo institucional da Segurança Social e do Ministério da Saúde.

► Quadro 3. Lista de indicadores (dados quantitativos)

Dimensão da análise	Número do indicador	Indicador quantitativo
Principais características do setor	1	Número de empresas no setor visado
	2	Configuração do setor de acordo com subsetores
	3	Distribuição geográfica nacional das empresas do setor
	4	Percentagem de empresas do setor que fazem parte de uma cadeia de abastecimento internacional (se relevante para efeitos do estudo)
	5	Percentagem de empresas na economia formal (se relevante para efeitos de estudo)
Condições de emprego	6	Índice de salários por setor
	7	Percentagem de trabalhadores com cobertura (básica) de segurança social
	8	Percentagem de empregadores que oferecem cobertura de segurança social aos seus trabalhadores
SST	9	Número e tipo de acidentes de trabalho e de lesões profissionais mortais
	10	Número e tipo de acidentes de trabalho e de lesões profissionais não mortais
	11	Taxa de acidentes de trabalho e de acidentes de trabalho mortais
	12	Tempo perdido devido a acidentes de trabalho ou a lesões profissionais
	13	Taxa de cobertura do seguro contra riscos profissionais
Outros PDFT	14	Número de crianças envolvidas em trabalho infantil e em trabalho perigoso
	15	Número de vítimas de trabalhos forçados
	16	Número de sindicatos do setor
	17	Taxa de sindicalização no setor
Inspeção do Trabalho	18	Número de empresas que receberam pelo menos uma visita de inspeção nos últimos três anos
	19	Número de empresas que receberam uma visita de seguimento

Nos casos em que existem várias fontes possíveis para estes indicadores, é importante identificar as diferentes fontes (inspeção do trabalho, segurança social, etc.) e compará-las, tendo em conta que estes sistemas não abrangem, em geral, a economia informal.

Quadro jurídico e regulamentar aplicável às empresas do setor visado

Os consultores devem identificar todas as disposições legislativas e regulamentares aplicáveis às empresas do setor visado no que diz respeito:

- ▶ Diferenças entre a economia formal e informal;
- ▶ Condições de trabalho: tempo de trabalho legal, férias, salário mínimo, tipo de contrato, proteção social;
- ▶ Segurança e Saúde no Trabalho: As normas e os requisitos em matéria de SST variam significativamente consoante o tipo de atividade, o local de trabalho e o tipo de empresa;
- ▶ Liberdade de associação e negociação coletiva;
- ▶ Trabalho infantil;
- ▶ Trabalho forçado; e
- ▶ Discriminação.

Utilizando o compêndio de leis e regulamentos, os consultores nacionais terão de elaborar uma lista dos principais direitos e obrigações dos empregadores e dos trabalhadores no que diz respeito às condições de trabalho, à SST e a outros PDFT. Para o efeito, os consultores nacionais devem restringir a lista aos aspetos explicitamente abrangidos pelo presente inquérito.

Literatura existente

Além disso, os consultores nacionais terão de coligir a literatura disponível nos respetivos países (observações do Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações para as Convenções Fundamentais da OIT),¹⁸ relatórios governamentais, observações de organizações não governamentais, organizações internacionais, etc.) para o setor visado e, em especial, para as MPME, sobre as características do setor, incluindo

- ▶ Condições de trabalho;
- ▶ Segurança e Saúde no Trabalho;
- ▶ Liberdade de associação e negociação coletiva;
- ▶ Trabalho infantil;
- ▶ Trabalho forçado;
- ▶ Discriminação.

Estudos governamentais, políticas e programas relacionados com o estudo

Da mesma forma, é sua responsabilidade aprender sobre estudos passados, atuais ou futuros, políticas e programas que são relevantes para o estudo.

3.1.2 Entrevistas e visitas exploratórias no terreno

As entrevistas e as visitas exploratórias no terreno têm dois objetivos principais. Em primeiro lugar, explorar a pertinência dos temas e questões identificados antes do inquérito, alterá-los e completá-los sempre que necessário. Espera-se, por conseguinte, que os peritos e as pessoas de contacto com quem os/as entrevistadores/as realizam entrevistas semiestruturadas e discussões informais livres contribuam para complementar e adaptar o protocolo do inquérito. Em segundo lugar, as entrevistas proporcionam uma oportunidade para descobrir potenciais locais de inquérito e avaliar a sua acessibilidade e relevância, permitindo assim a seleção final dos locais de inquérito.

¹⁸ Acessível em NORMLEX: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11000:0::NO>.

3.1.3 Seleção de um ou mais subsetores e locais de inquérito

Neste caso, o trabalho envolve essencialmente a identificação de um subsetor e de uma ou várias zonas geográficas onde os riscos de SST podem ser considerados particularmente elevados e onde a realização de outros PDFT é mais suscetível de ser contestada. A área de pesquisa não pretende ser representativa do setor como um todo, ou do país.

Um determinado setor económico pode incluir muitos subsetores e estes podem apresentar diferentes situações e problemas de SST e outros problemas relacionados com os PDFT com diferentes graus de proeminência. O exemplo da indústria da construção é um setor que engloba empresas de construção estrutural, empresas de acabamento, empresas de produção de materiais de construção e empresas de consultoria. Além disso, algumas empresas estão mais focadas na construção de casas individuais ou blocos de apartamentos, enquanto outras lidam com projetos industriais ou obras públicas. Cada tipo de empresa pode ter diferentes perfis de emprego, pelo que é importante identificar essas diferenças. Uma primeira panorâmica do setor deverá permitir identificar o número e a dimensão das empresas, a mão de obra média, um inventário dos tipos de emprego no setor, bem como as áreas em que as suas atividades estão concentradas.

As diferenças podem estar relacionadas com a profissão e a natureza do trabalho, o tipo de empresa (estatuto e dimensão em particular) ou o perfil dos trabalhadores (nacional/migrante, homem/mulher, adulto/criança, mão de obra qualificada/não qualificada e trabalhadores temporários/permanentes). Em setores como a construção e o turismo, as variações cíclicas ou sazonais podem ter um impacto direto nos padrões de recrutamento, nos salários e no número de postos de trabalho oferecidos no setor. Estes fatores são suscetíveis de afetar as condições de trabalho, a aplicação das normas de SST e outras convenções PDFT. A distância geográfica das instituições, das autoridades públicas e das organizações da sociedade civil pode também resultar em diferenças significativas.

Por conseguinte, a abordagem consiste em estabelecer, no âmbito de um setor, um ou mais subsetores como foco da avaliação do local de trabalho, a fim de evitar a dispersão (com muitos subsetores, mas muito poucos inquéritos para cada um deles) e resultados excessivamente gerais (uma vez que o objetivo da avaliação é elaborar estratégias de intervenção conjuntas para resolver as questões que seriam levantadas).

Os consultores devem utilizar os dados disponíveis relativos à estrutura do setor, incluindo o número e a dimensão das empresas e a sua distribuição geográfica, os diferentes tipos de trabalho disponíveis no setor, a dimensão relativa da economia formal/informal (se relevante para o estudo), os tipos de emprego (permanente, temporário, sazonal, etc.) e os perfis dos trabalhadores (sexo, idade, nacionalidade, etc.). Para os dados numéricos, os consultores podem usar os dados estatísticos disponíveis. Se o número exato de empresas não for conhecido, devem ser utilizados os dados disponíveis para estimar o seu número e distribuição por dimensão e zona geográfica. Para a lista de tipos de atividade, o consultor pode utilizar o sistema nacional de classificação setorial e empresarial.

Durante a fase preparatória, é essencial que o consultor verifique a possibilidade/viabilidade de aceder aos locais de trabalho. Tal implica considerar questões como a segurança e a logística (distância, meios de transporte, etc.), bem como a disponibilidade das potenciais pessoas entrevistadas para participarem no inquérito.

Uma vez identificado um setor, o consultor deve escolher onde realizar o inquérito. É aconselhável escolher uma área geográfica onde as participações em termos de SST e outros PDFT sejam mais elevadas e que seja acessível à equipa de investigação.

3.1.4 Identificação dos entrevistados institucionais e individuais

Antes do início do trabalho de campo, é essencial que os consultores nacionais identifiquem e se reúnam com pessoas de contacto, incluindo pessoal da OIT, investigadores, representantes dos trabalhadores e dos empregadores e outras partes interessadas que estejam envolvidas ou possam estar conscientes das questões do setor.

Além disso, deve ser elaborada uma lista de contactos para cada uma das categorias de pessoas inquiridas. A lista destina-se a facilitar a entrada no terreno, mas não é definitiva. Terá de ser completada e alterada durante o inquérito e à medida que surgirem oportunidades de entrevista.

3.1.5 Revisão e ensaio de questionários e grelhas de entrevistas semiestruturadas

Para serem pertinentes, os questionários e as entrevistas semiestruturadas devem ser adaptados ao contexto nacional e ao setor estudado.

Para o efeito, os questionários contêm elementos modulares. Os consultores nacionais são responsáveis por efetuar os ajustamentos necessários na sequência do estudo exploratório. Tal implica a adaptação das tarefas, dos riscos e das classificações das doenças profissionais ao setor empresarial alvo, bem como a utilização do nome específico das administrações e de outras organizações nacionais em vez de termos genéricos.

Uma vez adaptados os questionários, o consultor testa-os com um mínimo de dez pessoas de, pelo menos, duas unidades de medida diferentes, de preferência selecionadas a partir da população-alvo do inquérito.

Quando a fase de teste estiver concluída, o consultor poderá sugerir a eliminação ou reformulação de algumas perguntas, quer porque são difíceis de colocar (assuntos ditos sensíveis), quer porque se revelaram inúteis ou inadequadas durante os testes (estudo exploratório). Do mesmo modo, podem ser acrescentadas questões adicionais se o trabalho exploratório as justificar, por exemplo, questões que se revelaram essenciais durante o estudo exploratório.

Estas adaptações e correções dos questionários não devem conduzir à alteração da sua estrutura e conteúdo (módulos); por exemplo, não deve ser adicionado um módulo. Se um tópico não for abordado no questionário, mas for considerado necessário, deve ser incluído nas entrevistas semiestruturadas.

3.1.6 Elaboração do relatório preliminar

No final da fase exploratória, o consultor elabora o relatório preliminar que apresenta o(s) subsector(es) de atividade escolhido(s); as questões específicas que a análise de diagnóstico examinará em profundidade; os locais de observação; o método escolhido para a amostragem dos participantes no inquérito; e os questionários e grelhas de entrevistas revistos. O relatório preliminar será submetido à OIT para validação.

3.2 Seleção e formação de pessoal de investigação

Para realizar uma avaliação do local de trabalho, recomenda-se que as equipas nacionais incluam dois consultores nacionais e pelo menos quatro entrevistadores/as para realizar os questionários, dado o número de questionários e de entrevistas semiestruturadas necessários. Os consultores nacionais serão responsáveis pela elaboração dos termos de referência dos seus entrevistadores. A fim de garantir o bom desenrolar do inquérito, recomenda-se que os entrevistadores cumpram, pelo menos, os quatro critérios que se seguem:

- 1. Sólida experiência prática de entrevistas semiestruturadas (individuais e em grupo) e análise qualitativa de dados;**
- 2. Experiência anterior na realização de questionários e no processamento de dados (para estatísticas descritivas);**
- 3. Competente nas principais línguas regionais/locais; e**
- 4. Formação em ciências sociais, económicas e/ou estatísticas.**

A metodologia utilizada e a importância da dimensão qualitativa do estudo exigem que os próprios consultores nacionais realizem as entrevistas semiestruturadas individuais e as entrevistas em grupo.

Além disso, é importante que a equipa inclua pessoas com competências específicas na entrada, processamento e uso dos dados recolhidos dos questionários, a fim de criar instrumentos relevantes para análise (tabela plana, tabela cruzada, tabela composta, etc.). Para este estudo, os consultores nacionais frequentam um curso de cinco dias, concebido para lhes dar formação em:

- Conhecimentos básicos sobre as questões abrangidas pela avaliação do local de trabalho (SST e outros PDFT);
- Compreender a metodologia da análise de diagnóstico;
- Administrar os questionários;
- Realizar entrevistas semiestruturadas; e
- Apresentar e analisar as informações recolhidas.

Os consultores receberão da OIT os documentos de base necessários para o estudo. Os consultores nacionais são subsequentemente responsáveis 1) pela organização da formação dos seus entrevistadores para a realização dos questionários (para o efeito, é fornecido um Manual de Administração do Questionário (MAQ)); e 2) pela introdução e tratamento de dados (se necessário, utilizando operadores terceiros de introdução de dados).

Recomenda-se que a OIT forneça aos consultores e entrevistadores cartas de introdução, mencionando o objetivo do estudo e o que ele implica (pesquisas, verificação de fontes secundárias). A carta de introdução é essencial para facilitar o acesso às pessoas entrevistadas, especialmente nas empresas.

Além disso, para facilitar o acesso ao terreno, recomenda-se que se convide um ou mais representantes das administrações nacionais/regionais para a jornada de formação dos entrevistadores.

3.3 Ética da investigação¹⁹

Os princípios orientadores éticos nesta secção foram adaptados do Programa Internacional da OIT para a Eliminação do Trabalho Infantil (Programa IPEC) (IPEC 2005, pp. 186-198) e dos próximos princípios orientadores éticos da OIT para a investigação sobre o trabalho infantil e o trabalho forçado. Não se destinam a substituir quaisquer regras éticas que regem certos contextos específicos, nomeadamente no que diz respeito às relações de género e às relações sociais. Consequentemente, as seguintes considerações éticas apenas orientam o consultor e os responsáveis pelas entrevistas na tomada de decisões.

O estudo do trabalho infantil e do trabalho forçado coloca uma série de dificuldades metodológicas e éticas particulares relacionadas com a sensibilidade do assunto e a atitude potencial dos participantes no inquérito ou daqueles que os “controlam” (empregador, no caso do trabalho infantil). Pode haver um nível considerável de desconfiança e relutância em falar. O MAQ e o Manual para a Realização de Entrevistas Semiestruturadas fornecem recomendações e considerações éticas que devem ser tidas em conta na administração dos questionários e na realização das entrevistas semiestruturadas.

As regras éticas especificam que, no caso de um consultor ou entrevistador verificar ou suspeitar que uma criança que participou no inquérito está envolvida em trabalho infantil, deve propor o encaminhamento para os serviços relevantes para a criança ou para as pessoas designadas para a assistir quando a criança é explorada por terceiros (os entrevistadores devem informar o consultor que conduz o estudo). No entanto, as crianças nunca devem ser encaminhadas sem o seu consentimento, exceto nos casos em que as crianças não acompanhadas possam, de outro modo, estar em risco de lhes ser causado dano. No caso dos adultos, devem ser oferecidas opções de encaminhamento quando a pessoa se encontra em perigo imediato ou solicita ajuda urgente, mas os investigadores devem sempre consultar os participantes antes de contactar as instituições de encaminhamento. Se o participante recusar a assistência, o investigador

19 OIT (a publicar em breve). *Ethical guidelines for research on child labour; Ethical guidelines for research on forced labour.*

deve fornecer, num formato facilmente dissimulado, informações escritas de consulta que o indivíduo possa utilizar posteriormente. Devem ser tomadas todas as precauções possíveis para assegurar que os participantes na investigação não sejam prejudicados pela mesma. Antes do trabalho de campo, liste os serviços de encaminhamento e desenvolva procedimentos de referência que sejam simples de implementar e treine os entrevistadores sobre como usar esses procedimentos. Na prática, o curso de ação não é obviamente tão simples: pode acontecer que os representantes das autoridades digam aos consultores que não devem mencionar nem sequer discutir fenómenos como a prostituição infantil.

Embora as dificuldades e os riscos devam ser cuidadosamente considerados, é importante não recuar na questão do trabalho infantil ou do trabalho forçado; independentemente dos resultados da análise de diagnóstico, esta última constitui também uma oportunidade para um trabalho mais geral de sensibilização neste domínio.

3.3.1 Antes do inquérito

É importante estar ciente dos riscos inerentes à investigação, especialmente para os/as trabalhadores/as entrevistados/as, cujas entidades patronais podem não ver com bons olhos o facto de estarem a participar. Por conseguinte, antes do início das entrevistas e de outras atividades relacionadas com o inquérito, os consultores terão de assegurar que a participação no inquérito não representa um risco para as pessoas entrevistadas. Por conseguinte, é necessário solicitar o parecer e o consentimento das pessoas em causa.

Consentimento esclarecido

O “consentimento esclarecido” é uma parte essencial da investigação. Os investigadores podem ocasionalmente ser forçados a esconder certos aspetos da investigação das entidades patronais para que não tentem impedir a participação dos/as trabalhadores/as. Dito isto, os/as trabalhadores/as que participam no inquérito têm o direito de ser informados/as das implicações práticas e dos resultados esperados da investigação.

Além disso, as pessoas entrevistadas devem ser informadas da identidade e dos dados de contacto do instituto de investigação, do consultor e de outros parceiros de investigação fundamentais, para que possam formular perguntas adicionais.

É igualmente importante que as pessoas entrevistadas, incluindo as crianças, compreendam que têm o direito de recusar participar na investigação e que têm o direito de retratação, que podem exercer a qualquer momento durante a investigação. No caso das crianças, estas podem ser demasiado jovens para darem o seu consentimento devendo por isso este ser solicitado aos seus progenitores. Além disso, deve ser utilizada uma linguagem adequada à idade.

3.3.2 Durante o inquérito

Linguagem e raciocínio lógico

Os investigadores devem ter em conta que os termos técnicos, abreviaturas e conceitos abstratos não fazem parte do vocabulário da maioria dos entrevistados. A abordagem deve ser flexível e a linguagem acessível; é necessária paciência e vontade de compreender o contexto local.

Uma questão de confiança

A qualidade dos resultados depende do estabelecimento de uma boa relação entre os informantes e os pesquisadores. A recolha de informações fiáveis sobre questões sensíveis exige que se respeitem noções importantes como a confiança, a paciência e o tempo adequado.

Sempre que possível, as entrevistas exaustivas devem ser realizadas num local neutro, onde as pessoas entrevistadas se sintam confortáveis e seguras. Por conseguinte, é essencial que os investigadores

solicitem às pessoas que vão entrevistar que indiquem o local que consideram mais adequado para a entrevista. Aqui estão algumas regras e princípios básicos para orientar a entrevista:

- ✓ Garantir que a entrevista é conduzida num ambiente seguro e neutro, onde as pessoas entrevistadas possam falar livremente sem medo de serem punidos de qualquer forma.
- ✓ Dedicar o tempo necessário para explicar claramente as ideias de base e o quadro de investigação, incluindo o objetivo, os métodos e os resultados esperados.
- ✓ Assegurar que nenhum terceiro interfira quando a pessoa pretende falar sobre determinados temas em privado; deixar à criança a decisão sobre as condições e o local da entrevista.
- ✓ Indicar claramente os nomes e os dados de contacto do consultor, das instituições de investigação e de outras partes interessadas do projeto, para que as pessoas possam posteriormente contactá-los, se necessário.
- ✓ Evitar termos técnicos, abreviaturas e conceitos abstratos – usar a linguagem local e uma linha acessível de raciocínio adaptada ao contexto local.
- ✓ Respeitar o direito da pessoa de permanecer em silêncio sobre assuntos sensíveis.
- ✓ Ter em conta as questões e preocupações levantadas pela pessoa – mesmo quando não estão em consonância com os objetivos de investigação.

3.3.3 Após o inquérito

O direito à privacidade

As informações recolhidas pelos consultores estão sujeitas às regras de confidencialidade. O anonimato deve ser garantido mantendo os nomes e alguns tipos de informações pessoais separados dos dados, e o processo deve ser explicado aos entrevistados que participam da pesquisa. Salvo indicação em contrário, as pessoas exteriores à equipa de investigação só devem ser autorizadas a aceder às informações com o consentimento da pessoa entrevistada. Os únicos motivos que autorizariam os investigadores a suprimir a obrigação de sigilo de informação referem-se a quaisquer condições perigosas a que as pessoas possam estar sujeitas.

Partilha de resultados de pesquisa

Ao relatar os resultados da pesquisa, devem ser tomadas precauções para não expor os informantes, especialmente as crianças, a qualquer risco. Embora os estudos de caso e as fotografias sejam excelentes instrumentos para passar a mensagem a um grupo específico de leitores, os pesquisadores têm a responsabilidade ética de garantir que os indivíduos expostos não sejam sujeitos a represálias. O consentimento deve ser obtido de cada pessoa antes de usar qualquer fotografia ou o seu estudo de caso, e o pesquisador e as pessoas entrevistadas devem concordar com o uso de pseudónimos.

Muitas vezes, é difícil partilhar resultados com as pessoas entrevistadas devido à barreira linguística, ao analfabetismo e à falta de acesso. No entanto, os benefícios para os participantes, para além dos próprios resultados da investigação, são tais que se deve procurar incluir a partilha de resultados no quadro geral de investigação e envidar todos os esforços para publicar os resultados de forma acessível, ou seja, por escrito ou através de ilustrações.



4

**Condução
do inquérito
no terreno**

O trabalho de campo inclui:

- ▶ A administração de questionários a entidades patronais e trabalhadores/as adultos/as;
- ▶ A realização de entrevistas individuais semiestruturadas com entidades patronais, trabalhadores adultos, crianças trabalhadoras, representantes sindicais, representantes das organizações patronais, inspetores do trabalho e outras pessoas de contacto envolvidas no setor visado; e
- ▶ A realização de entrevistas coletivas com entidades patronais e trabalhadores adultos.

O quadro 4 mostra o número de inquéritos por questionário e de entrevistas semiestruturadas para um determinado setor.

▶ **Quadro 4. Recolha de dados para um setor de atividade económica**

	Questionários	Entrevistas individuais semiestruturadas	Entrevistas de grupo
Número de inquéritos da entidade patronal	No mínimo 40 (Um questionário da entidade patronal por empresa)	Pelo menos sete	1
Número de inquéritos do/a trabalhador/a	No mínimo 100 (no máximo, três trabalhadores/as da mesma empresa)	No mínimo 15	1
Organizações de trabalhadores		1	1
Organizações de empregadores		1	
Inspeção do Trabalho		No mínimo um	
Outras pessoas de contacto (ministérios, ONG e outras partes interessadas)		No mínimo dois	

4.1 Avaliação com base no questionário

Os questionários fornecem informações normalizadas. As informações normalizadas obtidas através dos questionários permitem:

- ▶ Destacar quaisquer ligações entre diferentes dados (por exemplo, a incidência de acidentes de trabalho e a dimensão da empresa);
- ▶ Estabelecer uma distinção entre os perfis ou subgrupos de empresas e/ou trabalhadores no que respeita às condições de segurança/insegurança no trabalho; a situação de perigo para a saúde no trabalho; e a situação relativa a outros PDFT (ver 5.1 e seguintes para mais pormenores); e
- ▶ Determinar a magnitude das questões dos PDFT que podem ser utilizadas para conceber uma estratégia de intervenção conjunta para as resolver (setores, perfis de empresas, perfis de trabalhadores vulneráveis, problemas particularmente graves, casos especiais, etc.).

4.1.1 Seleção dos entrevistados para os questionários

Esta secção apresenta as estratégias e os critérios de seleção das pessoas entrevistadas para os questionários. Ao contrário de um estudo quantitativo, a amostra de entrevistados não pode alegar ser representativa das populações em causa, ou seja, de todos os empregadores e trabalhadores de empresas do setor visado.

A fim de assegurar resultados estatísticos qualitativos rigorosos, a amostra deve – na medida do possível – ter em conta toda a gama de situações dentro da mesma população. Existem várias estratégias para selecionar as pessoas a entrevistar para um estudo, nomeadamente um estudo essencialmente qualitativo.²⁰ Na realização do inquérito, é importante adotar uma estratégia que possa abranger o mais amplo leque possível de perfis de entidade patronal e trabalhador e estabelecer uma ligação entre a situação dos trabalhadores (informação obtida através dos questionários “trabalhador”) e o perfil das empresas em que estes trabalhadores estão empregados (informação obtida através dos questionários “trabalhador”).

Para ter em conta a dimensão de género, é essencial assegurar a participação das mulheres trabalhadoras e das entidades patronais na seleção das pessoas a entrevistar.

Para tal, devem ser definidas estratégias distintas para a seleção das entidades patronais e dos trabalhadores.

Selecionar entidades patronais

Conforme supra referido, neste inquérito os perfis da “entidade patronal” são combinados com os perfis das empresas que gerem. Assim, para cada setor estudado, a amostra relativa às entidades patronais deve conter todos os perfis das empresas do setor económico abrangido pelo estudo (ver secção 5.1.1. “Definição de perfis de empresas”). A investigação preliminar no setor económico terá permitido aos consultores nacionais fazer um inventário dos diferentes perfis empresariais presentes no setor. O consultor seleciona as entidades patronais para o inquérito com base nestas informações.

Por exemplo, se o setor da construção incluir pequenas empresas formais e médias e grandes empresas formais, a amostra de entidades patronais para o inquérito deve incluir empregadores de microempresas informais, pequenas empresas formais e de médias e grandes empresas formais.

Excluem-se da amostra:

- Empregadores de empresas cujas atividades não correspondem às do setor económico, da área geográfica ou dos tipos de empresas selecionadas para o estudo; e
- Trabalhadores, mesmo quando desempenham funções de gestão, supervisão e/ou gestão do pessoal.

No que se refere às questões relacionadas com acontecimentos passados (acidentes, negociações, etc.), foi decidido selecionar empresas que existem há pelo menos um ano (atividade regular).

Selecionar trabalhadores/as

Ao selecionar os/as trabalhadores/as, os consultores darão, na medida do possível, prioridade aos/às trabalhadores/as de empresas cujo empregador já tenham “consultado”. A intenção aqui é poder acumular uma massa crítica de informação a fim de estabelecer a relação entre o perfil da empresa e as condições dos PDFT, incluindo a SST.

Ao visar os/as trabalhadores/as em empresas cujo empregador já foi entrevistado, os consultores podem achar mais fácil o acesso aos trabalhadores, uma vez que podem pedir diretamente ao empregador autorização para administrar o questionário a um ou mais dos seus trabalhadores. Esta opção apresenta, no entanto, várias desvantagens:

- **Seleção enviesada:** A entidade patronal selecionará/designará provavelmente a/o(s) trabalhador/a(es)(as) a entrevistar, o que implica o risco de não serem incluídos trabalhadores/as “difíceis”;
- **Relutância das entidades patronais:** A entidade patronal pode recusar-se a permitir que esses/as trabalhadores/as participem no inquérito se, por exemplo, considerar que certas questões são difíceis;

20 Principais estratégias de seleção das pessoas a entrevistar: maximizar a informação (selecionar as pessoas que têm mais a dizer); maximizar a diversidade (procurar casos diferentes); contraexemplo (procura de casos que contrariam uma hipótese, a fim de invalidar a hipótese); seleção do processo anterior (a pessoa entrevistada remete-o para o processo seguinte); caso típico; e seleção aleatória (seleção da primeira pessoa disponível recomendada à chegada ao campo).

- ▶ **Desconforto do/a trabalhador/a entrevistado/a:** Se o inquérito for realizado no local de trabalho, o/a trabalhador/a pode sentir-se desconfortável com a presença da entidade patronal e sentir-se obrigado a apresentar uma imagem mais positiva/menos crítica do seu trabalho. Este risco é ainda maior para os tipos de empresas selecionadas para este estudo de diagnóstico, em especial as MPME onde existem “fortes” ligações entre o empregador e os trabalhadores, tais como laços familiares, relações pessoais, relações de dependência e obrigações pessoais (adiantamentos de dinheiro, dívida, etc.). Para os inquéritos aos/às trabalhadores/as, por conseguinte, o inquérito deve ser realizado (se necessário) após o trabalho e fora do local de trabalho, na esperança de reduzir qualquer “pressão” sobre o/a trabalhador/a.

Estas dificuldades não surgem, ou surgem em menor dimensão, quando se trata de inquéritos que envolvam trabalhadores/as não designados/as pela sua entidade patronal. Por conseguinte, quando o entrevistador se depara com as dificuldades acima referidas, é possível e recomendado selecionar trabalhadores/as de fora das empresas inquiridas, por exemplo, recorrendo a organizações de trabalhadores, inspeções do trabalho ou outros entrevistados/as.

Os consultores devem esforçar-se por selecionar trabalhadores com os diferentes perfis identificados na empresa e/ou setor. Neste caso, o consultor poderá basear-se nas respostas fornecidas pelo empregador através do questionário do empregador, que inclui perguntas sobre o número e o perfil dos trabalhadores da empresa. Utilizando o questionário do empregador, o consultor pode elaborar um inventário dos diferentes perfis da empresa. A amostragem dos trabalhadores deve ter em conta os seguintes critérios, tanto quanto possível e de acordo com a sua relevância para o setor estudado:

- ▶ Género
- ▶ Grupo etário
- ▶ Tipo de contrato (permanente, temporário, sem contrato, aprendiz)
- ▶ Tipo de comércio/trabalho efetuado
- ▶ Situação migratória
- ▶ Nacionalidade
- ▶ Etnia
- ▶ Religião
- ▶ Incapacidade

Os consultores terão de adaptar estes critérios às características dos trabalhadores do setor estudado. Por exemplo, se um empregador empregar homens e mulheres, adultos e crianças, nacionais e migrantes, e trabalhadores permanentes e temporários, o consultor deve procurar, na medida do possível, que o questionário seja preenchido, pelo menos, por:

- ▶ 1 homem
- ▶ 1 mulher
- ▶ 1 trabalhador permanente com pelo menos um ano de antiguidade na empresa
- ▶ 1 trabalhador temporário
- ▶ 1 aprendiz
- ▶ 1 trabalhador nacional
- ▶ 1 trabalhador migrante

É evidente que vários dos critérios acima referidos podem aplicar-se a um mesmo entrevistado. O consultor terá de realizar uma amostragem que seja mais adequada à composição da mão de obra da empresa. Os consultores devem manter um painel de avaliação para garantir que as diferentes categorias de trabalhadores estão representadas na amostra. Não é necessário estabelecer quotas para a amostra de entrevistados, a menos que tal facilite a seleção dos participantes no inquérito.

4.1.2 As questões colocadas

A estrutura dos questionários reflete as diferentes dimensões da análise de diagnóstico setorial, nomeadamente as características da pessoa entrevistada e da empresa, as condições de trabalho, a SST, outros PDFT e o papel da inspeção do trabalho. O Quadro 5 lista os módulos correspondentes.

► **Quadro 5. Módulos para questionários do empregador e do trabalhador**

Módulos de questionário do empregador	Módulos de questionário do trabalhador
Identificação da Empresa (ENI, <i>Enterprise Identification</i>)	Identificação da pessoa entrevistada (RI, <i>Respondent Identification</i>)
Condições de Emprego (EC, <i>Employment Conditions</i>)	Condições de Emprego (EC, <i>Employment Conditions</i>)
Segurança e saúde no trabalho (SST)	Segurança e saúde no trabalho (SST)
Segurança no trabalho (SAF)	Segurança no trabalho (SAF)
Saúde no Trabalho (HEA)	Saúde no Trabalho (HEA)
Prevenção (PRE)	Prevenção (PRE)
PDFT	PDFT
Liberdade Sindical e Negociação Coletiva (FRE)	Liberdade Sindical e Negociação Coletiva (FRE)
Trabalho Forçado (FOR)	Trabalho Forçado (FOR)
Trabalho infantil (CHL, <i>Child Labour</i>)	Trabalho infantil (CHL, <i>Child Labour</i>)
Igualdade e Não Discriminação (DIS)	Igualdade e Não Discriminação (DIS)
Inspeção do Trabalho (INS)	Inspeção do Trabalho (INS)
Identificação do Entrevistado (RI, <i>Respondent Identification</i>)	

4.1.3 Manual de Administração do Questionário (MAQ)

Os consultores nacionais recebem um Manual de Administração do Questionário (MAQ). O MAQ consiste essencialmente em esclarecimentos (sobre o significado da pergunta, as informações solicitadas) e instruções (como fazer a pergunta, como registar as informações no questionário).

Neste contexto, há que referir três pontos fundamentais:

- 1. os entrevistadores preenchem o questionário; não devem, em caso algum, entregar o questionário a alguém para que este o preencha e o devolva;**
- 2. a presença de terceiros pode influenciar a forma como a pessoa entrevistada responde às questões. Por conseguinte, é preferível realizar a entrevista sem a presença de terceiros; e**
- 3. todas as questões devem, em princípio, ser colocadas; no entanto, o entrevistador pode optar por não fazer uma pergunta, por exemplo, porque um terceiro está presente (se essa pessoa puder representar um risco para o entrevistado), ou por causa da atitude da pessoa entrevistada. Neste caso, o entrevistador escreve QNA (questão não colocada) na coluna da direita.**

4.1.4 Introdução e tratamento de dados

A introdução de dados será realizada utilizando *software* estatístico para produzir tabelas e gráficos para ilustrar os resultados do inquérito e apoiar a análise nos relatórios finais. Os consultores nacionais podem escolher o *software* com o qual estão mais familiarizados, ou os seus funcionários de introdução de dados estão mais familiarizados, caso decidam utilizar operadores terceiros. Os consultores nacionais verificarão a qualidade da introdução de dados, se utilizarem operadores terceiros, e talvez os treinem na tarefa.

4.2 Entrevistas semiestruturadas

A avaliação qualitativa em si é baseada em entrevistas individuais semiestruturadas e entrevistas em grupo. A experiência destaca os benefícios de reservar mais tempo para as entrevistas do grupo, a fim de poder apresentar e debater os resultados do inquérito inicial com as partes interessadas pertinentes, como as organizações de trabalhadores e de empregadores, os inspetores do trabalho e qualquer outro entrevistado e organização com conhecimentos práticos e experiência no domínio da SST e de outros PDFT.

Foi elaborado um manual para a realização de entrevistas semiestruturadas para as categorias de entrevistados supramencionadas e para cada uma das outras categorias de entrevistados, com nove grelhas de entrevistas:

- 1. Entrevistas individuais semiestruturadas para “entidades patronais”;**
- 2. Entrevistas individuais semiestruturadas para “trabalhadores/as adultos/as”;**
- 3. Entrevistas individuais semiestruturadas para “crianças trabalhadoras”;**
- 4. Entrevistas individuais semiestruturadas para “organizações de trabalhadores”;**
- 5. Entrevistas individuais semiestruturadas para “organizações de empregadores”;**
- 6. Entrevistas individuais semiestruturadas para “inspetores do trabalho”;**
- 7. Entrevistas individuais semiestruturadas para outras partes interessadas;**
- 8. Entrevistas em grupo para “entidades patronais”; e**
- 9. Entrevistas em grupo para “trabalhadores adultos”.**

4.2.1 Seleção das pessoas a entrevistar para entrevistas semiestruturadas

Tal como acontece com os questionários, existem várias estratégias para selecionar as pessoas a entrevistar nas entrevistas semiestruturadas individuais com empregadores e trabalhadores. Para este estudo, a diversidade é maximizada pela seleção de trabalhadores/as com diferentes perfis. Além disso, a tónica será colocada na identificação de partes interessadas e peritos locais com um profundo conhecimento prático das questões. Os consultores selecionarão as pessoas a entrevistar em função da sua compreensão das questões e dos grupos mais vulneráveis no setor visado.

Em alguns casos, podem ser realizadas entrevistas com pessoas que responderam ao questionário se, por exemplo, estas se tiverem mostrado particularmente dispostas a falar e se o consultor estiver convencido de que tem coisas “interessantes” para contar. Importa também ter o cuidado de não negligenciar os/as trabalhadores/as em condições vulneráveis, especialmente os jovens e as crianças que trabalham e as potenciais vítimas de trabalhos forçados – categorias que frequentemente são particularmente difíceis de alcançar. Para identificar estes entrevistados fora das empresas objeto do inquérito, os consultores podem recorrer a sugestões de organizações de trabalhadores, organizações de base comunitária e pessoas de contacto.

O equilíbrio de género é também muito importante na seleção das pessoas a entrevistar. No entanto, é necessária uma abordagem rigorosa, mas igualmente flexível, para ter em conta os diferentes setores (por exemplo, homens na maioria das empresas de construção, mulheres em salões de cabeleireiro).

4.2.2 Conteúdo das entrevistas individuais semiestruturadas e das entrevistas de grupo

As entrevistas semiestruturadas visam identificar:

- **O “como” e “porquê” de eventos/problemas/situações relacionados com a SST.** É importante evitar a realização de uma entrevista semiestruturada que replique os questionários (informações factuais, o quê, quem, quantos?), mas se concentre no como e no porquê.
- **Restrições e oportunidades** para a realização dos PDFT e prevenção de riscos de SST.
- **As percepções das partes interessadas** (empregadores e especialmente trabalhadores) devem ser registadas em questões relacionadas com “saúde precária”, “problemas de saúde”, “perigo”, “risco”, “prevenção” e “discriminação”, uma vez que estes conceitos não são necessariamente entendidos da mesma forma pelas organizações que os produzem e pelas partes interessadas.
- **Preocupações e expectativas dos entrevistados** relativamente à SST, a outros PDFT e ao papel das inspeções do trabalho.

As entrevistas individuais semiestruturadas devem também permitir retomar certas características específicas, por exemplo relacionadas com uma pessoa, um grupo populacional ou uma situação que não possa ser incluída no questionário.

Foram selecionados tópicos específicos para as entrevistas em função da categoria de entrevistados: trabalhadores adultos, trabalhadores infantis, empregadores, organizações de trabalhadores e inspetores do trabalho. Estes tópicos são discutidos em detalhe no *Manual sobre a realização de entrevistas semiestruturadas*. Os dados qualitativos também podem ser usados para destacar o ponto de vista émico, ou seja, a forma como os entrevistados percebem e interpretam a sua própria experiência pessoal, ou uma perspetiva de *insider*.

4.2.3 Manual para a realização de entrevistas semiestruturadas

O presente Manual visa ajudar os consultores nacionais a realizar entrevistas. Consiste em três elementos:

- 1. Instruções gerais para as entrevistas, apresentação da entrevista, sequenciação e prestação de informações.**
- 2. Um conjunto de nove grelhas de entrevista.** Tal como acontece com os questionários, os tópicos da entrevista abordam as principais dimensões da SST e de outros PDFT. Para cada tipo de entrevista, foram listados vários tópicos que é necessário abordar. Para cada um desses tópicos, são mencionados vários pontos, bem como uma lista de perguntas a serem feitas para ajudar o entrevistador a cobrir o tópico adequadamente. O consultor terá, sem dúvida, de acrescentar pontos específicos adaptados ao contexto local.
- 3. Formulários de identificação da entrevista.** Estes formulários devem ser preenchidos antes da entrevista, de modo a poderem ser identificados aquando do tratamento da informação. Devem ser anexados às notas da entrevista.

4.2.4 Registo e comunicação de informações

A informação da entrevista é registada por meio de anotações e talvez por meio de gravação de áudio. Pode acontecer que a pessoa entrevistada se sinta incomodada pela recolha de notas e/ou pela gravação de áudio (pode ter receio de que as notas sejam lidas, por exemplo). O entrevistador deve determinar se as anotações e/ou a gravação podem distorcer a entrevista. Na verdade, existe o risco de a pessoa entrevistada dar respostas prontas ou imprecisas ou não mencionar o que é provavelmente o mais interessante. Em caso afirmativo, o entrevistador conduzirá a entrevista sem tomar notas e/ou gravar. O processo torna-se mais difícil porque devem poder recordar as informações que recolheram.

Para que as notas possam ser utilizadas, será necessário elaborar uma síntese/análise da entrevista. As recomendações para a redação de sínteses são apresentadas em detalhe no *Manual sobre a realização de entrevistas semiestruturadas*.

Recomenda-se a elaboração de uma síntese/análise para cada entrevista (individual e em grupo). As sínteses devem ser redigidas na língua de trabalho do projeto. Os termos ou expressões importantes (que descrevem um facto, um processo, uma parte interessada ou uma situação específica) devem ser mencionados na língua nacional ou local entre aspas, uma vez traduzidos. Escrever a análise sumária é parte integrante do trabalho da entrevista. Cada síntese será acompanhada por um formulário de identificação da entrevista, que pode ser encontrado no *Manual para a realização de entrevistas semiestruturadas*.



5

**Apresentação e
análise de dados**

A última etapa do inquérito envolve a análise de todos os dados recolhidos e a preparação do relatório. A análise visa utilizar os dados resultantes para identificar tendências no setor e explicar o que foi observado. Uma parte fundamental da análise é o “âmbito” dos resultados da pesquisa. As avaliações do local de trabalho destinam-se a ilustrar as condições de SST e a realização de outros PDFT nas empresas, subsectores e locais entrevistados. A análise não pode pretender ser estatisticamente representativa de todo o setor ou do nível nacional, uma vez que não existe amostragem estatística enquanto tal, mas sim uma seleção de locais de estudo, empresas e trabalhadores. É importante mencionar este aspeto no relatório e evitar quaisquer observações extrapoladas a partir da avaliação do local de trabalho. Ao analisar os dados do questionário em particular, deve ser evitada qualquer menção a médias ou percentagens, como o número médio de acidentes nas empresas ou a percentagem de trabalhadores feridos em acidentes no setor. Em geral, o relatório referirá os locais estudados e não o setor ou o país como um todo.

5.1 Princípios orientadores para o estabelecimento de variáveis de análise de resultados

A análise do questionário destina-se a fornecer uma avaliação da SST e de outros PDFT de acordo com o perfil da empresa e o perfil dos trabalhadores no setor visado. Os resultados do inquérito devem, por conseguinte, ser discriminados de acordo com os perfis das empresas e dos trabalhadores, cujas orientações são a seguir apresentadas.

5.1.1 Definir perfis de empresa

Para as empresas, podem ser consideradas várias variáveis de análise, que podem variar consoante o setor pelo que os consultores terão de identificar as variáveis de análise relevantes para o setor em estudo. Por exemplo, para um setor em que as empresas visam diferentes mercados (mercados nacionais ou de exportação, mercados públicos ou privados, etc.), pode ser incluída uma variável de análise relativa ao mercado-tipo visado pelas empresas.

No entanto, independentemente do âmbito do estudo, recomenda-se a *inclusão de pelo menos uma variável* relacionada com a **dimensão da empresa**. Para o efeito, devem ser utilizadas definições nacionais para distinguir entre microempresas, PME e grandes empresas. Se o quadro nacional não estabelecer uma distinção entre estas três categorias, os consultores nacionais terão de estabelecer as suas próprias categorias com base nas categorias estatísticas utilizadas pela OIT

Além disso, quando o objetivo do estudo incluir atividades da economia informal, deverá ser incluída uma variável relativa ao **grau de informalidade**. Neste caso, a análise salientará o impacto da formalidade/informalidade sobre a SST e outros PDFT. Além disso, uma classificação baseada nos níveis de informalidade pode revelar qualquer potencial desfasamento entre o quadro regulamentar e a prática real. Com efeito, muitas empresas podem cumprir os critérios de formalidade (quadro regulamentar), mas, na prática, ignoram-no ou não cumprem o quadro regulamentar. Por conseguinte, é necessário analisar em que medida a SST e outros défices dos PDFT resultam da falta de um quadro regulamentar adequado e/ou do incumprimento da legislação em vigor. Estas informações são essenciais para a definição das estratégias de intervenção pertinentes:

- ▶ Há necessidade de regulamentação? (se não existir um quadro);
- ▶ Deverá o quadro existente ser reforçado ou uma regulamentação adaptada? (se o quadro regulamentar for inadequado ou inadequado para um determinado setor, por exemplo); ou
- ▶ Deverão as competências e os recursos da inspeção do trabalho ser reforçados, a fim de lhe permitir aplicar o quadro regulamentar existente, entre outros?

Em teoria, a economia informal refere-se a “todas as atividades económicas dos trabalhadores e das unidades económicas que não estão – na lei ou na prática – cobertas ou insuficientemente cobertas por

acordos formais”.²¹ De um modo geral, uma empresa é considerada informal quando não está registada (no registo comercial e/ou no sistema de segurança social), e/ou quando é uma pequena empresa privada não constituída em sociedade que produz bens ou serviços para venda ou troca direta (OIT 2013). Em muitos países, as empresas com muito poucos trabalhadores permanentes não são obrigadas a registar-se. Nestes países existe, portanto, uma forte correspondência entre as microempresas e a economia informal – embora as duas categorias não se sobreponham precisamente.

Assim, não existe um critério único para distinguir a economia formal da economia informal. Uma empresa ou uma situação de emprego pode ser classificada como formal/informal de acordo com diferentes critérios. No contexto do inquérito, devem ser tidos em conta vários critérios para determinar o grau de informalidade das empresas inquiridas. Para o efeito, os questionários dos empregadores e dos trabalhadores incluem questões que permitem diferenciar retrospectivamente as empresas em função do seu grau de formalidade/informalidade, com base nos seguintes critérios.²² Uma empresa pode ser considerada informal se:

- não está registada no registo setorial;
- não está inscrita num regime de segurança social;
- não paga impostos em conformidade com o código fiscal;
- não tem conta bancária;
- não mantém contas formais; e
- não tem instalações.

Cada um desses critérios será testado separadamente, e depois cumulativamente para deduzir o grau de informalidade de cada uma das empresas pesquisadas. As empresas inquiridas devem assim ser divididas em três categorias:

- Empresa informal (satisfaz os quatro critérios de informalidade);
- Empresa semiformal (satisfaz alguns critérios de informalidade); e
- Empresa formal (não corresponde a qualquer critério de informalidade).

Isto estabelece uma distinção entre o grau de formalidade/semiformalidade/informalidade da empresa. Além disso, uma empresa formal pode operar utilizando emprego informal. A dimensão da formalidade trabalho/emprego não foi utilizada para diferenciar as empresas devido à complexidade do exercício (uma vez que seria necessário acrescentar critérios de emprego formais/informais). Por outro lado, os tipos de empresas – formais, semiformais, informais – terão de ser cruzados com as características do emprego (tipos de contrato, filiação de trabalhadores num sistema de proteção social ou de segurança social) recolhidas a partir dos questionários.

5.1.2 Definir perfis de trabalhadores/as

A fim de identificar as variações na aplicação das normas de SST e na realização de outros PDFT de acordo com um perfil dos trabalhadores/as, será necessário definir variáveis de análise que permitam analisar e comparar a diversidade das situações dos/das trabalhadores/as. Tal como acontece com as empresas, as variáveis de análise relevantes podem variar de um setor para outro. No entanto, devem ser incluídas, no mínimo, as seguintes variáveis:

- tipo de tarefa/atividade executada
- tipo de contrato (temporário ou permanente)

21 Ver OIT 2002. Par. 3 da *Resolution concerning Decent Work and the Informal Economy*, disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>. A economia informal não inclui atividades ilegais, nomeadamente a prestação de serviços ou a produção, venda, posse ou consumo de bens proibidos por lei, incluindo a produção e o tráfico ilegais de droga, o fabrico e o tráfico ilegais de armas de fogo, o tráfico de pessoas e o branqueamento de capitais, tal como definidos nas convenções internacionais pertinentes.

22 Lista adaptada de Maldonado 1998, pp. 20-23.

- ▶ grau de informalidade do emprego – o trabalhador é empregado numa empresa de economia informal; não tem um contrato escrito; e/ou não está inscrito num regime de segurança social²³
- ▶ género
- ▶ idade
- ▶ nacionalidade
- ▶ etnia
- ▶ religião
- ▶ incapacidade

Os consultores nacionais terão de adaptar esta lista às características dos trabalhadores do setor visado e à relevância ou não de algumas variáveis. Por exemplo, a religião ou a etnia podem nem sempre ser relevantes. É então possível desagregar os resultados do inquérito em diferentes perfis de “trabalhadores”: (homens/mulheres; adultos/crianças; nacionais/migrantes, etc.). Tal permitirá destacar qualquer discriminação entre os diferentes grupos de trabalhadores do setor, mas também identificar categorias de trabalhadores mais vulneráveis a violações dos PDFT e a deficiências em matéria de SST.

5.2 Apresentação e análise dos resultados da pesquisa

Recomenda-se que os dados e os resultados sejam apresentados e analisados em conjunto, em vez de os dividir numa parte “dados/resultados” e numa parte “análise”. A apresentação e a análise fazem parte de um exercício incremental, passo a passo, que inclui: 1) apresentação de dados/resultados brutos; 2) apresentação de dados/resultados consolidados; e 3) análise de como e porquê.

5.2.1 Apresentação de dados/resultados brutos

Os dados/resultados brutos provêm das perguntas feitas nos questionários ou nas entrevistas semiestruturadas, por exemplo:

- ▶ Dados/resultados gerais (não discriminados por perfil de empresa e por perfil de trabalhador);
- ▶ Dados/resultados discriminados por perfil da empresa (dimensão da empresa e nível de formalidade);
- ▶ Dados/resultados desagregados por perfil do trabalhador.

5.2.2 Apresentação de dados/resultados consolidados

Os dados/resultados consolidados são obtidos por referência cruzada de dados/resultados brutos, eventualmente corroborados por fontes secundárias.

5.2.3 Analisar como e porquê

É importante ir além da apresentação dos resultados consolidados (dados extraídos de dados quantitativos e secundários), ou seja, contextualizar os resultados e explicar o “como” e o “porquê”.

23 O emprego informal refere-se a uma situação em que os/as trabalhadores/as não estão cobertos de forma adequada por acordos formais, ou seja, sem proteção social, subsídio de doença ou contrato de trabalho. O emprego informal e a economia informal estão estreitamente ligados. De um modo geral, o emprego é necessariamente considerado informal quando a empresa é informal. No entanto, o emprego informal também existe nas empresas formais. Os trabalhadores ocasionais, temporários e sazonais, por exemplo, podem ser empregados informalmente por uma empresa que também satisfaça os critérios de formalidade. Para efeitos do presente estudo, emprego informal refere-se a todas as situações em que os trabalhadores não têm proteção social, subsídio de doença ou estatuto jurídico (contrato de trabalho escrito), independentemente de serem trabalhadores de uma empresa formal ou de uma empresa informal.

Os resultados e análises devem, se necessário, ser corroborados por referências a dados secundários, a fim de confirmar, fortalecer, refinar, qualificar, colocar em perspectiva ou contradizer “o que sabíamos antes” da análise de diagnóstico.

Algumas questões relacionadas com a SST e outras questões relacionadas com os PDFT são claramente difíceis de documentar. As informações produzidas podem também ser desiguais em função do setor, dos tipos de empresas e das áreas geográficas estudadas. No entanto, a fim de identificar uma estratégia de ação, é necessária uma informação sistematizada que permita uma comparação entre diferentes subsetores e diferentes zonas geográficas. A triangulação dos dados entre os resultados do questionário, as entrevistas semiestruturadas e a literatura secundária é, portanto, particularmente importante para a análise.

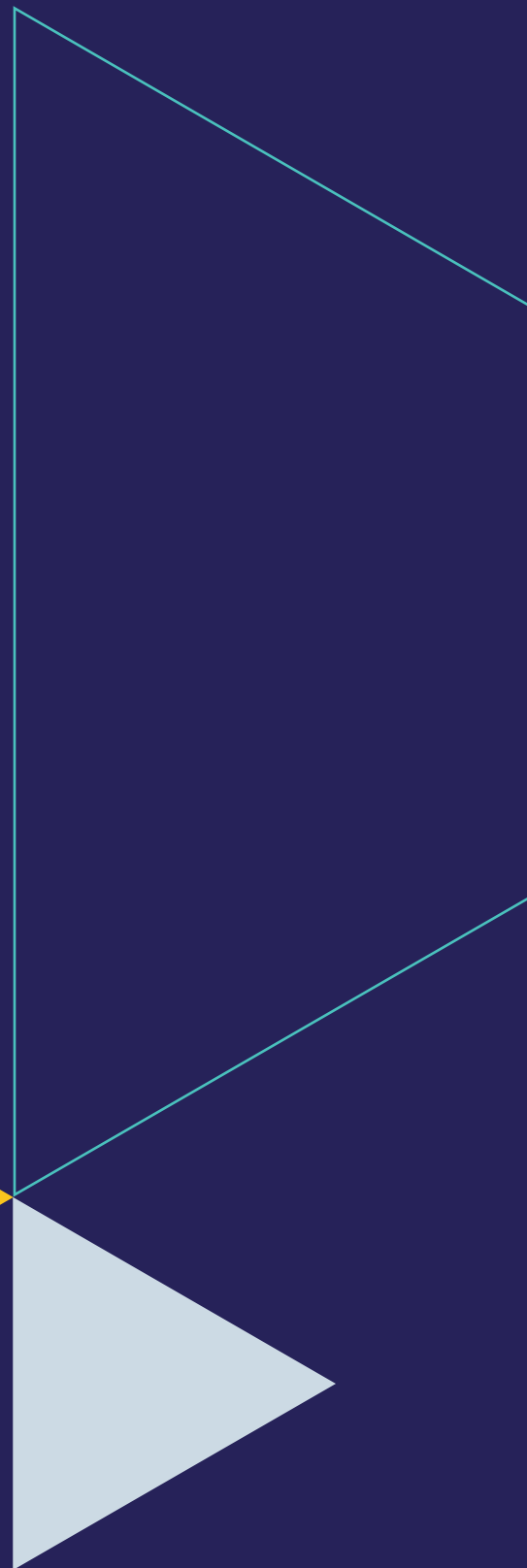
A conclusão destaca os desafios setoriais específicos, nomeadamente:

- O elevado risco de acidentes e problemas de saúde;
- As dificuldades práticas para a inspeção do trabalho resultantes do facto de as empresas disporem de locais de trabalho móveis, mas sem sede nem instalações;
- A diferença entre a existência de um acordo coletivo e a sua aplicação; e
- O estatuto do mercado de trabalho e a relação de poder entre entidades patronais e trabalhadores(as).



6

Estrutura do relatório



Os relatórios devem incluir os seguintes capítulos:

- 1. Um sumário**
- 2. Uma introdução**
- 3. Um capítulo metodológico**
- 4. Uma descrição do setor e das partes interessadas**
- 5. Uma apresentação e análise da situação relativa à SST e a outros PDFT**
- 6. Propostas de ação**
- 7. Conclusões e recomendações**

6.1 Sumário

O sumário não se limita à apresentação do projeto e à avaliação do local de trabalho; inclui igualmente as principais constatações e análises relativas à SST e aos PDFT.

6.2 Introdução

A introdução deve incluir:

- ▶ Informação sobre o quadro institucional e objetivos do inquérito.
- ▶ Uma breve definição do objetivo e dos principais conceitos do estudo (tipos de empresas, distinção formal/informal (se relevante para o estudo), SST e outros PDFT).
- ▶ Uma apresentação do setor e das zonas geográficas escolhidas para o inquérito, bem como as razões da escolha.
- ▶ Uma breve apresentação do atual quadro legislativo e regulamentar, incluindo:
 - Os textos que mencionam os capítulos, artigos e disposições mais importantes para a SST e outros PDFT (Constituição, Código do Trabalho, Leis, Decretos que especificam e complementam a legislação; documento-quadro de política nacional; autoridades responsáveis);
 - Potenciais lacunas jurídicas no quadro nacional; por exemplo, a falta de um texto específico que regule as condições de SST num determinado setor; a falta de um texto específico para um tipo de empresa ou categoria de trabalhadores; a ausência de uma política nacional eficaz;
 - Deficiências ou falhas na aplicação do quadro jurídico nacional;
 - Estatuto de ratificação/não ratificação das convenções pertinentes da OIT; e
 - Lacunas e limitações no quadro jurídico e institucional nacional em relação às convenções pertinentes da OIT.
- ▶ Uma breve apresentação das principais questões relacionadas com a SST e outras questões relacionadas com os PDFT.

6.3 Metodologia

Este capítulo visa apresentar a metodologia de pesquisa como adaptada ao país e setor em questão. O mesmo inclui:

- ▶ Uma explicação das escolhas envolvidas na produção da amostragem de empresas e trabalhadores para o inquérito;
- ▶ A amostra para os inquéritos ao questionário (número e categoria/perfis de empresas e trabalhadores entrevistados por questionário);

- O número de entrevistas semiestruturadas realizadas e os perfis das diferentes categorias de entidades patronais, trabalhadores/as e outras partes interessadas;
- As condições de realização do inquérito, as eventuais dificuldades encontradas e as implicações dessas dificuldades para os resultados e a sua interpretação; e
- As fontes das informações secundárias utilizadas na análise também devem ser listadas.

6.4 Descrição do setor e partes interessadas

Para cada um dos subsetores selecionados, este capítulo apresenta as atividades produtivas e os tipos de empresas no que diz respeito ao número de trabalhadores, volume de negócios anual e estatuto informal/formal, bem como o seu número e distribuição geográfica no país. O presente capítulo apresenta igualmente a tipologia das partes interessadas para cada setor: tipos de empresas, organizações de trabalhadores e de empregadores, etc., e as autoridades públicas, incluindo a inspeção do trabalho, envolvidas no setor.

A descrição das partes interessadas e do setor não só prevê 1) informações contextuais antes de ler os resultados da análise de diagnóstico, mas também 2) explicações para os resultados. Estas explicações devem ser utilizadas no capítulo seguinte, bem como nas conclusões e recomendações. Este capítulo terá por base:

- 1. Fontes secundárias (estatísticas e documentação de instituições governamentais ou organizações internacionais, por exemplo).**
- 2. Dados do módulo “Descrição geral das condições de trabalho” nos questionários, ou seja:**
 - Tipos de contratos;
 - Procedimento e critérios de recrutamento;
 - Nível salarial;
 - Duração do trabalho; e
 - Proteção social dos trabalhadores/as (doença, desemprego, maternidade e pensão).

6.5 Apresentação e análise da situação em matéria de SST e outros PDFT

Este capítulo deve descrever e analisar as situações e problemas identificados nos vários locais de trabalho avaliados, bem como as diferenças em função das categorias de trabalhadores e do perfil da empresa. O capítulo deve indicar os principais desafios em matéria de SST e outros desafios relacionados com os PDFT e identificar os grupos de trabalhadores em condições mais vulneráveis. Para facilitar a leitura, recomenda-se a apresentação dos resultados do inquérito por questionário utilizando tabelas, diagramas e/ou gráficos. As informações provenientes das entrevistas semiestruturadas devem complementar e melhorar a análise dos dados resultantes dos questionários. Por conseguinte, é necessário combinar os tipos de informações, em vez de apresentar primeiro os resultados do inquérito por questionário, seguidos das informações das entrevistas semiestruturadas.

Este capítulo especificará os riscos para a segurança e a saúde no trabalho envolvidos, com base nos dados do questionário dos módulos sobre Segurança (SAF, *Safety*), Saúde (HEA, *Health*) e Prevenção (PRE, *Prevention*). Do mesmo modo, o capítulo especificará o grau de execução dos outros PDFT a partir dos dados do questionário dos seguintes módulos:

- Liberdade de associação e negociação coletiva (FRE, *Freedom*);
- Trabalho forçado (FOR, *Forced*);
- Trabalho infantil (CHI, *Child Labour*);
- Igualdade e Não Discriminação (DIS, *Discrimination*).

A análise salientará os fatores com impacto na aplicação da SST e de outros PDFT, distinguindo entre:

- ▶ Fatores contextuais, ou seja, os relacionados com as características específicas das empresas inquiridas, a forma como o trabalho é organizado e as condições e os riscos no local de trabalho; e
- ▶ Fatores estruturais, tais como:
 - *fatores económicos*: A SST pode envolver investimentos fora do alcance das empresas em causa;
 - *fatores culturais*: outros PDFT podem ser considerados um luxo e “demasiado afastados” das realidades destes tipos de empresas; a SST pode ser uma questão de pouca importância em comparação com outros condicionalismos que afetam a atividade económica e o trabalho, tanto para os empregadores como para os trabalhadores; e
- ▶ Fatores institucionais: podem não incidir nas empresas, nos empregadores ou nos trabalhadores, e não podem ter qualquer contacto com as administrações públicas ou as organizações patronais, de trabalhadores ou profissionais. Não existe qualquer requisito, incentivo ou informação externa em matéria de SST ou dos PDFT.

A este respeito, é essencial que a análise tenha em conta os pontos de vista e os comentários apresentados pelos empregadores e trabalhadores, bem como por outras partes interessadas e pessoas de contacto que participem no inquérito.

6.6 Propostas de ação

Este capítulo apresenta as necessidades e prioridades das partes interessadas e analisa os condicionalismos e as oportunidades para melhorar a aplicação das normas de SST e a realização dos outros PDFT. A análise das necessidades e prioridades expressas por todas as partes interessadas deve refletir os seus diferentes pontos de vista, de modo a destacar pontos de convergência e divergência. A análise basear-se-á principalmente nos dados qualitativos coligidos²⁴ através de entrevistas semiestruturadas e de entrevistas em grupo (grupos-alvo) e fornecerá um resumo analítico dos dados. Neste capítulo, é importante relatar as recomendações feitas pelas diferentes partes interessadas e avaliar a sua relevância. São realistas, tendo em conta as condições de trabalho nas empresas?

O objetivo da análise das necessidades, prioridades e recomendações das partes interessadas é apoiar o desenvolvimento de modelos de intervenção. Para tal, é necessário analisar os condicionalismos e as oportunidades associados à aplicação das normas relacionadas com os cinco PDFT, para além de reforçar o papel das várias partes interessadas envolvidas.

Este sumário deve incluir todas as informações recolhidas para a análise de diagnóstico setorial, ou seja, os dados extraídos do inquérito (dados quantificados e dados qualitativos), mas também as informações derivadas dos dados secundários sobre o contexto jurídico, político, económico e social (ver explicações sobre os Pontos Fortes, Pontos Fracos, Oportunidades, Ameaças [SWOT] no quadro 6 *infra*). Para o efeito, sugere-se a apresentação de um sumário das limitações e oportunidades sob a forma de um quadro SWOT para cada setor em relação a um determinado objetivo.

▶ Quadro 6. Usar a análise SWOT para resumir restrições e oportunidades

Aplicar a análise SWOT a contextos internos e externos		
Internos	Pontos fortes Características internas do setor e que conferem uma vantagem em termos do objetivo pretendido.	Fraquezas Características internas do setor e que o colocam em desvantagem em termos do objetivo pretendido.
	Oportunidades Situações externas ao setor e específicas do ambiente (local, nacional, internacional) em que opera e que podem proporcionar uma vantagem para alcançar o objetivo desejado.	Ameaças Situações externas ao setor que comprometem a realização do objetivo pretendido.

24 Estes dados podem também ser correlacionados e ilustrados com os resultados da análise do questionário.

A primeira vertente (interna) identifica as características atuais do setor, as suas capacidades e recursos, em termos de pontos fortes e fracos para melhorar as condições de saúde e segurança dos trabalhadores (SWOT 1) e a realização de outros PDFT (SWOT 2).

A segunda vertente (externa) apresenta fatores externos ao setor e que têm um impacto comprovado ou potencial nas condições de saúde e segurança (SWOT 1) e na realização de outros PDFT (SWOT 2). Estes fatores incluem oportunidades e ameaças a nível local, nacional e internacional.

Sugerimos o estabelecimento de três tabelas SWOT destinadas, respetivamente, a: 1) melhorar a segurança e a saúde no trabalho; 2) reforço da realização de outros PDFT; e 3) reforço das capacidades nacionais para promover a SST e outros PDFT.

6.7 Conclusões e recomendações

Em conclusão, é importante resumir as questões setoriais visadas, a fim de identificar os subsectores, as áreas geográficas e as prioridades para a definição de políticas e programas destinados a corrigir os défices identificados. Para obter os melhores resultados, as recomendações devem ser adaptadas às partes interessadas específicas.

Referências bibliográficas

Referências citadas

- OIT. 1919. *Night work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)*.
- . 1946. *Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 79)*.
- . 1958. *Convenção n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958*.
- . 1981. *Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981*.
- . 1985. *Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)*.
- . 1988. *Convenção n.º 167 sobre a Segurança e Saúde na Construção, 1988*.
- . 1992. *Safety and health in construction: An ILO Code of Practice*.
- . 2002. *A Future Without Child Labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration*.
- . 2005. *Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology*. Programa de Informação e Acompanhamento Estatístico do Trabalho Infantil (SIMPOC) do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC).
- . 2010a. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 86.ª sessão, Genebra, 18 de junho de 1998, anexo revisto em 15 de junho de 2010.
- . 2010b. *ILO List of Occupational Diseases, Revised 2010*.
- . 2011. *Safety and health in agriculture*.
- . 2012. *ILO Indicators of Forced Labour: Special Action Programme to Combat Forced Labour*.
- . 2013. *Measurement of the Informal Economy*.
- . 2017. *Global Estimates of Modern Slavery*.
- Maldonado, C. 1998. *Manuel méthodologique pour le recensement des établissements économiques informels*. Genebra: OIT.
- Nações Unidas. 1948. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Nova Iorque.

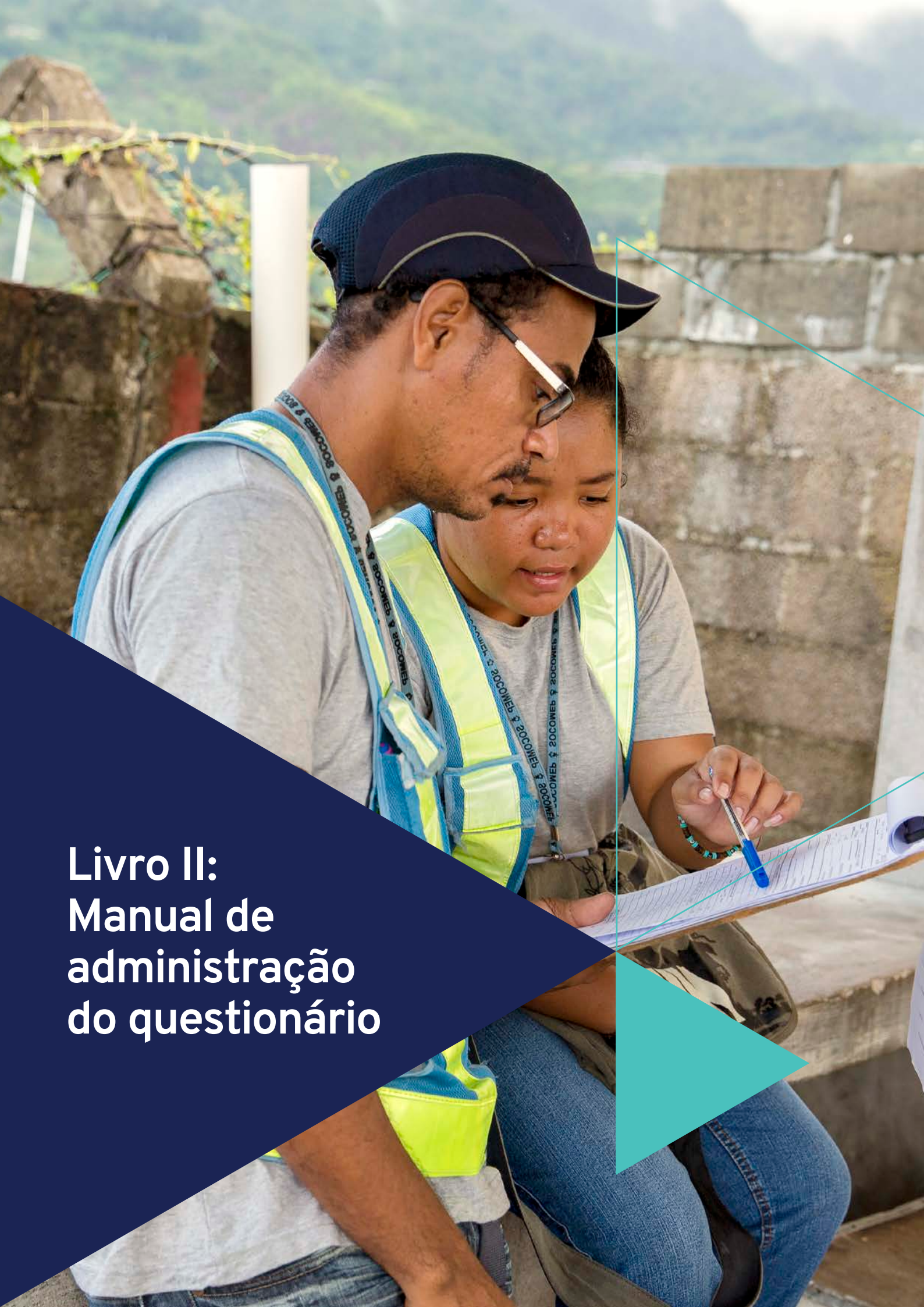
Leitura adicional sugerida

- OIT. 2000. *Employment and social protection in the informal sector (b) Employment in the informal sector: challenges and future agenda*, GB.277/ESP/1/2.
- . 2001. *Convenção n.º 184, sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura*.
- . 2004. *Emploi et Conditions de Travail dans le Secteur Bâtiment et Travaux Publics. Rapport de synthèse de trois études de cas: Burkina Faso, Côte d'Ivoire et Rwanda*.
- . 2006. *Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho*.
- . 2007. *Discrimination at Work in Africa, Fact Sheet*.
- . 2009. *Strengthening Labour Market Information to Monitor Progress on Decent Work in Africa: a Seminar Report and Guidebook*.
- . 2011. *Liste des 20 indicateurs du travail décent prioritaires adoptée par l'atelier et conventions correspondantes en vue d'être intégrés dans le PPTD et la future Stratégie de Croissance et de Développement Accéléré du Niger*.
- . 2012. *Decent Work Indicators in Africa - A first assessment based on national sources*.
- . 2015. *Guide sur les droits fondamentaux pour les inspecteurs du travail au Maroc* [em árabe].
- CSI (Confederação Sindical Internacional). 2008. *Mini Action Guide: Forced Labour*, Bruxelas.
- Kwemo, S. 2012. *L'Ohada et le secteur informel: L'exemple du Cameroun*, Paris: Ed. Larcier)
- Lawrence, S e Ishikawa J. 2005. *Social Dialogue Indicators Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage: Statistical Concepts, Methods and Findings*. Genebra: Bureau de Estatística da OIT.

Anexo 1 – Atribuição de prioridades aos riscos

Grelha de atribuição de prioridades de ações

Prioridade 1 = Ação imediata		Prioridade 2 = Ação a curto prazo		Prioridade 3 = Ação a cumprir	
		Muito baixa ou muito improvável	Baixa ou provável	Frequente ou provável	Muito frequente ou muito provável
		Exposição alguns dias por ano	Exposição alguns dias por mês	Exposição alguns dias por semana ou algumas semanas por ano	Exposição diária ou permanente
		1	2	3	4
Muito grave Acidente ou doença fatal (eletrocussão, afogamento, cancro,...)	4	Prioridade 1 Prioridade 2 Prioridade 3			
Seriedade Acidente ou doença com invalidez parcial permanente Doença profissional (eczema recorrente devido a exposição renovada, surdez, etc.) com sequelas, mas que não causa a morte	3				
Média Acidente ou doença com licença por doença Corte profundo, queimadura, concussão, entorse, fratura... Lesão que requer a intervenção de um médico, mas não necessariamente assistência de emergência externa	2				
Baixo Acidente ou doença sem licença por doença Corte pequeno, nódoas negras, ligeira irritação ocular	1				

A man and a woman are outdoors, wearing safety vests and a cap. The man is wearing a dark blue cap and glasses, and the woman is wearing a blue and yellow safety vest. They are both looking at a document held by the woman, who is also holding a blue pen. The background shows a stone wall and a green hillside. A dark blue diagonal banner is overlaid on the bottom left, and a teal triangle is on the bottom right.

Livro II: Manual de administração do questionário

► Lista de acrónimos

CHI <i>(Child Labour)</i>	Trabalho infantil
COM <i>(Commerce)</i>	Setor do comércio
DIS	Igualdade e discriminação
DK <i>(Do not know)</i>	“Não sei”
EC <i>(Employment Conditions)</i>	Condições de emprego
ENI <i>(Enterprise Identification)</i>	Identificação da Empresa
FOR <i>(Forced Labour)</i>	Trabalho forçado
FRE <i>(Freedom of Association)</i>	Liberdade de associação e negociação coletiva
HEA <i>(Health)</i>	Saúde
INS <i>(Inspeção do Trabalho – Labour Inspectorate)</i>	Inspeção do Trabalho
NA <i>(No answer)</i>	“Não responde”
PRE <i>(Prevention)</i>	Prevenção
QI <i>(Questionnaire identification)</i>	Identificação do questionário
QNA <i>(Question not asked)</i>	Questão não colocada
RI <i>(Respondent Identification)</i>	Identificação do entrevistado
SAF <i>(Safety)</i>	Segurança no trabalho

1. Apresentação

Este manual fornece instruções para a realização dos questionários da entidade patronal e do/a trabalhador/a. Destina-se aos entrevistadores que utilizarão os questionários e aos consultores responsáveis pela formação dos entrevistadores antes de passarem a administrar os questionários na área.

O manual contém todas as questões de ambos os questionários. Em cada questão encontrará algumas orientações específicas, tais como:

- Uma clarificação do significado dos termos utilizados no questionário (Compreensão);
- Instruções sobre como colocar a questão (Como colocar a questão); e
- Instruções sobre como registar a resposta à questão (Como preencher o questionário).

O manual é dividido em duas partes. Contém uma série de instruções gerais, que se aplicam tanto aos questionários como às instruções específicas de cada questionário.

O manual não contém quaisquer informações sobre a identificação e seleção dos/das entrevistados/as. Estas instruções são fornecidas no Livro I – Manual do Utilizador.

2. Informações gerais

1. Antes do início da entrevista, é essencial descrever claramente os objetivos e o âmbito do inquérito

Algumas questões podem tornar as pessoas entrevistadas cautelosas se equipararem os/as entrevistadores/as a funcionários da administração fiscal ou outros funcionários públicos. Para ganhar a sua confiança, o/a consultor/a e/ou entrevistador/a deve explicar, antes de iniciar a entrevista, como as informações recolhidas serão usadas. Eis algumas palavras que o/a consultor/a ou o/a entrevistador/a poderia usar para este fim:

- “Estou a realizar este inquérito para o *Bureau* Internacional do Trabalho, que é uma organização internacional que visa promover melhores condições de trabalho em todo o mundo”.
- “O objetivo do inquérito é estabelecer o ponto da situação no que se refere à segurança e saúde no trabalho e ao respeito dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, com vista a definir medidas para melhorar as condições de trabalho”.
- “Sou um(a) consultor/a/entrevistador/a independente. Não trabalho para a administração fiscal ou para o Estado”.
- “Os dados recolhidos permanecem anónimos”.
- “Os dados são recolhidos e analisados somente para este inquérito. Não serão encaminhados para qualquer organismo público ou privado”.

2. O/A entrevistador(a) deve, na medida do possível, conduzir a entrevista sem a presença de uma terceira pessoa

Isso permitirá que o/a entrevistado(a) responda às questões sem ter de se preocupar com a confidencialidade, ou com possíveis consequências negativas resultantes da divulgação dessas informações. Se o/a entrevistador/a for confrontado/a com pessoas que gostariam de participar na entrevista, deve explicar-lhes que é melhor estar sozinho com o/a entrevistado/a, a fim de obter

resultados mais “fiáveis”. Se, no entanto for de todo impossível impedir a presença de uma terceira pessoa, poderá ser considerada a possibilidade de excluir da entrevista algumas questões que possam ser demasiado sensíveis, incluindo as relacionadas com as limitações do local de trabalho e o trabalho forçado (FOR, *Forced Labour*) e o trabalho infantil (CHI, *Child Labour*).

3. Em princípio, todas as questões devem ser colocadas

No entanto, a pessoa responsável pela entrevista pode optar por não fazer uma pergunta, por exemplo, devido à presença de uma terceira pessoa, que seja suscetível de causar problemas à pessoa que está a ser entrevistada, ou devido à sua reação a determinadas questões. Neste caso, o/a entrevistador/a escreve QNA (questão não colocada) na coluna da esquerda, sob o número da questão. Da mesma forma, o/a entrevistador/a pode decidir interromper a entrevista, se sentir que as condições não são propícias para a continuar, assinalando, neste caso, “questionário interrompido” à direita da última questão feita.

4. Todas as questões devem ter uma resposta

A resposta DK-NA (DK para “Não Sabe” e NA para “Não Responde”) permite que uma resposta seja registada mesmo se o entrevistado responder “não sei” ou se se recusar a responder à questão. A resposta DK-NA não é menos interessante do que as outras respostas. Se DK-NA é a resposta à questão “Os problemas de saúde dos/das trabalhadores/as têm um impacto negativo na sua eficácia no trabalho?”, isso fornece-nos algumas informações sobre o nível de conhecimento do empregador sobre a saúde no trabalho. No entanto, a resposta DK-NA não deve ser usada como uma forma fácil de evitar responder a questões e terminar a entrevista mais rapidamente. Se o entrevistador/a considerar que é esse o caso, pode repetir a questão novamente solicitando à pessoa que está a ser entrevistada que responda.

5. Principais dificuldades na administração do questionário

Uma das principais dificuldades na administração dos questionários reside na interpretação das diferentes respostas possíveis (quando as alternativas de resposta não são simplesmente Sim, Não, DK-NA). O texto a ser lido pelo/a responsável pela entrevista está escrito em negrito.

Para questões com uma lista de respostas possíveis, a regra geral é ler apenas a questão, sem as diferentes respostas possíveis, e, em seguida, registar a resposta que melhor reflete as informações fornecidas pelo/a entrevistado/a. Se a resposta não corresponder a uma das respostas predefinidas do questionário, o/a entrevistador/a pode ler as respostas possíveis e pedir ao/á entrevistado/a que escolha a que se afigure mais adequada. O/A entrevistador(a) assinala igualmente a primeira resposta fornecida pelo/a entrevistado/a na margem direita. Em alguns casos, uma questão pode conter uma ou mais subquestões, como no exemplo abaixo:

FRE12	Como descreveria os seus contactos com representantes sindicais ou organizações de trabalhadores? Diria que eram...	1: bastante benéficos para as operações na empresa 2: bastante inúteis para as operações na empresa 3: DK-NA	_ _	
--------------	---	--	-----	--

Neste caso, as diferentes respostas fazem parte integrante da questão e devem ser lidas ao entrevistado do seguinte modo:

- ▶ Como descreveria os seus contactos com representantes sindicais ou organizações de trabalhadores?
- ▶ Diria que são bastante benéficos para as operações na empresa?
- ▶ Diria que são bastante inúteis para as operações na empresa?

As outras são questões de escolha múltipla para as quais há uma lista de opções de questão, como no exemplo abaixo:

ENI17	Quantos dos seus trabalhadores permanentes são mulheres? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: são mulheres B: são de nacionalidade estrangeira C: têm uma deficiência D: têm menos de 18 anos E: têm menos de 15 anos F: têm menos de 13 anos	Para cada opção, indique o número ou DK-NA	A: B: C: D: E: F:	
--------------	---	--	---	--

Neste caso, a questão deve ser repetida para cada uma das opções enumeradas de seguida: **“Quantos dos seus trabalhadores permanentes são mulheres?”** Espere pela resposta e anote-a. De seguida leia **“Quantos dos seus trabalhadores permanentes são de nacionalidade estrangeira?”** Espere pela resposta e anote-a. Leia **“Quantos dos seus trabalhadores permanentes têm uma deficiência?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para todas as opções.

6. Se a resposta for “outro”, deve ser sempre seguida de um pedido para “especificar”. O entrevistador deve sistematicamente pedir ao entrevistado que especifique a sua resposta quando responder “outro” e escrever a resposta na íntegra no espaço fornecido.

7. O questionário contém algumas questões “passe à frente”, que são indicadas na coluna da direita após a questão.

Algumas questões “passe à frente” dependem da resposta fornecida pela pessoa que está a ser entrevistada. Por exemplo, se ela responder “Não” à questão, o entrevistador não passará à questão seguinte. Por outro lado, se responder “Sim”, o/a entrevistador/a colocará a questão que se segue. Tal é ilustrado no exemplo abaixo:

SAF1	Nos últimos 12 meses, ocorreu algum acidente na sua empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _	No caso de 2 ou 3, avance para SAF4
SAF2	Quantos trabalhadores/as estiveram envolvidos/as no(s) acidente(s)?	Introduza o número total	_ _ _ _	

- Se a resposta da entidade patronal à questão Segurança no trabalho (SAF)1 for que houve acidentes na sua empresa nos últimos 12 meses (Resposta 1: “Sim”), o entrevistador procede para SAF2.
- Por outro lado, se responderem que não ocorreram acidentes na sua empresa nos últimos 12 meses (Resposta 2: “Não”) ou se responderem que não sabem ou se recusarem a responder (Resposta 3: “DK-NA”), não vale a pena fazer-lhes mais perguntas sobre quaisquer acidentes ocorridos na sua empresa. Neste caso, o/a entrevistador/a continua para a questão HEA1.
- **Outras questões “passe à frente” não dependem da resposta fornecida.**

Quando a resposta envolve “passar à frente” certas questões, o número da próxima questão a ser formulada é indicado na coluna da direita, após a questão já ter sido colocada.

3. Instruções para administrar o questionário do empregador

Identificação do Questionário (QI, *Questionnaire Identification*)

QI1	Nome do/a entrevistador/a	
-----	---------------------------	--

Como preencher o questionário: O/A entrevistador/a escreve o seu nome no espaço indicado.

QI2	Setor económico		Código: ²⁵
-----	-----------------	--	-----------------------

Abrangência: O termo setor económico refere-se aqui ao setor económico visado pela análise de diagnóstico. Os consultores nacionais elaboraram uma lista de códigos de acordo com cada um dos locais de pesquisa. De acordo com isto, o investigador introduz o código correto para o local em questão.

Como preencher o questionário: No espaço indicado, o/a entrevistador/a indica o nome da indústria onde a pessoa a ser entrevistada trabalha. Além disso, o/a responsável pela entrevista indica o código definido pelos consultores nacionais na coluna da direita para identificar o setor de atividade.

QI3	Subsetor	Código:
-----	----------	---------

Abrangência: Aqui, o termo “subsetor” refere-se ao subsetor identificado como domínio de investigação pelos consultores nacionais no final do estudo exploratório (ver **Manual do Utilizador**, secção 3.1) “Estudo exploratório”).

Como preencher o questionário: O entrevistador indica o nome do subsetor de atividade do entrevistado no espaço indicado.

QI4	Localização do inquérito	Código: ²⁶
-----	--------------------------	-----------------------

Como preencher o questionário: O entrevistador indica o nome do subsetor de atividade do entrevistado no espaço indicado.

As questões QI5 a QI8 dizem respeito ao local onde a entrevista é conduzida. As unidades administrativas não são as mesmas em todos os países. Os consultores adaptaram os questionários em conformidade.

QI5	País	
-----	------	--

Como preencher o questionário: Na caixa vazia, anote o nome do país onde a entrevista decorre

²⁵ Por exemplo, CPW (Construção e Obras Públicas), COM (comércio); os consultores nacionais definem as iniciais.

²⁶ A determinar pelos consultores.

Q112	Autoavaliação da fiabilidade das informações e respostas obtidas	
	Informações fiáveis	1
	Informações não fiáveis	2
	Sem opinião	3

Abrangência:

Informações fiáveis: O entrevistador acredita que a entrevista foi realizada em condições que garantam a fiabilidade das respostas do entrevistado.

Informações não fiáveis: O entrevistador tem boas razões para acreditar que a totalidade ou parte das respostas do entrevistado não eram fiáveis (por exemplo, porque uma terceira pessoa estava presente ou porque o entrevistado parecia cauteloso ou envergonhado).

Sem opinião: O entrevistador não tem opinião sobre a fiabilidade das respostas fornecidas pelo entrevistado.

Como preencher o questionário: Assinale o código ("1", "2" ou "3") correspondente à sua autoavaliação da fiabilidade das informações.

Q113	Observações do entrevistador sobre as condições do inquérito	
------	--	--

Como preencher o questionário: Na caixa vazia, o entrevistador escreve os seus comentários, observações e notas sobre o curso da entrevista (**contexto, circunstâncias, atitude do entrevistado, etc.**), observando em particular quaisquer fatores que sejam importantes para a análise e interpretação das respostas.

Q114	Código do questionário	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Setor económico inicial	Localização inicial	Empregador (E) ou Trabalhador (W, Worker)	Número do questionário

Como preencher o questionário: Cada questionário é numerado, o mesmo se aplicando a cada entrevista semiestruturada. Este número de série compreende quatro elementos:

1. O setor económico inicial identifica o setor económico estudado. Corresponde ao código do setor económico, tal como definido pelos consultores nacionais. Por exemplo, "CPW" para construção e obras públicas, "COM" para comércio, etc.
2. A inicial da localização identifica o local onde a entrevista teve lugar. No que se refere ao setor económico inicial, a inicial da localização corresponde ao código de localização, tal como definido pelos consultores nacionais. Por exemplo, "ABI" para Abidjan, "TUN" para Tunes, etc.
3. Um código que indica o tipo de entrevistado ("Empregador" ou "Trabalhador"). O entrevistador indica "E" para "Empregador" e "W" para "Trabalhador".
4. Um número de questionário (01, 02, etc.).

Por exemplo, o número de série do primeiro questionário elaborado por um empregador do setor da construção em Abidjan será o seguinte:

		C P W	ABI	E	Q 0 1
		Setor da construção e das obras públicas	Localização inicial, por exemplo, Abidjan	Empregador (E) ou Trabalhador (W, Worker)	Número do questionário (Q, Questionnaire) para um empregador CPW em Abidjan
Q115	Código para outros inquéritos – Questionário ou Entrevista Semiestruturada – relacionados com este inquérito	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Setor económico inicial	Localização Inicial	Empregador (E, Employer), Trabalhador (W, Worker) ou Outra parte interessada	Número do questionário ou número da entrevista semiestruturada
		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Setor económico inicial	Localização Inicial	Empregador (E, Employer), Trabalhador (W, Worker) ou Outra parte interessada	Número do questionário ou número da entrevista semiestruturada
		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Setor económico inicial	Localização Inicial	Empregador (E, Employer), Trabalhador (W, Worker) ou Outra parte interessada	Número do questionário ou número da entrevista semiestruturada

O objetivo deste ponto é indicar se há alguma informação sobre a empresa a partir de outros questionários, tais como os realizados com trabalhadores que trabalham para o entrevistado, ou qualquer informação relativa ao mesmo entrevistado a partir de outras entrevistas, por exemplo, se o entrevistado também participou numa entrevista semiestruturada individual ou em grupo. O número de série dos questionários e/ou entrevistas semiestruturadas correspondentes deve ser indicado aqui, a fim de facilitar a posterior análise dos dados. Tal como os questionários, as entrevistas semiestruturadas têm um número de série baseado no mesmo modelo que os números de série do questionário (ver *Manual para Conduzir Entrevistas Semiestruturadas*).

Identificação da Empresa (ENI, *Enterprise Identification*)

ENI1	Quando foi criada a empresa?	Introduza o ano	_ _ _ _ _ _ _ _
-------------	------------------------------	-----------------	--------------------------

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada (texto a negrito).

Como preencher o questionário: Escreva o ano no espaço indicado.

ENI2	Qual é o seu cargo/posição na empresa?	Resposta livre	
-------------	--	----------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza a resposta na caixa indicada.

ENI3	É o proprietário desta empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _
-------------	---------------------------------	------------------------------	-----

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI4	Qual é o estatuto jurídico da empresa?	1: 2: 3: 4: Outros (especifique) 5: DK-NA	_ _ No caso de 4, especifique:
-------------	--	--	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. N.B.: *As respostas são selecionadas pelos consultores nacionais a fim de refletir os diferentes estatutos jurídicos em vigor no país em questão.*

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada. Se a resposta for "4: Outros", indique o estatuto jurídico mencionado pelo entrevistado no espaço indicado.

ENI5	Qual é a atividade principal da sua empresa?	Resposta livre	
-------------	--	----------------	-------

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Escreva o nome da atividade principal na caixa vazia.

ENI6	A sua empresa age como subcontratada de uma empresa maior na sua área?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _
-------------	--	------------------------------	-----

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI7	A sua empresa age como subcontratada de qualquer outra empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _
-------------	---	------------------------------	-----

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI8	A sua empresa está registada num Registo Comercial?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
------	---	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI9	Tem um Número de Identificação Financeira Único?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI10	A sua empresa está sujeita a impostos?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, passe à questão ENI12
-------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão ENI12. Não coloque a questão ENI11.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI11	A que regime fiscal está sujeita?	Resposta livre		
-------	-----------------------------------	----------------	-------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Escreva a resposta na caixa vazia.

ENI12	A sua empresa está afiliada ao Fundo Nacional de Segurança Social?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
-------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI13	A sua empresa contribui para o Fundo Nacional de Segurança Social?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão ENI15
-------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão ENI15. Não coloque a questão ENI14.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI14	A sua empresa contribui para o Fundo Nacional de Segurança Social para todos os trabalhadores?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
-------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI15	Quantas pessoas trabalham permanentemente para si neste momento?	Introduza o número de trabalhadores permanentes ou DK-NA	_ _ _	
--------------	--	--	-------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de trabalhadores nas caixas indicadas. Se o inquirido responder que não sabe ou não responder, escreva DK-NA (Não Sabe/Não Responde) na caixa fornecida para a resposta.

ENI16	Os trabalhadores permanentes têm um contrato de trabalho?	1: Sim, todos 2: Sim, a maioria 3: Sim, alguns 4: Não, nenhum 5: DK-NA	_	
--------------	---	--	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI17	Quantos dos seus trabalhadores permanentes são mulheres? xxx Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: são mulheres B: são de nacionalidade estrangeira C: têm uma deficiência D: têm menos de 18 anos E: têm menos de 15 anos F: têm menos de 13 anos	Para cada opção, indique o número ou DK-NA	_	A: B: C: D: E: F:
--------------	---	--	---	--

Como colocar a questão: A questão ENI17 é de escolha múltipla. A questão deve ser repetida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Quantos dos seus trabalhadores permanentes são mulheres?”** Aguarde pela resposta e anote-a.

De seguida leia **“Quantos dos seus trabalhadores permanentes são de nacionalidade estrangeira?”** Aguarde pela resposta e anote-a.

Leia **“Quantos dos seus trabalhadores permanentes têm uma deficiência?”** Aguarde pela resposta e anote-a.

De seguida leia **“Quantos dos seus trabalhadores permanentes têm menos de 18 anos?”** Aguarde pela resposta e anote-a. E assim sucessivamente, para cada uma das opções listadas.

Como preencher o questionário: Escreva o número de trabalhadores permanentes junto à letra que corresponde à questão colocada (“A: ...” para o número de mulheres, “B: ...” para o número de trabalhadores permanentes de nacionalidade estrangeira, etc.). Se a pessoa entrevistada responder que não sabe ou não responder, escreva DK-NA (Não Sabe/Não Responde) ao lado da letra que corresponde à questão colocada.

ENI18	Por vezes emprega trabalhadores a título temporário?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão ENI22
-------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão ENI22. Não coloque as questões ENI19 a ENI21.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

ENI19	Quantas pessoas trabalham a título temporário para si, neste momento?	Anote o número de pessoas ou DK-NA	_	
-------	---	------------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de trabalhadores temporários nas caixas indicadas. Se a pessoa entrevistada responder *que não sabe* (DK) ou não responder (NA), escreva DK-NA (Não Sabe/ Não Responde) na caixa indicada para a resposta.

ENI20	Quantos dos trabalhadores temporários/sazonais recrutados nos últimos 12 meses são mulheres? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: são mulheres B: são de nacionalidade estrangeira C: têm uma deficiência D: têm menos de 18 anos E: têm menos de 15 anos F: têm menos de 13 anos	Para cada opção, indique o número ou DK-NA	A: B: C: D: E: F:	
-------	---	--	--	--

Como colocar a questão: A questão ENI20 é de escolha múltipla. A questão deve ser repetida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Quantos dos trabalhadores temporários são mulheres?”** Aguarde pela resposta e anote-a.

Leia **“Quantos dos trabalhadores temporários são cidadãos estrangeiros?”** Aguarde pela resposta e anote-a.

Leia **“Quantos dos trabalhadores temporários têm uma deficiência?”** Aguarde a resposta e anote-a, e assim sucessivamente para cada opção listada.

Como preencher o questionário: Escreva o número de trabalhadores temporários junto à letra que corresponde à questão colocada (“A: ...” para o número de mulheres, “B: ...” para o número de trabalhadores de nacionalidade estrangeira, etc.). Se a pessoa entrevistada responder que não sabe ou não responder, escreva DK-NA (Não Sabe/Não Responde) ao lado da letra que corresponde à questão feita.

ENI21	Os seus trabalhadores temporários/ /sazonais têm um contrato de trabalho?	1: Sim, todos 2: Sim, a maioria 3: Sim, alguns 4: Não, nenhum 5: DK-NA	_	
-------	---	--	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI22	Quantos aprendizes trabalham atualmente na empresa?	Introduza o número de pessoas ou DK-NA (Não Sabe/Não Responde)	_ _ _	Se a resposta for "0", avance para a questão ENI27
-------	--	---	-------------	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for "0", avance para a questão ENI27. Não coloque as questões ENI23 a ENI26.

Como preencher o questionário: Introduza o número de pessoas nas caixas indicadas. Se a pessoa responder que não sabe ou não responder, escreva DK-NA (Não Sabe/Não Responde) na caixa indicada.

ENI23	Em média, durante quanto tempo os seus aprendizes permanecem consigo nessa capacidade?	Introduza a duração (em meses) ou DK-NA	_ _ months	
-------	--	---	---------------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de meses nas caixas indicadas. Se a pessoa responder que não sabe ou não responder, escreva DK-NA (Não Sabe/Não Responde) na caixa indicada.

ENI24	Os aprendizes estão inscritos num centro de aprendizagem?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
-------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI25	Os seus aprendizes têm um contrato de aprendizagem?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
-------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI26	A sua empresa paga aos seus aprendizes?	1: Sim, todos 2: Sim, a maioria 3: Sim, alguns 4: Não, nenhum 5: DK-NA	No caso de 1, 2 ou 3, especifique a forma como são pagos: pelo posto de trabalho, por hora, por dia, por semana, ou por mês Especifique o montante e moeda _	
-------	---	--	--	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Se a resposta for “1. Sim, todos”, “2. Sim, a maioria”, “3. Sim, alguns” pergunte também **“Quanto lhes é pago?”**

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada. Se a resposta for “1. Sim, todos”, “2. Sim, a maioria”, “3. Sim, alguns” assinale a opção correspondente à resposta relativa ao modo de pagamento. Além disso, introduza o valor e a moeda do salário.

ENI27	Fornece aos seus aprendizes benefícios em espécie, como alojamento? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: alojamento B: refeições C: transportes	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: _ B: _ C: _	
-------	--	------------------------------	--	--

Como colocar a questão: A questão ENI27 é de escolha múltipla. A questão deve ser repetida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Fornece aos seus aprendizes benefícios em espécie, como alojamento?”** Aguarde pela resposta e anote-a.

Leia **“Fornece aos seus aprendizes benefícios em espécie, como refeições?”** Aguarde pela resposta e anote-a.

Leia **“Fornece aos seus aprendizes benefícios em espécie, como transporte?”** Aguarde pela resposta e anote-a.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta relativa aos benefícios em espécie, na caixa indicada (“A: ...” para o alojamento, “B: ...” para as refeições, etc.).

ENI28	Algum dos seus familiares o ajuda com o seu trabalho a título voluntário?	1: Sempre 2: Frequentemente 3: Ocasionalmente 4: Nunca 5: DK-NA	_	
-------	---	---	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

ENI29	Quantas horas semanais a opera a empresa?	Introduza o número de horas por semana	_ _ horas/semana	
-------	---	--	---------------------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de horas por semana nas caixas indicadas.

<i>Gostaria de saber mais sobre as principais questões, desafios, limitações e problemas que enfrenta atualmente na gestão e no crescimento da sua empresa.</i>				
ENI30	Dos seguintes problemas, os <i>acidentes de trabalho</i> são... Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: os acidentes de trabalho são... B: a saúde dos trabalhadores é... C: os conflitos laborais são... D: é absentismo...	1: não é um problema? 2: um problema secundário? 3: um grande problema? 4: DK-NA	A: _ B: _ C: _ D: _	

Como colocar a questão:

Leia a frase introdutória ***“Gostaria de saber mais sobre as principais questões, desafios, limitações e problemas que enfrenta atualmente na gestão e no crescimento da sua empresa”*** antes de avançar para a questão ENI30. A questão ENI30 é uma questão de escolha múltipla que também contém várias subquestões.

A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia ***“Dos seguintes problemas, os acidentes de trabalho não são um problema? um problema secundário? um grande problema?”*** Espere pela resposta e anote-a.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.).

Segurança no trabalho (SAF, *Safety at Work*)

Gostaria agora de lhe colocar algumas questões sobre a segurança no local de trabalho e as formas de melhorar a segurança no local de trabalho

SAF1	Nos últimos 12 meses, ocorreu algum acidente na sua empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para SAF4
-------------	--	------------------------------	---	-------------------------------------

Como colocar a questão:

Leia a frase introdutória **“Gostaria agora de lhe colocar algumas questões sobre a segurança no local de trabalho e formas de melhorar a segurança no local de trabalho”** antes de avançar para SAF1. De seguida leia a questão SAF1 como formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão SAF4. Não coloque as questões SAF2 e SAF3.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

SAF2	Quantos trabalhadores estiveram envolvidos no(s) acidente(s)?	Introduza o número total	_ _	
-------------	---	--------------------------	---------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de trabalhadores envolvidos no(s) acidente(s).

SAF3	Gostaria de saber mais sobre as principais causas destes acidentes. Houve <i>algum acidente que envolvesse a utilização de produtos químicos?</i> Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: A: acidentes relacionados com produtos químicos B: acidentes relacionados com a utilização de máquinas ou equipamentos perigosos (ferramentas de corte ou ferramentas pesadas, quentes, corrosivas ou elétricas) C: quedas em altura ou afundamento D: acidentes de viação na empresa E: acidentes in itinere F: acidentes devidos a incêndio ou eletricidade (eletrocussão) G: outros tipos de acidentes (especifique) 	1: Sim 2: Não 3: DK-NA		
			A: _	
			B: _	
			C: _	
			D: _	
			E: _	
			F: _	
			G: _	

Como colocar a questão: A questão SAF3 é de escolha múltipla. A questão deve ser repetida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Gostaria de saber mais sobre as principais causas destes acidentes. Houve algum acidente que envolvesse a utilização de produtos químicos?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida leia **“Houve algum acidente que envolvesse a utilização de máquinas ou equipamentos perigosos (ferramentas de corte ou ferramentas pesadas, quentes, corrosivas ou elétricas)?”** Espere pela resposta e anote-a.

Leia **“Houve alguma queda em altura ou qualquer acidente que envolvesse afundamento?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções listadas.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.). Se o entrevistado responder “1: Sim” à opção “G: Outra”, anote as outras causas de acidentes mencionadas pelo entrevistado.

SAF4	Algum dos seus trabalhadores está abrangido por um seguro de grupo para acidentes de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
-------------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

SAF5	As vítimas de acidentes de trabalho recebem alguma indemnização?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para SAF7
-------------	--	------------------------------	---	-------------------------------------

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão SAF7. Não coloque a questão SAF6.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

SAF6	De quem recebem a indemnização?	1: A empresa 2: Seguros 3: Outros 4: DK-NA	_ No caso de 3, especifique:	
-------------	---------------------------------	---	--	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada. Se a resposta for “3: Outro”, escreva a resposta no espaço indicado.

SAF7	Se um acidente de trabalho exigir tratamento ou hospitalização, as respetivas despesas estão cobertas?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ No caso de 3, especifique:	No caso de 2 ou 3, avance para a questão HEA1
-------------	--	------------------------------	--	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão HEA1. Não coloque a questão SAF8.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada.

SAF8	Quem suporta essas despesas?	1: A empresa 2: Seguros 3: Outros 4: DK-NA	_ No caso de 3, especifique:	
-------------	------------------------------	---	--	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada. Se a resposta for “3: Outro”, escreva a resposta no espaço indicado.

Saúde (HEA, Health)

O trabalho pode afetar a saúde dos trabalhadores. Gostaria de saber mais sobre a forma como o trabalho afeta a saúde dos seus trabalhadores e como podem ser reduzidos quaisquer impactos negativos.				
Em particular, gostaria de saber mais sobre as causas específicas de quaisquer doenças que possam estar relacionadas com o trabalho.				
HEA1	Realiza uma avaliação dos riscos no local de trabalho?	1: Não, nunca 2: Sim, uma vez 3: Sim, regularmente 4: DK-N	__ No caso de 3, especifique com que frequência: 	

Como colocar a questão: Leia a frase introdutória “O trabalho pode afetar a saúde dos trabalhadores. Gostaria de saber mais sobre a forma como o trabalho afeta a saúde dos seus trabalhadores. Em particular, gostaria de saber mais sobre as causas específicas de quaisquer doenças que possam estar relacionadas com o trabalho antes de passar para a questão HEA1. Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número correspondente à resposta na caixa indicada. Se a resposta for “3: Sim, em horários regulares”, anote a frequência no espaço fornecido.

HEA2	Os seus trabalhadores por vezes ficam doentes devido à exposição a produtos químicos? A: exposição a produtos químicos B: exposição a riscos biológicos C: má qualidade do ar no local de trabalho D: ruído excessivo no local de trabalho E: temperatura elevada no local de trabalho ou desidratação F: falta de higiene G: esforço físico e fadiga H: stress I: consumo de álcool ou de outras drogas	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __	
-------------	---	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: A questão HEA2 é de escolha múltipla. A questão deve ser repetida para cada uma das opções enumeradas.

Leia “Os seus trabalhadores às vezes ficam doentes em resultado da exposição a produtos químicos?” Espere pela resposta e anote-a. De seguida leia “Os trabalhadores às vezes ficam doentes como resultado da exposição a riscos biológicos?” Espere pela resposta e anote-a.

Leia “Os trabalhadores às vezes ficam doentes em resultado da exposição à má qualidade do ar no local de trabalho?”

Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções listadas.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.).

HEA3	Nos últimos 12 meses, quantos trabalhadores estiveram de baixa por doença?	Introduza o número total de trabalhadores ou DK-NA (Não Sabe/ /Não Responde)	_ _ _	
-------------	--	--	-------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de dias úteis em algarismos no espaço indicado. Se o entrevistado responder que não sabe (DK) ou não responder (NA) à questão, indique DK-NA (Não Sabe/Não Responde) na caixa de resposta.

HEA4	Nos últimos 12 meses, quantos dias de trabalho se perderam devido a baixa dos trabalhadores por doença?	Introduza o número total de dias úteis ou DK-NA	_ _ _	
-------------	---	---	-------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de dias úteis em algarismos no espaço indicado. Se o entrevistado responder que *não sabe* (DK) ou não responder (NA) à questão, indique DK-NA (Não Sabe/Não Responde) na caixa de resposta.

HEA5	Os problemas de saúde são um problema na gestão da empresa?	1: Sim, são um problema 2: Não, não são um problema 3: DK-NA	_	
-------------	---	--	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

HEA6	Considera que os problemas de saúde dos seus trabalhadores estão relacionados com o seu trabalho?	1: Sim 2: Sim, mas apenas parcialmente 3: Não, não existe nenhuma ligação ao trabalho 4: DK-NA	_	
-------------	---	---	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

HEA7	Na sua opinião, algumas tarefas podem ser prejudiciais para a saúde dos trabalhadores?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ No caso de 1, especifique quais as tarefas:	
-------------	--	------------------------------	--	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Se a resposta for "1: Sim", pergunte "Que tarefas?"

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for "1: Sim", anote as tarefas que afetam a saúde dos trabalhadores no espaço indicado.

HEA8	Os seus trabalhadores continuam a receber o salário se estiverem de baixa por doença?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
-------------	---	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

Prevenção (PRE, *Prevention*)

Por vezes, é difícil ou impossível saber o que constitui um risco para a saúde no trabalho e o que pode ser feito para proteger os trabalhadores. Gostaria agora de discutir estes pontos consigo.

PRE1	Considera que tem um bom conhecimento do impacto que o trabalho pode ter na saúde dos seus trabalhadores?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
-------------	---	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a frase introdutória **“Por vezes, é difícil ou impossível saber o que constitui um risco para a saúde no trabalho e o que pode ser feito para proteger os trabalhadores. Gostaria agora de discutir estes pontos consigo”** antes de avançar para a questão PRE1. De seguida leia a questão PRE1 como formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE2	Os seus trabalhadores recebem alguma formação ou informação sobre os riscos para a saúde relacionados com o trabalho e forma de os prevenir?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de a resposta ser 2 ou 3, avance para a questão PRE4
-------------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão PRE4. Não coloque a questão PRE3.

PRE3	Quem forneceu esta formação ou informação? A. Um profissional de saúde/segurança B. Um sindicato ou um representante de uma organização de trabalhadores C. Eu próprio ou o executivo/gestor da empresa D: outro (especifique)	1: Sim 2: Não DK/NA	A: _ B: _ C: _ D: _ Se 4, especificar:	
-------------	--	---------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Como preencher o questionário: Introduza os números correspondentes a todas as respostas mencionadas pelo entrevistado. Se algumas respostas não constarem da lista, indicar “D: Outro”, e escreva a(s) resposta(s) no espaço indicado.

PRE4	Ao recrutar, pede aos trabalhadores que lhe forneçam um atestado médico de saúde?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	---	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE5	Os seus trabalhadores efetuam exames médicos profissionais?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	---	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE6	Alguma vez um inspetor médico do trabalho visitou a empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	--	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE7	Fornece aos seus trabalhadores sapatos de segurança? Repita a questão para cada uma das opções abaixo:²⁷ A: sapatos de segurança B: fato macaco de trabalho C: calças de trabalho D: casaco ou casaco de trabalho E: uma máscara respiratória F: óculos G: capacete H: luvas I: proteção auditiva J: outro (especifique):	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __	
-------------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: A questão PRE7 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Fornece sapatos de segurança aos seus trabalhadores?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida leia **“Fornece fato-macaco aos seus trabalhadores?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções listadas. Se o entrevistado responder “Sim” à opção “J: Outro”, pergunte **“Que outro equipamento fornece aos seus trabalhadores?”**

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto da letra correspondente à questão colocada (“A”, “B”, “C”, etc.). Se o entrevistado responder “Sim” à opção “J: Outra”, anote os outros equipamentos mencionados pelo entrevistado no espaço indicado.

PRE8	Exige que os seus funcionários usem o equipamento fornecido?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	--	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

²⁷ Lista a adaptar em função do setor económico. Os consultores nacionais poderão recorrer ao quadro jurídico em vigor.

PRE9	A empresa assegura a manutenção e a lavagem do equipamento?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
------	---	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE10	Os seus trabalhadores recebem alguma formação ou informação sobre a utilização de equipamento de proteção?	1: Sim 2: Não 3: DK-N	__	
-------	--	-----------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE11	Os trabalhadores têm acesso a <i>água potável</i> no local de trabalho? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: ²⁸ A: água potável B: água não potável C: latrinas ou casas de banho D: um chuveiro ou um lavatório	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __	
-------	--	------------------------------	--	--

Como colocar a questão: A questão PRE11 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia “Os trabalhadores têm acesso a água potável no local de trabalho?” Espere pela resposta e anote-a.

De seguida leia “Os trabalhadores têm acesso a água potável no local de trabalho?” Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções listadas.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.).

PRE12	As mulheres grávidas podem ter as suas estações de trabalho adaptadas?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------	--	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

²⁸ A adaptar em função do setor económico e do país.

Liberdade de associação e negociação coletiva (FRE, Freedom)

As relações empregador-trabalhador são por vezes difíceis. Podem surgir desacordos, tensões e litígios. Gostaria agora de lhe colocar algumas questões para saber como lida com estas tensões.

FRE1	Comunica com os seus trabalhadores através de cartazes/quadros de avisos?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA		
	Repita a questão para cada uma das seguintes opções:		A: __	
	A: através de cartazes/painéis informativos		B: __	
	B: através da realização de reuniões		C: __	
	C: por e-mail		D: __	
	D: por telefone		E: __	
	E: frente a frente		F: __	
	F: outro (especifique)			

Como colocar a questão: Leia a frase introdutória **“As relações empregador-trabalhador são por vezes difíceis. Podem surgir desacordos, tensões e litígios. Gostaria agora de lhe colocar algumas questões para saber como lida com estas tensões”** antes de avançar para a questão FRE1. A questão FRE1 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Comunica com os seus trabalhadores através de cartazes/quadros de avisos?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida leia **“Comunica com os seus trabalhadores através da realização de reuniões?”** Espere pela resposta e anote-a.

Leia **“Comunica com os seus trabalhadores por e-mail?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções listadas.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.). Se a resposta for “1: Sim” para a questão “F: outros”, anote os outros meios de comunicação mencionados pelo entrevistado.

FRE2	Nos últimos três anos, conduziu alguma negociação coletiva?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão FRE5
-------------	---	------------------------------	----	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passa à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão FRE5. Não coloque as questões FRE3 e FRE4.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta de escolha múltipla na caixa indicada. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Estas negociações coletivas concentraram-se nos salários?”** Espere pela resposta e anote-a.

Leia **“Estas negociações coletivas concentraram-se no tempo de trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a.

Leia **“Estas negociações coletivas concentraram-se na licença?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções listadas.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.). Se a resposta for “1: Sim” para a questão “F: outro”, anote os outros assuntos que foram abordados nas negociações coletivas.

FRE4	Com quem conduziu as negociações coletivas sobre salários? Repita a questão para cada uma das opções identificadas na questão anterior: A: salários B: tempo de trabalho C: licença D: proteção social E: condições de segurança e/ou saúde no trabalho	1: Com representantes sindicais 2: Com representantes de trabalhadores não filiados num sindicato 3: DK/NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __	
-------------	---	--	---	--

Como colocar a questão: A questão FRE4 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Com quem conduziu as negociações coletivas sobre os salários?”** Não leia as respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder. Espere pela resposta e anote-a.

Leia **“Com quem conduziu as negociações coletivas sobre tempo de trabalho?”** Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder. Espere pela resposta e anote-a.

Leia **“Com quem conduziu as negociações coletivas sobre licença?”** Não leia as respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder. Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções listadas.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.). Se a resposta for “1: Sim” para a questão “F: outro”, anote os outros assuntos que foram abordados nas negociações coletivas.

FRE5	Há alguma convenção coletiva em vigor na sua empresa?	: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão FRE8
-------------	---	-----------------------------	----	---

Como colocar a questão: : Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão FRE8. Não coloque as questões FRE6 e FRE7.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FRE6	A convenção coletiva abrange salários? Repita a questão para cada uma das opções identificadas na questão anterior: A: salários B: tempo de trabalho C: segurança no local de trabalho D: saúde dos trabalhadores E: segurança social F: integração das pessoas com deficiência G: condições de despedimento H: formação contínua I: outros (especifique)	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __	
-------------	---	------------------------------	---	--

Como ler a questão: A questão FRE6 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“O acordo coletivo abrange salários?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida leia **“Os acordos coletivos cobrem o tempo de trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para todas as opções na lista.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.). Se o inquirido responder “Sim” à questão “F: Outros”, anote os outros problemas mencionados pelo entrevistado no espaço indicado.

FRE7	A quem se aplica o acordo coletivo? É aplicável a...?	1: todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores temporários? 2: apenas para trabalhadores permanentes? 3: apenas aos trabalhadores nacionais? 4: outro (especifique) 5: DK-NA	_ No caso de 4, especifique:	
------	--	---	---	--

Como ler a questão: A questão FRE7 contém várias subquestões. Deve ler-se como se segue: **“A quem se aplicam os acordos coletivos? Aplica-se a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores temporários? Aplica-se apenas aos trabalhadores permanentes? Aplica-se apenas aos trabalhadores nacionais? outros?”** Se a resposta for “4: outros”, pergunte “A quem se aplicam os acordos coletivos?”

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for “4: outros”, indicar o(s) grupo(s) de pessoas a quem o acordo se aplica.

FRE8	Os seus trabalhadores podem filiar-se num sindicato?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão FRE11
------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão FRE11. Não coloque as questões FRE9 e FRE10.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FRE9	Sabe se algum dos seus trabalhadores é membro de um sindicato?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão FRE11
------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: : Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão FRE11. Não coloque a questão FRE10.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FRE10	Tanto quanto sabe, quantos dos seus trabalhadores são membros de um sindicato?	Introduza o número de trabalhadores ou DK-NA (Não Sabe/Não Responde)	_	
--------------	--	--	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de trabalhadores que são membros de um sindicato no espaço indicado. Se o entrevistado responder que não sabe (DK) ou não responder (NA), indique DK-NA.

FRE11	Mantém conversações com um ou mais sindicatos ou organizações de trabalhadores?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão FRE13
--------------	---	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão FRE13. Não coloque a questão FRE12.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FRE12	Como descreveria os seus contactos com representantes sindicais ou organizações de trabalhadores? Diria que eram...?	1: bastante benéficos para o funcionamento da empresa 2: inúteis para o funcionamento da empresa 3: DK-NA	_	No caso de 1 ou 2, avance para a questão FRE14
--------------	--	---	---	--

Como ler a questão: Deve ler-se como se segue: “**Como descreveria os seus contactos com representantes sindicais ou organizações de trabalhadores?**” Diria que são bastante benéficos para o funcionamento da empresa? Ou diria que são inúteis para o funcionamento da empresa?”

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

Passe à frente: Se a resposta for “1: bastante benéfico” ou “2: bastante inútil”, não coloque a questão FRE13. Avance diretamente para a questão FRE14.

FRE13	Acha que seria bom para sua empresa ser capaz de interagir com uma organização sindical?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
--------------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FRE14	Existem conflitos laborais com os seus trabalhadores...?	1: frequentes 2: raros 3: inexistentes 4: DK-NA	_	
--------------	--	--	---	--

Como ler a questão: Deve ler-se como se segue: “**Os conflitos laborais com os seus trabalhadores são frequentes?** São raros? São inexistentes?”

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FRE15	Em caso de litígio, discute o assunto individual e diretamente com cada um dos trabalhadores em causa? Repita a questão para cada uma das opções identificadas na questão anterior: A: individualmente, diretamente com cada um dos trabalhadores em causa B: coletivamente, diretamente com todos os trabalhadores em causa C: com um representante do sindicato na qualidade de intermediário D: com um representante dos trabalhadores (não sindicalizado) que atue como intermediário E: com a Inspeção do Trabalho na qualidade de intermediário F: outro (especifique)	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __	
-------	--	---	---	--

Como ler a questão: A questão FRE15 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Em caso de litígio, discute o assunto individual e diretamente com cada um dos trabalhadores em causa?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida leia **“Quando há um conflito, discute o assunto coletivamente, com os trabalhadores a submeterem os seus pedidos como um grupo?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para todas as opções na lista.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.).

Restrições do local de trabalho (trabalho forçado) (FOR, *Forced Labour*)

FOR1	O estabelecimento atrasa ou retém o pagamento dos salários por qualquer motivo?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2, avance para FOR3
------	---	------------------------------	---	--------------------------------

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

FOR2	Descreva os motivos pelos quais o estabelecimento pode atrasar ou reter o pagamento dos salários aos trabalhadores?	Resposta livre		
------	---	----------------	--	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza a resposta no espaço indicado.

FOR3	Os trabalhadores podem demitir-se a qualquer momento, se o prazo de pré-aviso legal for respeitado?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
------	---	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

FOR4	Há trabalhadores no estabelecimento que têm uma dívida para consigo?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
------	--	------------------------------	---	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

FOR5	Há trabalhadores no estabelecimento que têm uma dívida para com terceiros relacionada com o seu recrutamento?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
------	---	------------------------------	---	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

FOR6	Há trabalhadores que vivem no local de trabalho ou em alojamentos fornecidos pelo empregador?	1: Sim, dormitório 2: Sim, zona industrial 3: Sim, especificar outro 4: Não 5: DK-NA	_ No caso de 3, especifique	
------	---	--	---	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

FOR7	Os trabalhadores podem ir e vir livremente do seu alojamento/ /dormitório?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
-------------	--	------------------------------	---	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

FOR8	O estabelecimento conserva algum documento pessoal dos trabalhadores (por exemplo, passaporte, certidão de nascimento, autorização de trabalho, autorização de residência)?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	Se não, avance diretamente para a questão CHL01
-------------	---	------------------------------	---	---

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado. Passe à frente: Se a resposta for "2", avance diretamente para a questão CHL01.

FOR9	Os trabalhadores têm livre acesso ao respetivo documento a qualquer momento?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
-------------	--	------------------------------	---	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

FOR10	As horas extraordinárias são obrigatórias?	1: sempre 2: às vezes 3: nunca 4: DK-NA	_	
--------------	--	--	---	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada, acompanhada de eventuais respostas.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

FOR11	O estabelecimento paga aos trabalhadores horas extraordinárias?	1: Sim, sempre 2: Sim, às vezes 3: Não 4: DK-NA	_	No caso de 2, avance para FOR14
--------------	---	--	---	---------------------------------

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

Passe à frente: Se a resposta for «3», avance diretamente para a questão FOR14.

FOR12	Quanto é que o estabelecimento paga aos trabalhadores, em relação ao salário normal, por horas extraordinárias NORMAIS?	Especifique		
--------------	---	----------------------	--	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada. Se necessário, forneça exemplos (100 por cento, 150 por cento, 195 por cento, etc.).

Como preencher o questionário: Introduza a resposta no espaço indicado.

FOR13	Quanto é que o estabelecimento paga aos trabalhadores, em relação ao salário normal, por horas extraordinárias À NOITE?	Especifique		
--------------	---	----------------------	--	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada. Se necessário, forneça exemplos (100 por cento, 150 por cento, 195 por cento, etc.).

Como preencher o questionário: Introduza a resposta no espaço indicado.

FOR14	O estabelecimento paga aos trabalhadores durante as interrupções do trabalho causadas por motivos ligados ao empregador ou de força maior?	1: Sim, sempre 2: Por vezes 3: Não	_	
--------------	--	--	---	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

Trabalho infantil (CHL, Child Labour)

CHL01	O estabelecimento verifica a idade dos trabalhadores antes da contratação?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
--------------	--	------------------------------	---	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

CHL02	De que forma o estabelecimento verifica a idade dos trabalhadores antes da contratação?	1: Certidão de nascimento 2: cartão de cidadão 3: Declaração do trabalhador 4: Outros (especifique): 5: DK-NA	_ No caso de 4, especifique	
--------------	---	---	--	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

CHL03	O estabelecimento dispõe de uma lista de tarefas que não são permitidas a trabalhadores com menos de 18 anos?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
--------------	---	------------------------------	---	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

CHL04	O estabelecimento mantém um registo dos trabalhadores com menos de 18 anos, tal como especificado na legislação nacional?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
--------------	---	------------------------------	---	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

Igualdade e Não Discriminação (DIS)

DIS1	A origem nacional é um critério de recrutamento na sua empresa? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: origem nacional B: origem étnica/regional C: sexo/género D: cor da pele E: religião F: opinião política G: proveniência social H: estatuto migratório I: deficiência J: orientação sexual K: estado civil	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __	
-------------	--	---	--	--

Como ler a questão: A questão DIS1 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia: **“A origem nacional é um critério de recrutamento na sua empresa?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida, leia **“A origem étnica/regional é um critério de recrutamento na sua empresa?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para todas as opções na lista.

DIS2	As mulheres e os homens recebem a mesma remuneração pelo mesmo trabalho, na sua empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA 4: Não aplicável (se não houver qualquer mulher ou não houver qualquer homem na empresa)	__	
-------------	---	---	----	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

DIS3	Consideraria contratar um trabalhador com deficiência física?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	--	---	----	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

DIS4	Consideraria contratar um trabalhador com VIH/SIDA?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	--	---	----	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

DIS5	Já algum trabalhador se queixou de assédio na sua empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__ No caso de 1, especificar a natureza do assédio (sexual, moral, etc.):	
-------------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Se a resposta for “1: Sim”, pergunte “De que tipo de assédio se tratou? Foi assédio sexual ou moral?”

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for «1: Sim», escreva o tipo de assédio no espaço fornecido.

Inspeção do Trabalho (INS)

INS1	Já ouviu falar da inspeção do trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avançar para a questão RI1
-------------	---	------------------------------	----	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão IR1. Não coloque as questões INS2 a INS10.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

INS2	Já alguma vez marcou uma reunião com a inspeção do trabalho para obter informações ou encontrar soluções para uma questão laboral?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avançar para a questão INS6
-------------	--	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance para a questão INS6. Não coloque as questões INS3 a INS5.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

INS3	Pretendia obter informações sobre condições de trabalho, tais como tipo de contrato, níveis salariais e horários de trabalho? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: condições de trabalho, tais como tipo de contrato, níveis salariais e horários de trabalho B: riscos e condições de segurança no local de trabalho C: saúde dos trabalhadores D: sindicalização na empresa E: negociação coletiva F: as condições de trabalho dos filhos G: questões de discriminação H: outro (especifique) 	1: Yes 2: No 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
-------------	---	-----------------------------	---	--

Como ler a questão: A questão INS3 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Pretendia obter informações sobre condições de trabalho, tais como tipo de contrato, níveis salariais e horários de trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a.

Em seguida, leia **“Querida obter informações sobre riscos e condições de segurança no local de trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para todas as opções na lista.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.).

INS4	Considerou útil a consulta ao inspetor do trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	---	------------------------------	----	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

INS5	A consulta do inspetor conduziu a quaisquer alterações?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__ No caso de 1, especifique o tipo de alterações:	
-------------	---	------------------------------	--	--

Como colocar a questão: : Leia a questão tal como está formulada. Se a resposta for «1: Sim», pergunte **“O que mudou?”**

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for «1: Sim», anote as alterações mencionadas pelo entrevistado no espaço indicado

INS6	Já alguma vez recebeu uma visita de um inspetor do trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão INS10
-------------	--	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão RI1. Não coloque as questões INS7 a INS10.

INS7	O inspetor do trabalho levantou questões sobre as condições de trabalho, como o tipo de contrato, o nível salarial ou o horário de trabalho? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: condições de trabalho, tais como tipo de contrato, níveis salariais e horários de trabalho B: riscos e condições de segurança no local de trabalho C: saúde dos trabalhadores D: sindicalização na empresa E: negociação coletiva F: as condições de trabalho dos filhos G: questões de discriminação H: outro (especifique	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
-------------	---	------------------------------	--	--

Como ler a questão: A questão INS7 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia “O inspetor do trabalho levantou questões sobre as condições de trabalho, como o tipo de contrato, níveis salariais ou o horário de trabalho?” Espere pela resposta e anote-a.

Em seguida, leia “O inspetor do trabalho levantou questões sobre riscos de segurança e condições no local de trabalho?” Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para todas as opções na lista.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.).

INS8	Considerou útil a visita do inspetor do trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
------	---	------------------------------	----	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

INS9	A visita do inspetor conduziu a quaisquer alterações?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__ No caso de 1, especifique o tipo de alterações:	
------	---	------------------------------	--	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Se a resposta for “1: Sim”, pergunte “O que mudou?”

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for “1: Sim”, anote as alterações mencionadas pelo entrevistado no espaço indicado.

INS10	As visitas da inspeção do trabalho são frequentes no seu setor?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------	---	------------------------------	----	--

Como ler a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta no espaço indicado.

Identificação do Entrevistado (RI)

RI1	Género	1: Masculino 2: Feminino	__	
-----	--------	-----------------------------	----	--

Não coloque a questão. Insira o sexo na caixa fornecida.

RI2	Qual é a sua idade?	Introduza o número de anos, ou DK-NA	__ anos	
-----	---------------------	--	-----------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza a idade, em números, nas caixas indicadas. Se o inquirido responder que não sabe (DK) ou preferir não responder (NA), escreva “DK-NA” na caixa.

RI3	Faixa etária (Se o inquirido não respondeu à questão sobre a idade, o entrevistador estima o grupo etário.)	<20 20-30 30-40 40-50 >50	_ _ _ _	
-----	--	---------------------------------------	------------------------	--

Não coloque a questão. Se o inquirido não tiver indicado a sua idade para a questão RI2, indique o grupo etário estimado.

RI4	Qual é o seu nível de instrução?	1: Nunca frequentou a escola 2: Escola Primária 3: Ensino Secundário 4: Ensino Superior 5: DK/NA	_ No caso de 4, especifique o grau:	
-----	----------------------------------	--	--	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for "4: Ensino Superior", indique o grau obtido pelo inquirido.

RI5	Qual é a sua nacionalidade?	Introduza a nacionalidade ou DK-NA		
-----	-----------------------------	------------------------------------	-------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza a nacionalidade no espaço indicado. Se o entrevistado responder que não sabe (DK) ou se preferir não responder (NA), coloque "DK-NA".

Conclusão da entrevista com o empregador

No final do inquérito, o entrevistador:

- Agradece ao entrevistado;
- pergunta-lhes se aceitam dar o seu número de telefone, caso seja necessário esclarecer alguma informação. Se concordarem, anota-se o número de telefone no espaço indicado:.....; e
- pergunta se um ou dois dos trabalhadores do empregador podem participar no inquérito.

Grelha de observação a preencher pelo entrevistador

Encontrou no local de trabalho algum jovem trabalhador de cerca de 18 anos ou idade inferior? Quantos? Qual a idade? Trabalho ou atividade? Trabalho perigoso? Outra observação?	
Qualidade do ar	
Ruído	
Higiene no local de trabalho	
Equipamento de proteção individual	
Atmosfera geral no local de trabalho	

4. Instruções para administrar o questionário do trabalhador

Identificação do Questionário (QI, *Questionnaire Identification*)

As primeiras questões visam identificar o contexto do questionário.

QI1	Nome do entrevistador	
-----	-----------------------	--

Como preencher o questionário: O entrevistador escreve o seu nome no espaço indicado.

QI2	Setor económico	Código: ²⁹
-----	-----------------	-----------------------

Abrangência: O termo “setor económico” refere-se aqui ao setor visado pela análise de diagnóstico.

Como preencher o questionário: O entrevistador insere na coluna da esquerda o nome do setor económico em que o inquirido trabalha. Além disso, na coluna da direita, o entrevistador insere o código pré-definido por consultores nacionais que elaboraram uma lista de códigos de acordo com cada um dos locais de pesquisa.

QI3	Subsetor	
-----	----------	-------

Abrangência: Aqui, o termo “subsetor” refere-se ao subsetor identificado como domínio de investigação pelos consultores nacionais no final do estudo exploratório (ver Manual do Utilizador, secção 3.1 “Estudo exploratório”).

Como preencher o questionário: O entrevistador insere o nome do subsetor em que o inquirido trabalha.

QI4	Localização do inquérito:	Código: ³⁰
-----	---------------------------	-----------------------

Como preencher o questionário: Os consultores nacionais compilaram uma lista de códigos correspondentes a cada um dos locais objeto de inquérito. O entrevistador insere o código correspondente ao local objeto de inquérito no espaço fornecido.

As questões QI5 a QI8 dizem respeito ao local onde a entrevista é conduzida. As unidades administrativas não são as mesmas em todos os países. Os questionários terão de ser adaptados em conformidade.

QI5	País	
-----	------	-------

Como preencher o questionário: Na caixa vazia, anote o nome do país onde a entrevista decorre.

²⁹ Por exemplo, CPW (Construção e Obras Públicas-Construction and Public Works), COM (Comércio); os consultores nacionais definem as iniciais.

³⁰ A determinar pelos consultores.

QI6	Estado	
-----	--------	-------

Como preencher o questionário: Na caixa vazia, anote o nome do país onde a entrevista decorre.

QI7	Distrito	
-----	----------	-------

Como preencher o questionário: Na caixa vazia, anote o nome do país onde a entrevista decorre.

QI8	Bloco	
-----	-------	-------

Como preencher o questionário: Na caixa vazia, anote o nome do país onde a entrevista decorre.

QI9	Data da entrevista	_ _ _ _ _ _ _ _
-----	--------------------	---------------------------------

Como preencher o questionário: DD/MM/AAAA

QI10	Duração da entrevista	_ _ h _ _ min
------	-----------------------	-------------------------

Como preencher o questionário: Anote a hora de início da entrevista na margem. No final da entrevista, anote a hora de conclusão da entrevista. Isso permitirá calcular a duração da entrevista. Se a entrevista durar duas horas e dez minutos, escreva: | 0 | 2 | h | 1 | 0 | min.

QI11	Estado do inquérito	
	Questionário preenchido na totalidade	1
	Questionário parcialmente preenchido	2

Abrangência:

Questionário preenchido na totalidade: Todas as questões foram colocadas e respondidas.

Questionário parcialmente preenchido: Algumas questões não foram colocadas e não têm resposta.

Como preencher o questionário: : Assinale com um círculo o código ("1" ou "2") correspondente ao estado do inquérito.

QI12	Autoavaliação da fiabilidade das informações e respostas obtidas	
	Informações fiáveis	1
	Informações não fiáveis	2
	Sem opinião	3

Abrangência:

Informações fiáveis: O entrevistador acredita que a entrevista foi realizada em condições que garantam a fiabilidade das respostas do entrevistado.

Informações não fiáveis: O entrevistador tem boas razões para crer que a totalidade ou parte das respostas do entrevistado não eram fiáveis (por exemplo, porque uma terceira pessoa estava presente ou porque o entrevistado parecia cauteloso ou envergonhado).

Sem opinião: O entrevistador não tem opinião sobre a fiabilidade das respostas fornecidas pelo entrevistado.

Como preencher o questionário: Desenhe um círculo à volta do código ("1", "2" ou "3") correspondente à sua autoavaliação da fiabilidade das informações.

Q113	Observações do entrevistador sobre as condições do inquérito	
-------------	--	--

Como preencher o questionário: Na caixa vazia, o entrevistador escreve os seus comentários, observações e notas sobre o curso da entrevista (**contexto, circunstâncias, atitude do entrevistado, etc.**), observando em particular quaisquer fatores que sejam importantes para a análise e interpretação das respostas.

		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
Q114	Código do questionário	Setor económico inicial	Localização inicial	Empregador (E) ou Trabalhador (W, Worker)	Número do questionário (Q, Questionnaire)

Como preencher o questionário:

Cada questionário é numerado, o mesmo se aplicando a cada entrevista semiestruturada. Este número de série compreende quatro elementos:

O setor económico inicial identifica o setor económico estudado. A sua inicial corresponde ao código do setor económico, tal como definido pelos consultores nacionais. Por exemplo, CPW (Construção e Obras Públicas, *Construction and Public Works*), COM (Comércio), etc.

1. A inicial da localização, que identifica o local onde a entrevista teve lugar. No que se refere ao setor económico inicial, a inicial da localização corresponde ao código de localização/código de localidade, tal como definido pelos consultores nacionais. Por exemplo, "ABI" para Abidjan, "TUN" para Tunes, etc.
2. Um código que indica o tipo de inquirido ("Empregador" ou "Trabalhadores"). O entrevistador indica "E" para "Empregador" e "W" para "Trabalhadores".
3. Um número de questionário (01, 02, etc.)

Por exemplo, o número de série do primeiro questionário elaborado por um empregador do setor de CPW em Abidjan será o seguinte:

C P W	ABI	E	Q 0 1
Setor da construção e das obras públicas	Localização inicial, por exemplo, Abidjan	Empregador (E) ou Trabalhador (W, Worker)	Número do questionário (Q, <i>Questionnaire</i>) para um empregador CPW em Abidjan

Q115	Código para outros inquéritos – Questionário ou Entrevista Semiestruturada – relacionado com este inquérito	_ _ _ _	_ _ _ _	_	_ _ _ _
		Setor económico inicial	Localização inicial	Empregador (E) ou Trabalhador (W, Worker) ou Outra parte interessada	Número do questionário (Q, <i>Questionnaire</i>) ou número de entrevista semiestruturada (I, <i>Interview</i>)
		_ _ _ _	_ _ _ _	_	_ _ _ _
		Setor económico inicial	Localização inicial	Empregador (E) ou Trabalhador (W, Worker) ou Outra parte interessada	Número do questionário (Q, <i>Questionnaire</i>) ou número de entrevista semiestruturada (I, <i>Interview</i>)
		_ _ _ _	_ _ _ _	_	_ _ _ _
		Setor económico inicial	Localização inicial	Empregador (E) ou Trabalhador (W, Worker) ou Outra parte interessada	Número do questionário (Q, <i>Questionnaire</i>) ou número de entrevista semiestruturada (I, <i>Interview</i>)

Como preencher o questionário: O objetivo deste ponto é indicar se há alguma informação sobre o mesmo empregador ou trabalhador a partir de outros questionários, tais como os realizados com trabalhadores que trabalham para o entrevistado, ou qualquer informação relativa ao mesmo entrevistado a partir de outras entrevistas, por exemplo, se o entrevistado também participou numa entrevista semiestruturada individual ou em grupo. O número de série dos questionários e/ou entrevistas semiestruturadas correspondentes deve ser indicado aqui, a fim de facilitar a posterior análise dos dados. Tal como os questionários, as entrevistas semiestruturadas têm um número de série baseado no mesmo modelo que os números de série do questionário (ver *Manual para Conduzir Entrevistas Semiestruturadas*).

Identificação do Entrevistado (RI)

RI1	Qual é a sua idade?	Introduza o número de anos	_ _ anos	
-----	---------------------	----------------------------	-------------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza a idade, em números, nas caixas indicadas.

RI2	Qual é a sua situação enquanto trabalhador?	1: Trabalhador permanente 2: Trabalhador temporário 3: Aprendiz 4: DK-NA	_	
-----	---	---	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

RI3	Sexo	1: Homens 2: Mulheres	_	
-----	------	--------------------------	---	--

Não coloque a questão. Introduza o número da resposta na caixa indicada.

RI4	Qual é a sua nacionalidade?	Introduza a nacionalidade		
-----	-----------------------------	---------------------------	-------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza a nacionalidade no espaço indicado.

RI5	Qual é o seu local de nascimento?	Introduza o país e a região	País: Região:	
-----	-----------------------------------	-----------------------------	--	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o país e a região de nascimento do inquirido.

RI6	Onde é a sua residência principal?	Se o trabalhador for estrangeiro, introduza o país e a região. Se o trabalhador for nacional, introduza a cidade e distrito.	País (trabalhador migrante): Região (trabalhador migrante): Cidade (trabalhador nacional): Distrito (trabalhador nacional):	
-----	------------------------------------	---	--	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Se o inquirido for um estrangeiro, introduza o país e a região em que se situa a residência principal daquele. Se o inquirido for um trabalhador nacional, introduza a cidade e o distrito em que se situa a residência principal daquele.

RI7	Onde mora atualmente?	1: Na sua própria casa 2: Em alojamento arrendado 3: No alojamento fornecido pelo empregador-agricultor 4: Em casa de um amigo/familiar 5: No seu local de trabalho 6: DK/NA	__	
-----	-----------------------	---	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

RI8	Qual é a sua profissão?	Introduza a profissão		
-----	-------------------------	-----------------------	-------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza a resposta no espaço indicado.

RI9	É aprendiz?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão RI13
-----	-------------	------------------------------	----	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2. Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão RI13. Não coloque as questões RI10 a RI12.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

RI10	Há quanto tempo é aprendiz?	Introduza a duração	__ anos __ meses	
------	-----------------------------	---------------------	---------------------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza a resposta na caixa indicada.

RI11	Está registado num centro de aprendizes?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
------	--	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza a resposta na caixa indicada.

RI12	Tem um contrato de aprendizagem?	1: Sim 2: Não 3: DK-N	__	Se a resposta for “1: Sim”, avance para a questão RI16.
------	----------------------------------	-----------------------------	----	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “1: DK-NA”, avance diretamente para a questão RI16. Não coloque as questões RI13 a RI15.

Como preencher o questionário: Introduza a resposta na caixa indicada.

RI13	Há quanto tempo está nesta profissão?	Introduza a duração	__ anos __ meses	
-------------	---------------------------------------	---------------------	---------------------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza a resposta na caixa indicada.

RI14	Recebeu alguma formação específica para a sua profissão?	1: Sim, recebi formação 2: Sim, fui aprendiz 3: Não, aprendi com a prática 4: Outros (especifique): 5: DK-NA	__ No caso de 4, especifique o tipo de formação:	
-------------	--	--	--	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Passe à frente: Se a resposta for “2. Sim, fui aprendiz”, coloque a questão RI15. Noutros casos, não coloque a questão RI15. Avance diretamente para a questão RI16.

Como preencher o questionário: Introduza a resposta na caixa indicada. Se a resposta for “4. Outro”, especifique a resposta dada pelo inquirido.

RI15	Durante quanto tempo foi aprendiz?	Introduza a duração	__ anos __ meses	
-------------	------------------------------------	---------------------	---------------------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza a duração na caixa indicada.

RI16	Qual é o seu nível de instrução?	1: Nunca frequentou a escola 2: Escola primária 3: Ensino secundário 4: Ensino superior (especifique o grau) 5: DK-NA	__ No caso de 4, especifique o grau:	
-------------	----------------------------------	---	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for “4: Ensino Superior”, escreva a designação do grau no espaço fornecido.

RI17	Tem alguma ligação familiar com o seu empregador?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	---	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza a duração na caixa indicada.

Condições de emprego (EC, *Employment Conditions*)

EC1	Está empregado...?	1: à tarefa 2: ao dia 3: ao mês 4: numa base anual 5: numa base permanente 6: outro 7: DK-NA	_ No caso de 6, especifique:	
-----	--------------------	--	---	--

Como colocar a questão: A questão EC1 contém várias subquestões. Deve ler-se como se segue: “Trabalha à tarefa? Ao dia? Ao mês? Numa base anual? Numa base permanente? Outro?”

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for “6: outro”, escreva a resposta dada pelo inquirido.

EC2	Tem um contrato de trabalho?	1: Sim, um contrato escrito 2: Sim, um contrato verbal 3: Não 4: DK-NA	_	
-----	------------------------------	---	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

EC3	Recebe uma folha de pagamento?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
-----	--------------------------------	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

EC4	Como é pago? É pago?	1: à tarefa 2: à hora 3: ao dia 4: ao mês 5: outro 6: DK-NA	_ No caso de 5, especifique:	
-----	----------------------	--	---	--

Como colocar a questão: A questão EC4 contém várias subquestões. A questão deve ser lida da seguinte forma: “Como é pago? É pago à tarefa? À hora? Ao dia? Ao mês? Outro?”

Como preencher o questionário: Introduza a resposta na caixa indicada. Se a resposta for “5. Outro”, especifique a resposta no espaço indicado.

EC5	Em média, quanto lhe pagam?	Introduza o montante e moeda Faça um círculo no modo de pagamento correto	Montante: Moeda: à tarefa/ ao dia/à semana/ ao mês	
-----	-----------------------------	--	--	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o montante e a moeda no espaço fornecido. Desenhe um círculo à volta do modo de pagamento de acordo com a resposta do inquirido.

EC6	Quantos meses trabalha, por ano?	Introduza o número de meses	_ meses/ano	
-----	----------------------------------	-----------------------------	------------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de meses no espaço indicado.

EC7	Quantos dias trabalha por semana?	Introduza o número de dias	_ dias/semana	
-----	-----------------------------------	----------------------------	--------------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de dias no espaço indicado.

EC8	Em média, quantas horas trabalha por dia?	Introduza o número de horas	_ _ horas/dia	
-----	---	-----------------------------	-----------------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de horas trabalhadas por dia nas caixas indicadas.

EC9	Trabalha à noite?	1: Sim, sempre 2: Sim, às vezes 3: Não, nunca 4: DK-NA	_	
-----	-------------------	---	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o entrevistado a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

EC10	Quantos dias de folga tem por semana?	Introduza o número de dias	_ dias	
------	---------------------------------------	----------------------------	-------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de dias no espaço indicado.

EC11	Tem direito a férias anuais?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão EC14
------	------------------------------	------------------------------	---	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, **avance para a questão EC14**. Não coloque as questões EC12 e EC13.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

EC12	Essas férias são pagas?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
------	-------------------------	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

EC13	Tirou as suas férias anuais nos últimos 12 meses?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	---	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

EC14	Nos últimos 12 meses, quanto tempo esteve em situação de desemprego?	Introduza a duração	__ meses __ dias	
-------------	--	---------------------	---------------------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: introduza a duração em algarismos nas caixas indicadas.

Segurança no trabalho (SAF, Safety at Work)

SAF1	Considera que o seu trabalho é...?	1: muito perigoso 2: perigoso 3: um pouco perigoso 4: não perigoso 5: DK-NA	__	
-------------	------------------------------------	---	----	--

Como colocar a questão: A questão SAF1 contém várias subquestões. A questão deve ser lida da seguinte forma: **“Considera que o seu trabalho é muito perigoso? Perigoso? Um pouco perigoso? Não perigoso?”**

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

SAF2	O manuseio ou a exposição a produtos químicos representa um risco significativo, menor ou inexistente no seu trabalho? Repita a questão para cada uma das seguintes opções:³¹ A: o manuseio ou exposição a produtos químicos B: utilização de máquinas ou equipamentos perigosos (ferramentas de corte ou ferramentas pesadas, quentes, corrosivas ou elétricas) C: risco de queda em altura ou risco de acidentes envolvendo afundamento D: o risco de acidentes de viação na empresa E: o risco de acidentes in itinere (se viajar de um ponto fora da empresa) E: envenenamento por gás G: risco de acidentes devido a incêndios ou eletricidade H: o risco de outros tipos de acidentes (especifique) 	1: Significativo 2: Menor 3: Inexistente 4: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
-------------	---	--	---	--

³¹ Lista a adaptar em função do setor económico.

Como colocar a questão: A questão SAF2 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“O manuseio ou a exposição a produtos químicos representa um perigo significativo, menor ou inexistente no seu trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida, leia **“A utilização de máquinas ou equipamentos perigosos (ferramentas de corte ou ferramentas pesadas, quentes, corrosivas ou elétricas) representa um perigo significativo, menor ou inexistente no seu trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a.

Leia **“O risco de queda em altura devido ao trabalho em altura ou o risco de acidentes envolvendo afundamento representa um risco significativo, menor ou inexistente no seu trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções listadas.

Se a pessoa entrevistada responder “1: significativo” ou “2: menor” ou a questão “H: outros tipos de acidentes”, pergunte **“Quais são os outros tipos de acidentes?”**

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.). Se a pessoa inquirida responder “1: significativo” ou “2: menor” ou a questão “H: outros tipos de acidentes”, escreva os outros tipos de acidentes mencionados pela pessoa inquirida no espaço indicado.

SAF3	Pode abandonar uma situação de trabalho perigoso?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
------	---	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

SAF4	Nos últimos 12 meses, quantos acidentes sofreu no trabalho?	Introduza o número de acidentes	_ _	Se a resposta for “zero”, avance para a questão HEA1
------	---	---------------------------------	---------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “zero”, avance para a questão HEA1 Não coloque as questões SAF5 e SAF6.

Como preencher o questionário: Introduza o número de acidentes nas caixas indicadas.

SAF5	Este(s) acidente(s) está(ão) relacionado(s) com o manuseio ou a exposição a produtos químicos? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: manuseamento ou exposição a produtos químicos B: utilização de máquinas ou equipamentos perigosos (ferramentas de corte ou ferramentas pesadas, quentes, corrosivas ou elétricas) C: risco de queda em altura ou risco de acidentes D: o risco de acidentes de viação na empresa E: o risco de acidentes in itinere (se viajar de um ponto fora da empresa) F: envenenamento por gás G: risco de acidentes devido a incêndios ou eletricidade H: o risco de outros tipos de acidentes (especifique) 	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
------	---	---------------------------------------	--	--

Como colocar a questão: A questão SAF5 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Este(s) acidente(s) está(ão) relacionado(o) com o manuseio ou exposição a produtos químicos?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida, leia **“Este(s) acidente(s) está(ão) relacionado(s) com a utilização de máquinas ou equipamentos ou perigosos (ferramentas de corte ou ferramentas pesadas, quentes, corrosivas ou elétricas)?”** Espere pela resposta e anote-a.

Leia **“Este(s) acidente(s) está(ão) relacionado(o) com o risco de queda em altura ou o risco de afundamento?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções.

Se o inquirido responder “Sim” à questão “F: Outros”, pergunte “Qual a causa deste(s) acidente(s)?”

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.). Se a pessoa responder “Sim” à questão “H: Outros”, anote as outras causas de acidentes mencionadas pelo entrevistado no espaço indicado.

SAF6	Nos últimos 12 meses, teve de parar de trabalhar por causa de um acidente?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA No caso de a resposta ser 1, especifique a duração total da paralisação nos últimos 12 meses (meses, dias)	__ No caso de 1, especifique o número total de meses/dias de férias __ meses __ dias	
------	---	---	--	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Se a resposta for 1, pergunte **“Durante quanto tempo teve de parar de trabalhar?”**

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for “1: Sim”, introduza o número de meses e dias nas caixas fornecidas.

Saúde (HEA, *Health*)

HEA1	Como classificaria a sua saúde, em geral?	1: Muito boa 2: Boa 3: Razoável 4: Má 5: Muito má 6: DK-NA	_	
------	---	---	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar a pessoa entrevistada a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

HEA2	Sente que o seu trabalho...?	1: prejudica muito a sua saúde? 2: prejudica a sua saúde um pouco? 3: não prejudica a sua saúde? 4: DK-NA	_	
------	------------------------------	--	---	--

Como colocar a questão: A questão HEA2 contém várias subquestões. A questão deve ser lida da seguinte forma: **“Sente que o seu trabalho prejudica a sua saúde? Prejudica um pouco a sua saúde? É significativamente prejudicial à sua saúde?”**

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

HEA3 e HEA4	Sofre de problemas respiratórios, asma? Repita as perguntas HEA 3 e HEA 4 para cada uma das opções abaixo: ³² A: ... problemas respiratórios, asma... B: ... dores musculares e ósseas... C: ... perturbações visuais... D: ... doenças de pele... E: ... doenças do sangue/anemia... F: ... alergias... G: ... problemas digestivos... H: ... febre... I: ... dores de cabeça/tonturas... J: ... problemas de audição/surdez... K: ... distúrbios do sono... L: ... fadiga... M: ... outro (especifique)	HEA3 Sofre de algum problema respiratório, asma... 1: ... cronicamente? 2: ... ocasionalmente? 3: ... nunca? 4: DK-NA <i>No caso de a resposta ser 1 ou 2, coloque a questão HEA4</i> A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _ L: _ M: _	HEA4 Estes problemas de saúde estão relacionados com o seu trabalho? 1: Sim, principalmente para o trabalho 2: Sim, com o trabalho, mas também com outros fatores 3: Não, não com o trabalho 4: DK-NA A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _ L: _ M: _	
-------------	--	---	--	--

³² Lista a adaptar ao país e ao setor.

Como colocar as questões HEA3 e HEA4: As questões HEA3 e HEA4 são de escolha múltipla que são lidas consecutivamente. A questão deve ser repetida para cada uma das opções enumeradas. Além disso, a questão HEA3 contém várias subquestões. Por outro lado, não há necessidade de ler as respostas para a questão HEA4.

Por conseguinte, as questões HEA3 e HEA4 devem ser colocadas da seguinte forma: **“Sofre de algum problema respiratório, asma, de forma crónica? Ocasionalmente? Nunca?”** Espere pela resposta e anote-a. Se a resposta for “1: cronicamente” ou “2: ocasionalmente”, coloque a questão HEA4 **“Esses problemas de saúde estão relacionados com o seu trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida, leia **“Sofre de dores musculares ou dos ossos de forma crónica? Ocasionalmente? Nunca?”** Espere pela resposta e anote-a. Se a resposta for «1: cronicamente» ou «2: ocasionalmente», coloque a questão HEA4 **“Esses problemas de saúde estão relacionados com o seu trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a.

Leia **“Sofre de distúrbios visuais de forma crónica? Ocasionalmente? Nunca?”** Espere pela resposta e anote-a. Se a resposta for “1: cronicamente” ou “2: ocasionalmente”, coloque a questão HEA4 **“Esses problemas de saúde estão relacionados com o seu trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a. Etc.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto da letra correspondente à questão colocada (“A”, “B”, “C”, etc.). Se a pessoa entrevistada responder “Sim” à questão “M: Outros”, anote os outros problemas de saúde mencionados por ela no espaço indicado.

HEA5	Nos últimos 12 meses, quantos dias teve de baixa por doença?	Introduza o número de dias	__ __ __	
------	--	----------------------------	--------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de dias nas caixas fornecidas.

HEA6	Does your employer provide a medicine kit for emergency treatment?	1: Yes 2: No 3: DK-NA	__	
------	--	-----------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número de dias nas caixas fornecidas.

Prevenção (PRE, Prevention)

PRE1	Acha que tem uma boa compreensão dos riscos envolvidos no seu trabalho? Repita a questão para cada uma das opções abaixo: A: os riscos envolvidos no seu trabalho B: as medidas e o equipamento necessários para prevenir os riscos C: regras de segurança do local de trabalho	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __	
------	---	------------------------------	-----------------------------------	--

Como colocar a questão: A questão PRE1 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Acha que tem uma boa compreensão dos riscos envolvidos no seu trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida, leia **“Acha que tem uma boa compreensão das medidas e equipamento necessários para prevenir riscos?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta correspondente junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B” e “C”).

PRE2	Já teve alguma sessão de formação/informação interna conduzida por um profissional de saúde/segurança?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA		
	Repita a questão para cada uma das opções abaixo:		A: __	
	A: sessão de formação/informações interna conduzida por profissional de saúde/segurança		B: __	
	B: sessão de formação/informação interna liderada pelo seu empregador		C: __	
	C: sessão de formação/informação conduzida pelos sindicatos		D: __	
	D: tendo em conta toda a literatura relativa à saúde e segurança no trabalho		E: __	
	E: outros (especifique)			

Como colocar a questão: A questão PRE2 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Já teve uma sessão de formação/informação interna conduzida por um profissional de saúde/segurança?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida, leia **“Já alguma vez teve uma sessão de formação/informações interna conduzida pelo seu empregador?”**

Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções listadas.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto da letra correspondente à questão colocada (“A”, “B”, “C”, etc.). Se o inquirido mencionar qualquer outro tipo de informação/formação, anote-os no espaço indicado.

PRE3	O seu empregador pediu-lhe um atestado médico quando foi recrutado?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	---	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE4	Realizou um exame médico nos últimos 12 meses?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	--	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE5	Quando está a trabalhar, usa calçado de segurança?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __	
	Repita a questão para cada uma das opções abaixo: ³³		No caso de J, especifique	
	A: calçado de segurança			
	B: fato-macaco de trabalho			
	C: calças de trabalho			
	D: casaco ou casaco de trabalho			
	E: uma máscara respiratória			
	F: óculos de proteção			
	G: um capacete de proteção auditiva			
	H: luvas			
I: proteção auditiva				
J: outros (especifique):				
				

Como colocar a questão: A questão PRE5 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Quando está a trabalhar, usa calçado de segurança?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida, leia **“Quando trabalha, usa fato-macaco?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções. Se a pessoa responder “Sim” à questão “J: Outros”, pergunte **“Que outro equipamento usa?”**

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.). Se a pessoa responder “Sim” à questão “H: Outros”, anote o equipamento mencionado pelo entrevistado no espaço indicado.

PRE6	A sua entidade empregadora forneceu algum deste equipamento?	1: Sim, todos os equipamentos de proteção 2: Sim, alguns dos equipamentos de proteção 3: Não 4: DK-NA	__	
-------------	--	--	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar a pessoa entrevistada a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE7	A sua entidade empregadora exige que utilize este equipamento?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	--	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE8	A sua entidade empregadora forneceu-lhe alguma formação ou informação sobre como utilizar este equipamento corretamente?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	--	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

33 Os consultores adaptaram a lista ao setor económico.

PRE9	Tem livre acesso a água potável no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __	
	Repita a questão para cada uma das opções abaixo: ³⁴			
	A: água potável			
	B: água não potável			
	C: latrinas ou sanitários			
	D: um chuveiro ou um lavatório			

Como colocar a questão: A questão PRE9 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Tem livre acesso a água potável no seu local de trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida, leia **“Tem livre acesso a água potável no seu local de trabalho?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.).

PRE10	Está abrangido/a por um regime de segurança social?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão PRE12
--------------	---	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão PRE12. Não coloque a questão PRE11.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE11	Está coberto/a por que tipo de regime? Está coberto/a pelo Fundo Nacional de Segurança Social?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA		
	Repita a questão para cada uma das opções abaixo:			
	A: fundo nacional de segurança social		A: __	Caso não esteja coberto/a, avance para a questão PRE13
	B: segurança social privada		B: __	
	C: Outro regime de proteção social ou de assistência social (ONG, associações, etc.)		C: __	
	D: outro (especifique)		D: __	

Como colocar a questão: A questão PRE11 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Está coberto/a por que tipo de regime? Está coberto/a pelo fundo nacional de segurança social?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida, leia **“Está coberto/a por seguro social privado?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções.

Passe à frente: Se a resposta a qualquer das opções enunciadas em PRE11 for “1: Não” coloque a questão PRE12. Avance diretamente para a questão PRE13.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.).

34 A adaptar em função do setor económico e do país em questão.

PRE12	Gostaria de aderir a um regime de segurança social?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ No caso de 2, especifique porque não:	
--------------	---	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Se a resposta for «2: Não», pergunte por que motivo o/a inquirido/a não quer aderir a um regime de segurança social.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for «2: Não», introduza as razões mencionadas pelo inquirido.

PRE13	É pago ou recebe compensação por uma paralisação do trabalho causada por um acidente de trabalho ou doença profissional?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão PRE15
--------------	--	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for «2: Não» ou «3: DK-NA», avance para a questão PRE15. Não coloque a questão PRE14.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE14	Em caso afirmativo, quem paga os seus salários ou indemnizações?	1: o seu seguro pessoal 2: a sua entidade empregadora 3: outro 4: DK-NA	_ No caso de 3, especifique:	
--------------	--	--	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o/a entrevistado/a a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta não estiver listada, escreva «3» e responda no espaço fornecido

PRE15	É pago ou recebe compensação por baixa por doença não profissional?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão FRE1
--------------	---	------------------------------	---	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for «2: Não» ou «3: DK-NA», avance para a questão FRE1. Não coloque a questão PRE16.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

PRE16	Em caso afirmativo, quem paga os seus salários ou indemnizações?	1: o seu seguro pessoal 2: a sua entidade empregadora 3: outro 4: DK-NA	_ No caso de 3, especifique:	
--------------	--	--	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar a pessoa entrevistada a responder.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for «3: Outro», escreva a resposta no espaço indicado.

Liberdade de associação e negociação coletiva (FRE, *Freedom*)

FRE1	Existem sindicatos de trabalhadores ativos no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	--	------------------------------	----	--

Abrangência: O termo “ativo” significa que alguns/umas trabalhadores/as são membros do sindicato.

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FRE2	É membro de algum sindicato de trabalhadores?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	Em caso de 1, avance para a questão FRE4
-------------	---	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “1: Sim”, avance diretamente para a questão FRE4. Não coloque a questão FRE3.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FRE3	Já foi abordado por um sindicato para que aderisse ao mesmo?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	--	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FRE4	A sua entidade empregadora já alguma vez despediu um/a trabalhador/a ou recusou-se a renovar lhe o contrato por ser membro de um sindicato ou por estar envolvido em atividades sindicais?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	--	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FRE5	Os representantes sindicais têm acesso aos/às trabalhadores/as, no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	---	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FRE6	No seu local de trabalho, ocorrem conflitos laborais...?	1: frequente? 2: raro? 3: inexistente? 4: DK-NA	__	
-------------	--	--	----	--

Como colocar a questão: A questão FRE6 contém várias subquestões. Deve ler-se como se segue: “No seu local de trabalho, os conflitos laborais são frequentes? Raros? Não se verificam?”

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FRE7	Quando ocorre um conflito, é resolvido...? Repita a questão para cada uma das opções abaixo: A: individualmente, diretamente com cada um/a dos/das trabalhadores/as em causa B: coletivamente, diretamente com todos/as os/as trabalhadores/as em causa C: com um/a representante dos/das trabalhadores (não sindicalizado) que atua como intermediário D: com um/a representante do sindicato que atua como intermediário E: com a Inspeção do Trabalho na qualidade de intermediário F: outro (especifique)	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ Indique os dois métodos mais comuns:	
------	---	---------------------------------------	--	--

Como colocar a questão: A questão FRE7 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Quando ocorre um litígio, o mesmo é resolvido individualmente, diretamente com cada um/a dos/das trabalhadores/as em causa?”** Espere pela resposta e anote-a.

De seguida, leia **“O mesmo é resolvido coletivamente, diretamente com todos/as os/as trabalhadores/as em causa?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções. Se a pessoa inquirida responder “Sim” à questão “F: Outro”, pergunte **“Como são conduzidas as discussões quando ocorrem conflitos no local de trabalho?”**

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.). Se o inquirido responder “Sim” à questão “F: Outro”, anote as outras formas em que as discussões são conduzidas em caso de conflitos no local de trabalho.

FRE8	Nos últimos 12 meses, conduziu alguma negociação salarial com a sua entidade empregadora? Repita a questão para cada uma das opções abaixo: A: salários B: tempo de trabalho C: licença D: proteção social E: outro (especifique)	1: Sim, individualmente 2: Sim, coletivamente 3: Não 4: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __	
------	--	--	--	--

Como colocar a questão: A questão FRE8 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas de seguida:

Leia **“Nos últimos 12 meses, conduziu alguma negociação salarial com a sua entidade empregadora?”** Não leia as diferentes respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o/a entrevistado/a a responder. Espere pela resposta e anote-a.

De seguida, leia **“Nos últimos 12 meses, conduziu alguma negociação sobre o tempo de trabalho com a sua entidade empregadora?”** Não leia as respostas possíveis, a menos que tal se revele necessário para ajudar o/a entrevistado/a a responder. Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções.

Se a pessoa inquirida responder “1: Sim” à questão “E: Outro”, pergunte **“Que outras questões foram discutidas nas negociações com a sua entidade empregadora?”**

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.). Se o inquirido responder “Sim” à questão “E: Outros”, anote as outras questões de negociação mencionadas pelo entrevistado no espaço indicado.

Restrições do local de trabalho (trabalho forçado) (FOR, *Forced Labour*)

FOR1	No emprego atual, enfrentou alguma situação no trabalho com a qual não concorde, nos últimos 12 meses? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A. horas extraordinárias involuntárias pagas (para além das 12 horas de trabalho/dia) ou trabalho à chamada B. horas extraordinárias involuntárias não pagas (para além das 12 horas de trabalho/dia) ou trabalho à chamada C. trabalho involuntário em condições perigosas D. trabalho em atividades ilícitas ou utilização de substâncias ilícitas sem consentimento E. trabalho por salários muito baixos ou sem salário F. condições de vida degradantes impostas pelo empregador, pelo recrutador ou por outro terceiro G. trabalho para outros empregadores que tenham sido acordados H. trabalho por um período de tempo mais longo do que o acordado	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
-------------	--	---------------------------------------	--	--

Como colocar a questão: A questão FOR1 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão ("A", "B", "C", etc.).

FOR2	Pode recusar-se a realizar alguma das atividades acima mencionadas?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	->I4
-------------	--	---------------------------------------	--	------

Como colocar a questão: A questão FOR2 vem no seguimento da questão FOR1. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas em FOR1.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão ("A", "B", "C", etc.).

FOR3	Porque não pode recusar? <u>Permita até CINCO respostas</u> <i>(Opções a ler)</i> A. Por causa de ameaças ou violência física contra mim B. Por causa de ameaças ou violência física contra a minha família, familiares ou pessoas próximas C. Por causa de ameaças ou violência sexual contra mim D. Por causa de ameaças ou violência sexual contra a minha família E. Por causa de sanções/multas financeiras F. Porque estou sob vigilância constante G. Porque estou num lugar isolado, sem acesso ao mundo exterior H. Porque a minha dívida ligada à entidade empregadora ou recrutadora não é paga I. Porque a renovação da minha autorização de trabalho é feita pela minha entidade empregadora J. Porque não tenho acesso a documentos valiosos, tais como documentos de identificação, autorizações de residência ou de trabalho, passaporte K. Porque perderia os salários devidos ou outros benefícios prometidos L. Porque preciso de um salário M. Porque o meu empregador convencerá outros empregadores das áreas a boicotarem a minha contratação ou da minha família N. Por causa de ameaça de ação judicial por parte da minha entidade empregadora O. Porque eu seria deportado P. Por causa de ameaça de despedimento Q. Outros: especifique por favor	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __ N: __ O: __ P: __ Q: __ R: __	
-------------	--	---	---	--

Como colocar a questão: A questão FOR3 é de escolha múltipla. Todas as opções devem ser lidas primeiro. Depois de listadas todas as perguntas, deve permitir até cinco respostas 1: (Sim).

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão ("A", "B", "C", etc.).

FOR4	Tem liberdade para deixar este emprego e procurar outro, se respeitar o período de aviso prévio?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	---	---	---------------	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

FOR5	Porque não? <u>Permitir até CINCO respostas</u> <i>(Opções a ler)</i> A. Por causa de ameaças ou violência física contra mim B. Por causa de ameaças ou violência física contra a minha família, familiares ou pessoas próximas C. Por causa de ameaças ou violência sexual contra mim D. Por causa de ameaças ou violência sexual contra a minha família E. Por causa de sanções/multas financeiras F. Porque estou sob vigilância constante G. Porque estou num lugar isolado, sem acesso ao mundo exterior H. Porque a minha dívida ligada à entidade empregadora ou recrutadora não é paga I. Porque a renovação da minha autorização de trabalho é feita pela minha entidade empregadora J. Porque não tenho acesso a documentos valiosos, tais como documentos de identificação, autorizações de residência ou de trabalho, passaporte K. Porque perderia os salários devidos ou outros benefícios prometidos L. Porque preciso de um salário M. Porque a minha entidade empregadora convencerá outras entidades das áreas a boicotarem a minha contratação ou da minha família N. Por causa de ameaça de ação judicial por parte da minha entidade empregadora O. Porque eu seria deportado/a P. Outros: especifique por favor	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __ N: __ O: __ P: __	
-------------	--	------------------------------	--	--

Como colocar a questão: : A questão FOR5 é de escolha múltipla. Todas as opções devem ser lidas primeiro. Depois de listadas todas as perguntas, deve permitir até cinco respostas 1 (Sim).

Passe à frente: Se a resposta for "2: Não" ou "3: DK-NA", avance diretamente para a questão FOR7. Não coloque a questão FOR6.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão ("A", "B", "C", etc.).

Trabalho infantil (CHL, *Child Labour*)

CHI1	Há trabalhadores com menos de 18 anos no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão CHI8
-------------	---	------------------------------	---	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance diretamente para a questão CHI8. Não coloque as questões CHI2 a CHI7.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

CHI2	Quantos trabalhadores/as com idade inferior a * anos (idade mínima para admissão ao trabalho de acordo com a legislação nacional) existem no seu local de trabalho?	Indique o número	_	
-------------	---	------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

CHI3	Quantos trabalhadores/as com idade compreendida entre * (idade mínima para admissão ao trabalho de acordo com a legislação nacional) e 17 anos estão no seu local de trabalho?	Indique o número	_	
-------------	--	------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

CHI4	Alguns/mas dos/das trabalhadores/as com menos de 18 anos realizam alguma das seguintes atividades? A. Trabalhar durante a noite ou muito cedo de manhã, quando está escuro? incluindo ir ao trabalho ou sair do trabalho quando está escuro B. Horas de trabalho longas (defina horas longas em conformidade com a legislação nacional) C. Adicione opções conforme ³⁵	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: _ B: _ C: _	
-------------	--	------------------------------	--------------------------------	--

Como colocar a questão: A questão CHI4 é de escolha múltipla. A questão deve ser lida para cada uma das opções enumeradas.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”).

³⁵ O consultor completou a informação com a definição legal de «trabalho perigoso» para o setor e país em questão. Além disso, podem ser consideradas as opções da secção «trabalho perigoso» do [modelo de questionário independente da OIT para inclusão nesta questão \(inquéritos independentes sobre o trabalho infantil: Modelo de questionário \(ilo.org\) \(HAZ_01 to HAZ_20\)](#).

CHI5	Os/as trabalhadores/as com idade inferior a 15 anos frequentam a escola?	1: Sim, todos 2: Sim, alguns 3: Não 4: DK-NA	_	
------	--	---	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

CHI6	Há aprendizes que trabalhem há mais de ... meses?	1: Sim, todos 2: Sim, alguns 3: Não 4: DK-NA	_	
------	---	---	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Os consultores terão de completar as informações sobre a duração de acordo com a legislação do país e setor em questão.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

Igualdade e Não Discriminação (DIS)

	Repita as questões DIS1, DIS2 e DIS3 para cada uma das seguintes opções:	DIS1	DIS2	DIS3
		No momento do recrutamento, considera que a sua entidade empregadora tem em conta a <i>origem nacional</i> ?	Pensa que alguns /umas trabalhadores/as são tratados de maneira pior do que outros devido à sua <i>origem nacional</i> ?	Pensa que alguns/ umas trabalhadores/as são tratados de maneira pior do que outros devido à sua <i>origem nacional</i> ?
	A: origem nacional?	1: Sim	1: Sim	1: Sim
	B: origem étnica/ regional?	2: Não	2: Não	2: Não
	C: sexo/género?	3: DK-NA	3: DK-NA	3: DK-NA
DIS1	D: cor da pele?	A: _	A: _	4: Não se aplica
DIS2	E: religião?	B: _	B: _	A: _
E	F: opinião política?	C: _	C: _	B: _
DIS3	G: origem social?	D: _	D: _	C: _
	H: situação migratória?	E: _	E: _	D: _
	I: deficiência?	F: _	F: _	E: _
	J: orientação sexual?	G: _	G: _	F: _
	K: estado civil?	H: _	H: _	G: _
		I: _	I: _	H: _
		J: _	J: _	I: _
		K: _	K: _	J: _
				K: _

Como colocar as questões DIS1, DIS2 e DIS3: As questões DIS1, DIS2 e DIS3 são questões de escolha múltipla que devem ser colocadas consecutivamente, conforme demonstrado de seguida:

Leia **“No momento do recrutamento, considera que a sua entidade empregadora tem em conta a origem nacional?”** Espere pela resposta e anote-a.

Leia **“Pensa que alguns/umas trabalhadores/as são tratados/as de maneira pior do que outros/as devido à sua origem nacional?”** Espere pela resposta e anote-a.

Leia **“Sente que é discriminado/a por causa da sua origem social?”** Espere pela resposta e anote-a. E assim por diante, para cada uma das opções listadas.

Como preencher o questionário: Para cada uma das questões DIS1, DIS2 e DIS3, introduza o número da resposta junto à letra que corresponde à questão (“A”, “B”, “C”, etc.).

DIS4	Alguma mulher trabalha no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão DIS6
-------------	--	------------------------------	----	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, avance para a questão DIS6. Não coloque a questão DIS5.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

DIS5	Acha que as mulheres recebem menos do que os homens pelo mesmo trabalho no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA 4: Não aplicável (se não houver qualquer mulher ou não houver qualquer homem na empresa)	__	
-------------	---	--	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

DIS6	Já houve casos de assédio no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__ No caso de 1, especifique o tipo de assédio (sexual, moral, etc.):	
-------------	---	------------------------------	---	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Se a resposta for “1: Sim”, pergunte “De que tipo de assédio se tratou? Foi assédio sexual ou moral?”

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for “1: Sim”, escreva o tipo de assédio no espaço fornecido.

DIS7	Conhece algum caso de trabalhadores do seu setor que tenham sido despedidos por serem seropositivos?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
-------------	--	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

Inspeção do Trabalho (INS)

INS1	Já ouviu falar da inspeção do trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, conclua a entrevista
------	---	------------------------------	----	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Passe à frente: No caso de resposta “2: Não” ou “3: DK-NA”, conclua a entrevista.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

INS2	Já foi visitado/a por um/a inspetor/a de trabalho no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, conclua a entrevista
------	---	------------------------------	----	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: No caso de resposta “2: Não” ou “3: DK-NA”, conclua a entrevista. Não coloque as questões INS3 a INS5.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

INS3	A visita do/a inspetor/a conduziu a uma melhoria das condições de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
------	---	------------------------------	----	--

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

INS4	Já alguma vez marcou uma reunião com a inspeção do trabalho para obter informações ou encontrar soluções para uma questão laboral?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, conclua a entrevista
------	--	------------------------------	----	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada.

Passe à frente: Se a resposta for “2: Não” ou “3: DK-NA”, conclua a entrevista. Não coloque as questões INS5.

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada.

INS5	A consulta do/a inspetor conduziu a quaisquer alterações?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__ No caso de 1, especifique o tipo de alterações:	No caso de 2 ou 3, conclua a entrevista
------	---	------------------------------	--	---

Como colocar a questão: Leia a questão tal como está formulada. Se a resposta for “1: Sim”, pergunte “O que mudou?”

Como preencher o questionário: Introduza o número da resposta na caixa indicada. Se a resposta for “1: Sim”, anote as alterações mencionadas pela pessoa entrevistada no espaço indicado.

No final do inquérito, o/a entrevistador/a:

- agradece à pessoa entrevistada; e
- pergunta-lhes se aceitam dar o seu número de telefone, caso seja necessário esclarecer alguma informação. Se concordarem, anota-se o número de telefone no espaço indicado:

Grelha de observação a preencher pelo/a entrevistador/a

Encontrou no local de trabalho algum/a jovem trabalhador/a de cerca de 18 anos ou idade inferior? Quantos? Qual a idade? Trabalho ou atividade? Trabalho perigoso? Outra observação?	
Qualidade do ar	
Ruído	
Higiene no local de trabalho	
Equipamento de proteção individual	
Atmosfera geral no local de trabalho	

A photograph of a man in a grey suit and glasses, wearing glasses, looking down at a document held by one of three women. The women are wearing yellow hard hats and high-visibility yellow safety vests over traditional clothing. They are standing outdoors in front of a steep, dry, and rocky hillside under a clear blue sky. The image is partially overlaid with a dark blue diagonal shape on the left and a teal triangle on the right.

Livro III: Manual de condução de entrevistas semiestruturadas e entrevistas de grupo

Lista de acrónimos

DGF	Debate de grupo de foco
EG	Entrevista de grupo
IPEC	Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (<i>International Programme on the Elimination of Child Labour</i>)
MAQ	Manual de Administração do Questionário
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização não governamental
PDFT	Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
PME	Pequenas e médias empresas
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
SWOT	Pontos Fortes, Pontos Fracos, Oportunidades, e Ameaças (<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats</i>)

1. Entrevistas individuais semiestruturadas

A entrevista semiestruturada é uma ferramenta **qualitativa** de inquérito mediante a qual o investigador aborda os diferentes temas da análise de diagnóstico sem limitar as questões a temas preparados para a entrevista.

O termo “semiestruturada” significa que as entrevistas têm uma estrutura que é fornecida por um certo número de tópicos/temas/pontos que precisam de ser abordados e que são elencados nos princípios orientadores da entrevista. Ao contrário da utilização do questionário, esta estrutura não é vinculativa. As entrevistas não se limitam necessariamente a estes tópicos/temas/pontos; se, durante a entrevista, surgirem outras questões relacionadas com o fenómeno em estudo, estas terão de ser aprofundadas. Por outro lado, nem todos os tópicos/temas/pontos enumerados nas grelhas de entrevistas necessitam de ser abordados, o que é diferente do questionário.

Por conseguinte, a pessoa que conduz uma entrevista semiestruturada deve poder fazer uma série de juízos que envolvam conhecer:

- o momento de desenvolver um tema que tenha surgido durante o debate e que pareça interessante (um facto invulgar, um facto que seja significativo ou não tenha sido ouvido antes, etc.);
- o momento de abordar apenas parcialmente um tópico (por exemplo, quando a informação prestada não tem nada de novo a acrescentar ou quando a pessoa entrevistada não parece disposta a falar sobre o tópico); e
- o momento de deixar de fora um tópico ou alguns dos tópicos da grelha da entrevista, se a entrevista já tiver durado muito tempo, por exemplo.

O guia da entrevista consiste, portanto, numa lista de tópicos/questões. As entrevistas semiestruturadas são um processo evolutivo, na medida em que os tópicos/temas/pontos de discussão mudam de uma entrevista para a outra à medida que o conhecimento do/a entrevistador/a evolui. Quem conduz a entrevista pode, por exemplo, retomar um tema abordado numa entrevista anterior por sentir que não tem informações suficientes ou uma compreensão suficiente da questão. Por outro lado, pode decidir não discutir um determinado tópico por sentir que não tem informações suficientes e entender o tema bem o suficiente para poder dedicar mais tempo a um tópico que tenha sido menos abordado em entrevistas anteriores. Do mesmo modo, poderá ter de integrar novos tópicos/temas/pontos que não constavam da lista inicial, mas que surgiram durante as entrevistas e se revelaram importantes. Por conseguinte, é muito importante adaptar a entrevista ao contexto nacional.

1.1 Instruções gerais para a realização de uma entrevista semiestruturada

1.1.1 Procedimento para a entrevista semiestruturada

Em princípio, a sequência da entrevista é a seguinte:

Antes da entrevista:

- Identificar as questões essenciais (devido a limitações de tempo, é sempre necessário fazer escolhas e estabelecer prioridades para as diferentes questões).
- Preparar questões específicas ajustadas ao contexto e ao entrevistado.
- Escolher um local adequado para conduzir a entrevista.

No início da entrevista:

- ▶ Apresentar o contexto e a finalidade da entrevista (o projeto e o inquérito).
- ▶ Explicar o objetivo da entrevista semiestruturada (em relação ao questionário).
- ▶ Explicar a duração aproximada da entrevista, o seu nível de confidencialidade e a forma como será utilizada.
- ▶ Solicitar permissão para gravar a entrevista e/ou tomar notas.

Durante a entrevista:

- ▶ Tomar notas (se a pessoa entrevistada tiver dado o seu consentimento):
 - anotar as informações decorrentes da resposta;
 - anotar igualmente o que não é claro, o que está omissa e o que não foi compreendido. Estas questões podem ser colocadas novamente durante a entrevista em questão, ou numa entrevista futura.
- ▶ Apresentar os diferentes tópicos e pontos, reiniciar a discussão e reorientá-la no caso dela se afastar dos tópicos a abordar.
- ▶ Se uma entrevista for interrompida porque a pessoa entrevistada recebe indicações para fazer algo, o/a entrevistador/a terá de demonstrar alguma flexibilidade. A “interrupção” poderia até revelar-se produtiva se outra pessoa começar a falar e responder ou dar a sua opinião. Como tal, em teoria, uma interrupção pode ser útil.

Após a entrevista:

- ▶ Rever as notas, concluí-las (tão rapidamente quanto possível), reduzindo a escrito os aspetos mais importantes ou invulgares – factos, situações, explicações, linha de pensamento da pessoa entrevistada, etc.
- ▶ Elaborar um resumo da entrevista que não seja apenas uma «versão limpa» das notas, mas que contenha a análise do/a entrevistador/a, registando o processo de identificação da situação a fim de facilitar a sua compreensão:
 - incluir o contexto global;
 - resumir o “como e o porquê” dos factos surgidos durante a entrevista; e
 - extrapolar a partir do caso individual da pessoa ouvida para o contexto mais amplo. Por exemplo: de que modo este acidente/acidente específico no local de trabalho contribui para a compreensão geral dos riscos neste tipo de empresas?
- ▶ Ao elaborar o resumo, os/as investigadores/as podem colocar-se as seguintes questões:
 - Aprendi algo novo com esta entrevista?
 - Esta entrevista confirma algo que eu já tinha ouvido?
 - A entrevista minimiza ou contradiz algo que eu já ouvi ou pensei ter entendido?
- ▶ Por fim, a pessoa responsável pela investigação questiona igualmente a exatidão da informação: o que é surpreendente, não surpreendente, plausível, etc. A fiabilidade das informações deve também ser abordada no resumo.
- ▶ O resumo ajuda igualmente na preparação para a próxima entrevista, já que aspetos da entrevista anterior podem servir de inspiração para novas questões a colocar na entrevista seguinte, com base em factos, situações, explicações, argumentos que ainda não eram conhecidos.

1.1.2 Algumas dicas para as entrevistas

- 💡 Antes da entrevista, releia uma ou várias entrevistas anteriores.
- 💡 Antes de colocar questões relacionadas com o inquérito, alargue o âmbito da conversa com algumas perguntas simples para se conhecerem um ao outro e assim “quebrar o gelo”.
- 💡 Evite questões demasiado sugestivas, hipóteses ou perguntas fechadas (sim/não), que possam inibir o entrevistado. Permita que as pessoas contem a sua “história”.
- 💡 Mencione, se for caso disso, entrevistas anteriores. Por exemplo, outras pessoas inquiridas referiram que, na sua empresa, as “pessoas fazem isto e aquilo”, ou que “houve muitos acidentes por causa disto e daquilo”, etc. Isso pode suscitar uma resposta da pessoa sem ter sido necessário colocar-lhe uma pergunta.
- 💡 Evite linguagem excessivamente técnica, utilizando vocabulário adequado para uma discussão que possa ser compreendida pela pessoa que está a ser entrevistada.
- 💡 Evite colocar várias questões ao mesmo tempo.
- 💡 Dê à pessoa que está a entrevistar tempo para pensar e desenvolver a sua resposta.
- 💡 Do mesmo modo, sinta-se à vontade para lhes pedir que lhe deem alguns segundos para que possa anotar a sua resposta, explicando-lhes que, de outra forma, esquecerá. Pode igualmente aproveitar esta oportunidade para anotar algum ponto que possa querer retomar mais à frente na entrevista.
- 💡 Sinta-se à vontade para reformular/adaptar/repetir questões a fim de suscitar mais ideias e respostas.
- 💡 Pergunte à pessoa que está a entrevistar se conhece um exemplo que ilustre o que acabou de dizer. Por exemplo, se o/a entrevistado estiver a falar sobre um risco, pergunte-lhe se conhece alguém que tenha tido um acidente relacionado com esse risco.
- 💡 Volte às respostas que acha que provavelmente proporcionarão mais detalhes. Por exemplo: “Disse-me que os/as trabalhadores/as da sua empresa têm de fazer horas extraordinárias. Isso aplica-se a todos/as? Aplica-se a si? Isso é obrigatório ou é-lhes dada hipótese de escolha? Faz ideia de quantas horas por semana isso poderá significar? Essas horas extraordinárias são pagas?”
- 💡 Aprofunde os exemplos dados pelas pessoas entrevistadas perguntando quem, como, quando, onde aconteceu, etc.
- 💡 Para desenvolver/ir mais a fundo num ponto, faça referência a uma explicação semelhante ou diferente dada anteriormente na entrevista ou declarada noutra entrevista.
- 💡 Evite fazer juízos de valor.
- 💡 As expressões de encorajamento são muitas vezes úteis (“Certo”, “Sim”, um sorriso).

1.1.3 Folha de registo da entrevista

As entrevistas são registadas numa folha de registo, de modo a poderem ser classificadas (por local, por setor) e localizadas mais facilmente para efeitos de cruzamento de dados (com outros inquéritos relativos à entidade empregadora ou ao/á trabalhador/a), de comparação (num único local e/ou segundo o local; num mesmo setor e/ou de acordo com o setor) e durante a análise final.

Identificação do Questionário (QI, <i>Questionnaire Identification</i>)					
QI1	Nome do responsável pela entrevista				
QI2	Setor económico				Código ³⁶
QI3	Subsetor				
QI4	Localização do inquérito				Código ³⁷
QI5	País				
QI6	Estado				
QI7	Distrito				
QI8	Bloco ³⁸				
QI9	Data da entrevista	_ _ _ _ _ _ _ _			
QI10	Duração da entrevista	_ _ h _ _ min			
QI11	Autoavaliação da fiabilidade das respostas e informações obtidas		Desenhe um círculo à volta do número correspondente:		
	Informações fiáveis		1		
	Informações não fiáveis		2		
	Sem opinião		3		
QI12	Observações do/a entrevistador/a sobre as condições do inquérito				
QI13	Código do questionário ³⁹	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Setor económico inicial ⁴⁰	Localização inicial	Entidade Empregadora (E, <i>Employer</i>) e trabalhadores/as (W, <i>Worker</i>)	Número do questionário (Q, <i>Questionnaire</i>)
QI14	Código para outros inquéritos – Questionário ou entrevista semiestruturada – relacionados com este inquérito	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Setor económico inicial	Localização inicial	Entidade Empregadora (E, <i>Employer</i>) e trabalhadores/as (W, <i>Worker</i>) ou Outra parte interessada	Número do questionário (Q, <i>Questionnaire</i>) ou número da entrevista semiestruturada
		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Setor económico inicial	Localização inicial	Entidade Empregadora (E, <i>Employer</i>) e trabalhadores/as (W, <i>Worker</i>) ou Outra parte interessada	Número do questionário (Q, <i>Questionnaire</i>) ou número da entrevista semiestruturada
		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Setor económico inicial	Localização inicial	Entidade Empregadora (E, <i>Employer</i>) e trabalhadores/as (W, <i>Worker</i>) ou Outra parte interessada	Número do questionário (Q, <i>Questionnaire</i>) ou número da entrevista semiestruturada

36 Por exemplo, CPW (Construction and Public Works, Construção e Obras Públicas), COM (comércio); os/as consultores/as nacionais definem as iniciais.

37 A determinar pelos/as consultores/as.

38 As unidades administrativas devem ser adaptadas em função do país em questão.

39 Por exemplo, | C | P | W | para o setor económico inicial para o Setor da Construção e das Obras Públicas (*Construction and Public Sector*); | ABI | para a localização inicial de Abidjan; | E | para a entidade empregadora; e | 0 | 0 | 1 | Número do questionário da entidade empregadora no sector CPW em Abidjan.

40 Cada equipa do país em questão chegará a acordo sobre as iniciais a utilizar para cada setor.

Como preencher o número de série para a entrevista semiestruturada:

Como todos os questionários, todas as entrevistas são numeradas. Este número de série compreende quatro elementos:

1. **Um código de setor. O entrevistador indica a sigla que corresponde ao setor, por exemplo**
 - CPW: Construção e Obras Públicas (*Construction and Public Works*)
 - COM: Comércio
2. **Um código com as iniciais do local onde a entrevista se realiza. As iniciais serão atribuídas pelos consultores nacionais, uma vez selecionados os diferentes locais de inquérito nos respetivos países.**
3. **Um código para o tipo de pessoa com quem a entrevista teve lugar: entidade empregadora, trabalhador/a, etc.**
4. **O número da entrevista (001, 002, etc.).**

1.2 Grelha de Entrevista Semiestruturada para Entidades Empregadoras

Seleção das pessoas a entrevistar: Os/as consultores/as são responsáveis por selecionar as entidades empregadoras para o estudo. *Em casos excecionais, poderão ser realizadas entrevistas semiestruturadas com entidades empregadoras que tenham conduzido os questionários.* A partir destes, o/a consultor/a poderá escolher as entidades empregadoras que lhe pareçam mais inclinadas a falar/responder (aqueles com “algo a dizer”). Mais importante ainda, podem ser identificadas outras entidades empregadoras representativas da diversidade do setor – em termos de dimensão da empresa, grau de informalidade e Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PDFT), incluindo questões de segurança e saúde no trabalho (SST) identificadas nos questionários. A entrevista semiestruturada é particularmente adequada para conversar com empregadores de locais de trabalho onde foram identificados problemas “constrangedores”.

Temas e questões: O principal objetivo da entrevista é compreender a abordagem, a prática e a perspetiva do empregador em relação à SST e a outros PDFT. A entrevista deverá facilitar a análise dos obstáculos para efeitos da execução de cada PDFT. Por último, a entrevista visa identificar as intervenções pertinentes a pôr em prática pelos inspetores do trabalho e outras partes interessadas fundamentais.

Questões orientadoras:

1. Avaliação da situação geral da empresa

- A sua empresa tem problemas de saúde ou segurança no trabalho?
- Isto cria um problema na gestão do seu negócio?
- Trabalha como subcontratante de uma ou mais empresas? Descreva a situação.
- A sua empresa subcontrata alguns dos trabalhos/tarefas? Descrever.

2. Segurança e saúde no trabalho – problemas e ação potencial

- O trabalho na sua empresa cria um risco de acidente? Tem algum exemplo?
- O trabalho na empresa cria perigos para a saúde? Tem algum exemplo?
- Pode descrever as principais causas dos problemas mencionados?
- O que fez para reduzir o risco de acidentes
 - Quanto custaria? Quem deve pagar por isso?

- O que mudaria em termos de administração do seu negócio, do respetivo trabalho, desempenho e produtividade? (O objetivo aqui é explorar se as entidades empregadoras consideram que “vale a pena”.)
- ▶ Caso existam crianças em idade legal de trabalhar, são aplicadas algumas medidas específicas para trabalhadores/as com idades entre os 15 (16) e os 18 anos de idade?
- ▶ O que poderia fazer para melhorar a proteção dos/das seus/suas trabalhadores/as?
 - Quanto custaria? Quem deve pagar por isso?
 - Isso mudaria a forma como o seu negócio opera, o respetivo trabalho? (O objetivo aqui é explorar se as entidades empregadoras consideram “que vale a pena”.)
- ▶ Que fatores aumentam ou diminuem o número de acidentes e doenças?

3. Liberdade de associação e negociação coletiva

- ▶ Como estabelece os níveis salariais, o tempo de trabalho e as férias?
 - Com que frequência são fixados os salários? Diariamente, semanalmente, mensalmente, à peça, outro?
- ▶ São fixados salários para cada trabalhador/a ou coletivamente para um grupo/categoria de trabalhadores/as?
 - Pode descrever o tipo de acordos negociados/celebrados com os/as seus/suas trabalhadores/as?
 - Esse tipo de acordo é positivo para o negócio? Vantagens? Desvantagens?
- ▶ Alguns dos seus trabalhadores são membros de sindicatos? *(O objetivo aqui é explorar se os/as trabalhadores/as têm essa opção ou se a entidade empregadora é contra/proíbe essa situação.)*
 - É positivo para a sua empresa se os/as seus/suas trabalhadores/as forem membros de um sindicato? Os sindicatos ajudam-no (ou não) a encontrar soluções para melhorar as relações com os/as seus/suas trabalhadores/as?
 - Se houver representantes sindicais na empresa ou no setor: Pode descrever a relação que tem com os sindicatos? *(Relações de conflito ou de colaboração, reuniões regulares fixas ou ad hoc, temas tratados com os sindicatos, etc.)*
 - Se não houver representantes sindicais: Acha que a presença de um representante sindical na sua empresa poderia melhorar a sua relação com os/as trabalhadores/as ou prejudicar essa relação?

4. Conflitos laborais

- ▶ Existem conflitos laborais na sua empresa?
 - Pode falar-me sobre o último conflito laboral com que teve de lidar na sua empresa? (Colocar questões adicionais sobre as causas, as ações dos/das trabalhadores/as, o papel do sindicato, as negociações e o resultado do conflito.)
 - Que forma(s) assume(m) esses conflitos?
 - Se existe um problema concetual aqui: O que é um conflito? Existem conflitos abertos, recusa de trabalhar/greves e outras formas de conflito/resistência, como “greve de zelo”, desempenho deficiente do trabalho, chegar tarde, etc.
 - Como são resolvidos os conflitos.
 - De que tratam esses conflitos? Salários/pagamento, tempo de trabalho, férias, condições de trabalho, etc.

- Com que frequência ocorrem? (O objetivo não é quantificar os conflitos, mas entender se eles são ocasionais, raros ou crônicos.)

Nota: Introdução aos PDFT para a pessoa inquirida – Algumas organizações internacionais estabeleceram certos «Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho», como a liberdade de associação, o direito de formar e aderir a um sindicato, a eliminação do trabalho forçado e discriminação no trabalho com base na raça, cor, gênero, religião, opinião política, etc., a abolição do trabalho infantil e o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

5. Trabalho forçado

- Já teve de forçar um/a trabalhador/a a fazer o respetivo trabalho? Pode explicar a situação/o caso?
- O trabalho forçado é uma situação em que os/as trabalhadores/as são privados da sua liberdade de circulação e ameaçados pela sua entidade empregadora; por exemplo, servidões por dívidas ou outras situações em que o/a trabalhador é “forçado” a fazer um trabalho e/ou a permanecer na empresa.
- Tem algum conhecimento ou suspeitas de trabalho forçado num setor ou empresas em setores relacionados com o seu?
 - Casos de pessoas que trabalham contra a sua vontade? Sob ameaça de punição?
 - Pessoas forçadas a trabalhar por meio de violência ou sob ameaça de violência?
 - Sob pressão devido ao endividamento?
 - Trabalhadores/as cujos documentos de identidade foram confiscados?
 - A ameaça de serem denunciados às autoridades de migração?
- Porque acha que algumas entidades empregadoras recorrem a estas práticas?
- Pode indicar-nos quem já passou por esse tipo de prática?

6. Estágio/Aprendizes/Trabalho Infantil

- Tem aprendizes? Qual a idade dos mesmos? (De seguida, coloque algumas perguntas para saber se as condições do estágio estão em conformidade com a lei.)
- Qual é a diferença entre o estatuto do aprendiz e do trabalhador infantil, em termos das suas condições de trabalho?
- Têm tarefas/trabalhos específicos diferentes dos que são desempenhados pelos adultos? Quais são?
- Existem diferentes papéis para diferentes idades/gêneros para crianças com idade:
 - inferior a 13 anos?
 - entre os 13 e os 15?
 - entre os 15 e os 17?
- Porque tem crianças a trabalhar na sua empresa? Que desempenho “melhor” apresentam as crianças em certas tarefas, por comparação com os adultos?
- Que opções vislumbra para melhorar as condições de trabalho das crianças?

7. Discriminação e igualdade

- Para o mesmo trabalho/cargo/nível de responsabilidade, considera que existe alguma diferença em termos de capacidade e qualidade do trabalho, consoante seja executado por um homem ou por uma mulher?

- ▶ Estas diferenças podem justificar diferenças salariais entre homens e mulheres? Ou diferenças no seu contrato? Ou quaisquer outras diferenças nas condições de trabalho?
- ▶ Considera aceitável pagar salários diferentes aos/às trabalhadores/as consoante sejam estrangeiros ou nacionais?
- ▶ Ou de acordo com a sua região de origem ou etnia?
- ▶ Ou de acordo com a sua religião?
- ▶ Ou de acordo com a cor da pele?
- ▶ Ou de acordo com a sua opinião política?
- ▶ Ou de acordo com a sua origem social?

8. Questões relacionadas com os PDFT e a SST nos setores/nas zonas em causa

- ▶ Já alguma vez foi contactado pelas autoridades locais ou por quaisquer outras instituições, tais como inspeções do trabalho ou sindicatos, relativamente às condições de trabalho na sua empresa?
- ▶ Pode dizer-nos o que aconteceu?
- ▶ Quais são as principais limitações na abordagem à SST e a outras questões relacionadas com os PDFT?
- ▶ Oportunidades para abordar a SST e outras questões relacionadas com os PDFT?

9. Comunicação

- ▶ Como comunica com os/as seus/suas trabalhadores/as? (painéis de informação, assembleias gerais, reuniões presenciais, etc.)
- ▶ Qual é a forma mais eficaz de comunicar?
- ▶ Como se informa sobre problemas relacionados com as condições de trabalho?

1.3 Grelha de Entrevista Semiestruturada para Trabalhadores Adultos

Seleção das pessoas a entrevistar: Recomenda-se que o/a consultor/a selecione trabalhadores/as que sejam representativos da diversidade dos perfis de profissionais identificados no setor (por ocupação, idade, sexo, nacionalidade, Estado de domicílio, etc.), a fim de recolher diferentes perspetivas e obter uma compreensão mais profunda das questões. Se, por exemplo, a literatura secundária mencionar a presença de trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação no setor sem que os questionários tenham identificado essas questões, deve procurar-se outros tipos de pessoas inquiridas e fontes de informação na região, fora das empresas onde os questionários foram administrados. Tal como acontece com as entidades empregadoras, as entrevistas semiestruturadas podem, em casos excecionais, ser realizadas com um/a ou dois/duas trabalhadores/as adultos/as que já tenham respondido ao questionário (por exemplo, um/a trabalhador/a que tenha sido muito expansivo/a e demonstrado grande disposição para falar durante o questionário).

Temas e questões: Tal como acontece com as entidades empregadoras, o principal objetivo da entrevista é recolher a perspetiva dos profissionais sobre a dinâmica subjacente aos PDFT, incluindo questões relacionadas com a SST no setor visado. Tendo já acumulado uma certa quantidade desta informação através dos trabalhos preparatórios e dos questionários, o/a consultor/a deverá agora conseguir selecionar os assuntos que merecem atenção especial na lista de tópicos e pontos abaixo. Também aqui as questões devem ser ajustadas à situação específica.

Questões orientadoras:

1. Conhecimentos gerais dos PDFT

- Introdução ao assunto para a pessoa a inquirir: Algumas organizações internacionais estabeleceram certos “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, como a liberdade de associação, o direito de formar e aderir a um sindicato, a eliminação do trabalho forçado e da discriminação no trabalho com base na raça, cor, gênero, religião, opinião política, etc., a abolição do trabalho infantil e o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

- Conhece algum destes direitos?
- Existem casos semelhantes na sua empresa? Dê exemplos.

2. Acidentes

- Já sofreu ou já ouviu falar de algum acidente no seu trabalho?
 - Pode dar alguns exemplos ou recordar qualquer acidente recente que lhe tenha acontecido a si ou a um/a dos/das seus/suas colegas de trabalho enquanto estava a trabalhar?
 - O que poderia ser feito para reduzir o risco de acidentes de trabalho?
 - Foram tomadas medidas preventivas desde que começou a trabalhar?
 - Caso existam crianças em idade legal de trabalhar, são aplicadas algumas medidas específicas para trabalhadores com idades entre os 15, 16 e os 18 anos de idade?
 - Os trabalhadores apresentaram à direção pedidos ou exigências relativamente aos riscos de acidentes de trabalho?

3. SAÚDE

- Existe alguma doença relacionada com o seu trabalho?
 - Pode dar exemplos?
 - O que poderia ser feito para reduzir o impacto dessas doenças?
 - Existem medidas específicas para os trabalhadores com menos de 18 anos?
 - Os trabalhadores fizeram pedidos ou exigências à administração?

4. Liberdade de associação e negociação coletiva

- A sua empresa permite-lhe a si e aos colegas juntarem-se a um sindicato e envolverem-se em atividades sindicais?
- É membro de algum sindicato?
- Quais são, na sua opinião, os benefícios de ser membro? Existem desvantagens?
- Como foram decididos/fixados os seus salários/tempo de trabalho/férias?
- Tem direito a férias pagas? Quantos dias? Quando foi a última vez que tirou folga? Se não tirou quaisquer férias, qual o motivo?
- A questão das férias pagas é discutida/negociada individualmente? Coletivamente?
- Já se envolveu em negociações coletivas com a sua entidade empregadora? Em caso afirmativo, sobre que temas?
- Pode descrever o tipo de acordos celebrados com a sua entidade empregadora?
- Os/as trabalhadores com a mesma posição/responsabilidade gozam das mesmas condições de trabalho? *O objetivo aqui é explorar potenciais casos de discriminação.*

5. Conflitos laborais

- ▶ Existem conflitos laborais no seu local de trabalho?
- ▶ Pode dar um exemplo de um conflito laboral que o tenha afetado?
- ▶ De que tratam esses conflitos? Salários/pagamentos, tempo de trabalho, férias, condições de trabalho, etc.
- ▶ Que forma(s) assume(m) esses conflitos?
 - Existe um problema conceitual aqui: o que é um conflito? Existem conflitos abertos, recusa de trabalhar/greves e outras formas de conflito/resistência, como “greve de zelo”, desempenho deficiente do trabalho, chegar tarde, etc.
 - Pode descrever um conflito recente?
 - Como são resolvidos os conflitos?

6. Trabalho forçado

- ▶ Já foi forçado a trabalhar contra a sua vontade? Por exemplo, alguma vez foi obrigado/a a trabalhar – designadamente, horas para além do que foi planeado/acordado com o empregador?
- ▶ horas para além do que foi planeado/acordado com o empregador?
- ▶ Conhece alguém que tenha sido obrigado a trabalhar contra a sua vontade?
 - Em caso afirmativo, por que razão?
 - Estava relacionado com dívidas à sua entidade empregadora?
 - A sua entidade patronal alguma vez o ameaçou, a si ou à sua família? Em caso afirmativo, como o ameaçaram a si e/ou à sua família?
 - Os seus documentos de identidade já alguma vez foram confiscados?
 - Alguma vez ameaçaram denunciá-lo/a às autoridades de migração?
 - Alguma vez foi privado da sua liberdade de circulação no seu local de trabalho?
- ▶ Começou o seu trabalho atual de livre vontade?
- ▶ Conhece algum caso de trabalhadores/as forçados a trabalhar contra a sua vontade?
- ▶ Quando foi recrutado, a sua entidade empregadora fez-lhe algumas promessas que não foram cumpridas (montante salarial, tempo de trabalho, pagamento de horas extraordinárias, deduções salariais, etc.)? Como explicaria isso?

Nota: pode perguntar-se à pessoa que está a ser inquirida se tem conhecimento de casos semelhantes com outras entidades empregadoras do setor.

7. Trabalho infantil

- ▶ Existem crianças no local onde trabalha? Estas crianças realizam o mesmo trabalho que os adultos?
- ▶ Têm tarefas/trabalhos específicos diferentes dos que são desempenhados pelos adultos? Quais são?
- ▶ Existem diferentes funções para diferentes idades/géneros para crianças:
 - De idade igual ou inferior a 13 anos? (Adaptar a questão à legislação nacional)
 - De idade entre os 13 e os 15 anos? (Adaptar a questão à legislação nacional)
 - De idade entre os 15 e os 17 anos? (Adaptar a questão à legislação nacional)

- Os/as trabalhadores/as com idade inferior a 18 anos realizam algum trabalho perigoso? (Adaptar a questão às formas de trabalho perigoso identificadas no contexto nacional.)
- Porque há crianças a trabalhar nesta empresa?
- Quais são, na sua opinião, as opções para melhorar as condições de trabalho das crianças?

8. Discriminação e igualdade

- Existem diferenças salariais entre homens e mulheres para o mesmo trabalho/emprego/responsabilidade no seu local de trabalho?
- Estas diferenças são justificadas? Em caso afirmativo, o que as justifica?
- Existem outras diferenças, nomeadamente em termos de contrato de trabalho ou de condições de trabalho proporcionadas a homens e mulheres pelo mesmo trabalho/posto de trabalho/nível de responsabilidade?
- Existem diferenças salariais entre profissionais que têm o mesmo emprego/cargo/responsabilidade e trabalhadores/as locais com base na nacionalidade estrangeira?
 - Ou com base na religião?
 - Ou com base na cor da pele?
 - Ou com base na sua opinião política?
 - Ou com base na sua origem social?

9. Comunicação

- A quem recorre se tiver alguma questão sobre as suas condições de trabalho? À sua entidade empregadora, a um/a colega de trabalho, a um/a amigo/a, a outra pessoa?
- Quais são as suas fontes de informação? (Telemóvel? a Internet? A televisão? Rádio?)
- Tem um telemóvel? Com ligação à Internet?

1.4 Grelha de Entrevista Semiestruturada para Crianças Trabalhadoras

As entrevistas semiestruturadas com crianças são concebidas a fim de compreender a sua situação específica no trabalho.

Seleção das crianças a entrevistar: É da responsabilidade dos/das consultores/as encontrar e selecionar as crianças para o estudo. Fontes secundárias e entrevistas com informadores-chave poderão ser úteis para a identificação das crianças para o estudo. As crianças podem ser selecionadas a partir de trabalhadores/as que já tenham sido entrevistados/as, sendo igualmente possível procurá-las noutro lugar.

Questões orientadoras:

1. Qual é a sua idade?

Nota: Se não há dúvida de que a criança tem idade inferior a 15 anos, a questão também pode ser feita no final da entrevista para evitar criar desconforto para a criança.

2. Situação, estatuto

- É um aprendiz ou um/a trabalhador/a como os outros? Tem contrato?

a. Se a criança for um aprendiz

- Desde quando/há quanto tempo é aprendiz

- ▶ Recebe remuneração ou alimentação, alojamento, roupa, a oportunidade de ir à escola, etc. em troca do seu trabalho?
- ▶ Sabe se vai conseguir um emprego como trabalhador/a nesta empresa após a aprendizagem?
- ▶ Em caso afirmativo, sabe quando conseguirá arranjar um emprego como trabalhador/a?
- ▶ Tem um contrato de aprendizagem?

b. Se a criança for um “trabalhador”

- ▶ Trabalha e, em troca, recebe um salário ou algo mais – alimentação, roupas, alojamento, oportunidade de ir à escola, em troca de seu trabalho?
- ▶ O salário é-lhe dado a si pessoalmente? Ou a outra pessoa? Por que razão? (O objetivo passa por procurar situações potenciais que envolvam trabalho forçado, etc.)
- ▶ Como é pago? Por mês, semana, dia? Dependendo do que faça ou do que produza?
- ▶ Quanto auferir?
- ▶ Desde quando/há quanto tempo trabalha nesta empresa?
- ▶ Como encontrou este emprego?
- ▶ A decisão de aceitar este emprego nesta empresa partiu de si? (*O objetivo passa por procurar situações potenciais que envolvam dívidas, trabalho forçado, etc.*)

3. Tarefas e tempo de trabalho

- ▶ O seu trabalho trata de quê?
- ▶ Que tarefas diferentes tem de realizar?
- ▶ Trabalha todos os dias?
- ▶ Num dia típico, a que horas começa a trabalhar?
- ▶ A que horas acaba de trabalhar?
- ▶ Faz uma pausa do trabalho durante o dia? Ao meio-dia? Pausas de manhã? À tarde? Durante quanto tempo?
- ▶ Por vezes, tem de começar mais cedo ou continuar a trabalhar até tarde?
- ▶ Auferir mais se trabalhar mais?
- ▶ Há dias em que não trabalhe?
- ▶ Se é considerado um aprendiz, qual é a diferença entre o trabalho que realiza e o trabalho que as outras pessoas realizam?

4. Saúde e segurança

- ▶ Já alguma vez sofreu um acidente no seu emprego? Pode contar-nos sobre o acidente e o que aconteceu de seguida?
- ▶ O seu trabalho é perigoso?
- ▶ Alguma vez ficou doente por causa do seu trabalho?
- ▶ A sua entidade empregadora explica os riscos que pode enfrentar no local de trabalho, o risco de acidente ou doença de trabalho ou algo mais? Acha que a empresa assegura que não existe exposição de riscos para si, etc.?

5. Trabalho e outras atividades

- Frequenta a escola?
- Já alguma vez frequentou a escola? Quando parou de frequentar a escola? Por que razão?
- Em caso afirmativo, pode indicar-nos que escola frequenta? *(O objetivo passa por descobrir se eles estão apenas a realizar algumas horas de aprendizagem ou se se trata de um programa completo, regular, etc.)*
- Está a fazer alguma formação? A aprender um ofício?

6. Comunicação

- Se tiver um problema no seu trabalho, com quem vai falar?
- Tem um telemóvel?
- Tem acesso à Internet?

1.5 Grelha de Entrevista Semiestruturada para Representantes dos Trabalhadores/as

O objetivo da entrevista passa por obter a perspetiva das organizações patronais sobre questões relacionadas com os PDFT e a SST. Durante a entrevista, é desejável cobrir todos os tópicos enunciados acima. No entanto, o/a consultor/a, com base nos conhecimentos que adquiriu ao longo do inquérito, pode optar por explorar mais aprofundadamente determinados pontos.

Seleção das pessoas a entrevistar: Os/as consultores/as são responsáveis pela seleção dos representantes das organizações patronais para a entrevista. Tal como acontece com os sindicatos, recomenda-se que os/as consultores/as se reúnam com, pelo menos, dois representantes que sejam ativos no setor para efeitos do estudo, um a nível nacional e outro a nível local.

Questões orientadoras:

1. Presença de organizações de trabalhadores em Micro Empresas (MP) e PME para o setor em causa

- Quais são as suas atividades no setor?
- Quantos empregadores do setor são membros da organização?
- Qual é o índice de inscrição dos empregadores do setor?
- Qual é a percentagem de MPE/PME no setor entre os membros?
- Qual é a proporção de empresas informais entre os membros?

2. Avaliação da situação global do setor

- Qual é a situação do setor, em termos de saúde e segurança no trabalho?
- E quanto aos PDFT e à SST nas empresas do setor ou subsectores?

3. Segurança e saúde no trabalho no setor

- Quais são os acidentes típicos do setor?
- Frequência e gravidade dos acidentes no setor?
- Quais são as principais causas dos acidentes?
- Quais são as doenças típicas do setor?
- Frequência e gravidade das doenças profissionais?
- Quais são as principais causas das doenças profissionais?
- Existem iniciativas organizacionais para enfrentar os desafios da SST?

4. Liberdade de associação e de negociação coletiva no setor e zona em causa

- ▶ Os conflitos laborais são frequentes no que respeita aos seus membros?
- ▶ Qual é a frequência e a principal fonte de conflitos (salário, tempo de trabalho, segurança, férias, organização do trabalho, etc.)?
- ▶ Negociação coletiva:
 - Por favor, indique a frequência das reuniões, as pessoas presentes, o objetivo da negociação coletiva.
 - Os acordos voluntários com trabalhadores e sindicatos são comuns no setor?
- ▶ Houve greves no setor? Pode dar um exemplo (pormenores: quem, quantas vezes, etc.)?
- ▶ Como descreveria a relação com os sindicatos do setor?
- ▶ Quais as diferenças entre os setores formal e informal, em termos de negociação coletiva?

5. Trabalho forçado no setor e na zona em causa

- ▶ Ocorrência e gravidade do trabalho forçado no setor:
 - Tem conhecimento de quaisquer casos suspeitos ou comprovados de trabalho forçado, como os/as trabalhadores/as que são forçados/as a trabalhar contra a sua vontade ou sob ameaça; trabalhadores/as vítimas de violência física; trabalhadores/as que são obrigados/as a trabalhar para pagar a sua dívida à entidade patronal (servidão por dívidas) ou trabalhadores/as migrantes a quem foram confiscados os seus documentos de identidade e autorizações de residência?
 - Em caso afirmativo, como explica que algumas entidades patronais optem por utilizar estas práticas?
- ▶ Quais as diferenças entre os setores formal e informal?
- ▶ Quais as iniciativas tomadas pela organização (campanhas, investigação e pesquisa e publicações, recolha de dados estatísticos, divulgação de informação sobre o trabalho forçado)?

6. Trabalho infantil no setor e zona em causa

- ▶ Descreva a eventual presença de crianças trabalhadoras: com idade inferior a 18 a 13 anos. (Adaptar a questão à legislação nacional)
- ▶ Porque há crianças a trabalhar para este setor/esta empresa?
- ▶ Há crianças a realizar trabalho perigoso? (Recorde a definição de “trabalho perigoso” e as categorias definidas a nível nacional.)
- ▶ Quais são os principais obstáculos à prevenção do trabalho infantil, especialmente em condições de trabalho abusivas?
- ▶ Quais as diferenças entre os setores formal e informal?
- ▶ Quais as iniciativas levadas a cabo pela organização no contexto do trabalho infantil e do setor em particular?

7. Discriminação no setor e na zona em causa

- ▶ Presença de discriminação no trabalho:
 - Existem diferenças comprovadas entre homens e mulheres, nacionais e não nacionais ou com base na etnia, religião, cor da pele, opinião política ou proveniência social?

- Quais são os principais obstáculos à prevenção da discriminação no trabalho?
- Que iniciativas tomou a organização neste contexto?

8. Questões relacionadas com os PDFT e a SST no setor e zona em causa

- Como descreveria a sua cooperação com os sindicatos? Com os empregadores? Com a inspeção do trabalho? Com outras administrações públicas?
- Descreva a experiência da organização na resolução de problemas de SST e PDFT com empresas.
 - Existem diferenças entre as microempresas e as pequenas e médias empresas?
 - Existem diferenças consoante a empresa pertença à economia formal ou informal?
 - Quais são os principais condicionalismos da cooperação com as MPE/PME do setor em matérias relacionadas com os PDFT e a SST?
 - Quais são as principais oportunidades de cooperação com as MPE/PME do setor em questões relacionadas com os PDFT e a SST?

9. Inspeção do trabalho

- No que se refere à cooperação com a inspeção do trabalho, já colaborou com inspetores do trabalho? Como descreveria a experiência em termos de:
 - Áreas de cooperação?
 - Frequência e tipo de cooperação?
 - Quais são os principais obstáculos a uma boa cooperação com as inspeções do trabalho no que toca a melhorar o cumprimento da SST e dos PDFT?
 - Quais são as principais oportunidades de uma boa cooperação com as inspeções do trabalho no que toca a melhorar o cumprimento da SST e dos PDFT no setor?

10. Comunicação

- Quais as experiências da organização na comunicação com as empresas sobre as condições de trabalho (meios de comunicação/eficiência)?
- Quais as diferenças entre os setores formal e informal?

11. Propostas de Ação

- O que deve/pode ser feito para melhorar a conformidade com os PDFT nas MPE/PME no setor? Apresente recomendações ou propostas de ação específicas sobre:
 - a eliminação do trabalho infantil;
 - a eliminação das formas de trabalho forçado e de exploração no trabalho;
 - a eliminação da discriminação; e
 - o reforço da liberdade de associação e negociação coletiva.
- O que deve/pode ser feito para melhorar a prevenção dos riscos em matéria de SST nas MPE/PME?
- Recomendações específicas e concretas ou propostas de ação que permitam às inspeções do trabalho contribuir para uma melhor prevenção dos riscos em matéria de SST.
- Recomendações específicas e concretas e/ou propostas de ação para outras partes interessadas, como as autoridades locais e nacionais.

No final da entrevista, o/a responsável pela entrevista pergunta ao/á representante da organização se esta mantém estatísticas ou provas documentais de acidentes, queixas apresentadas por trabalhadores/ /as e casos de trabalho forçado, trabalho infantil, discriminação no trabalho ou obstrução à liberdade de associação, e, em caso afirmativo, pede para lhe ser concedido acesso aos mesmos.

1.6 Grelha de Entrevista Semiestruturada para Inspetores/as do Trabalho

Seleção das pessoas a entrevistar: Os/as consultores/as são responsáveis pela seleção dos/das inspetores/as do trabalho para a entrevista.

Temas e questões: A entrevista tem por objetivo compreender a perspetiva dos/das inspetores/as do trabalho sobre os PDFT, incluindo questões relacionadas com a SST, e o papel daqueles neste domínio. Por conseguinte, devem ser abordados todos os temas a seguir enumerados. Tal como acontece com as outras entrevistas, o consultor pode optar por aprofundar certos pontos.

Questões orientadoras:

1. Função e trabalho da inspeção do trabalho

- ▶ Pode descrever as principais atividades da inspeção do trabalho?
- ▶ Pode descrever a forma como a inspeção do trabalho está organizada (número de funcionários, distribuição de tarefas, recursos materiais e financeiros, formação, competências a nível de execução, etc.)?
- ▶ Quais são as principais dificuldades encontradas no trabalho da inspeção do trabalho no setor?
- ▶ Inspeções a empresas do setor:
 - número de empresas inspecionadas nos últimos 12 meses; e
 - tipo de empresas inspecionadas.

2. Identificação das questões relacionadas com PDFT e SST

- ▶ Em média, quantas pessoas o/a contactam mensalmente com perguntas/reclamações/pedidos de esclarecimento sobre PDFT e SST?
- ▶ Que tipos de violações da legislação laboral/PDFT comunicou?
- ▶ Quantas violações da legislação laboral relacionadas com PDFT e SST documentou o seu departamento nos últimos três anos?
- ▶ De acordo com as suas estimativas, que percentagem do número de casos concretos reflete isso?
- ▶ Na sua opinião, quais são as questões sobre PDFT e SST que as inspeções do trabalho mais eficientemente identificaram e documentaram? E menos eficientemente?

3. Segurança e saúde no trabalho no setor da construção?

- ▶ Quais são os acidentes típicos do setor?
- ▶ Frequência e gravidade desses acidentes?
- ▶ Quais são as principais causas dos acidentes?
- ▶ Quais são as doenças típicas do setor?
- ▶ Frequência e gravidade das doenças profissionais?
- ▶ Quais são as principais causas das doenças profissionais?
- ▶ Pode dar alguns exemplos com base nas suas experiências?

4. Liberdade de associação e de negociação coletiva no setor e zona em causa

- ▶ Registou muitos conflitos laborais no setor?
- ▶ Em caso afirmativo, indique a frequência e as principais fontes de conflito (salário, horário de trabalho, segurança, férias, organização do trabalho, etc.)?

- Considera que os sindicatos estão presentes e ativos no setor?
- De acordo com as suas observações, os/as trabalhadores/as têm liberdade para se organizar?
- Pode dar alguns exemplos baseados nas suas experiências?

5. Trabalho forçado no setor e na zona em causa

- Incidência e gravidade do trabalho forçado no setor:
 - Tem conhecimento de quaisquer casos suspeitos ou comprovados de trabalho forçado, como pessoas que são forçadas a trabalhar contra a sua vontade ou a trabalhar sob ameaça; trabalhadores/as vítimas de violência física; trabalhadores/as que são obrigados /as a trabalhar para pagar a sua dívida às entidades patronais (servidão por dívidas) ou trabalhadores migrantes a quem foram confiscados os seus documentos de identidade e autorizações de residência?
 - Em caso afirmativo, por que razão considera que algumas entidades patronais recorrem a estas práticas?
- Pode dar alguns exemplos com base na sua experiência?
- Na sua opinião, quais os principais obstáculos à prevenção do trabalho forçado no setor?
- Pode ajudar-nos a ter uma ideia sobre algumas das iniciativas levadas a cabo pelo departamento do trabalho do seu distrito para abordar o problema do trabalho forçado no setor?

6. Trabalho infantil no setor e zona em causa

- Presença de crianças trabalhadoras: Há trabalhadores/as com menos de 18 ou de 13 anos no setor?
- Porque motivo o trabalho infantil é utilizado no setor?
- Há crianças a realizar trabalho perigoso? (Recorde a definição de «trabalho perigoso» e as categorias definidas a nível nacional.)
- Quais são os principais obstáculos à prevenção do trabalho infantil, especialmente em condições de trabalho abusivas no setor?
- Tendências do trabalho infantil no setor? (números estáveis, a aumentar ou a diminuir)
- Iniciativas de trabalho infantil empreendidas pelas inspeções do trabalho?

7. Discriminação no setor e na zona em causa

- Presença de discriminação no trabalho:
 - Existem diferenças comprovadas entre homens e mulheres, nacionais e não nacionais ou com base na etnia, religião, cor da pele, opinião política ou proveniência social?
- Quais são os principais obstáculos à prevenção da discriminação no trabalho?
- Que iniciativas tomou a organização neste contexto?

8. Questões relacionadas com os PDFT, incluindo a SST no setor e na zona em causa

- Como descreveria a sua cooperação com entidades patronais/sindicatos/organizações de empregadores?
- Descreva a experiência passada do departamento do trabalho em abordar os PDFT, incluindo questões relacionadas com a SST, junto das empresas:
 - Existem diferenças entre as MPE e as PME?
 - Existem diferenças entre as empresas consoante pertençam ao setor informal ou formal?

- Quais são os principais obstáculos à cooperação com as MPE/PME em questões relacionadas com os PDFT, incluindo a SST?
- Quais são as principais oportunidades de cooperação com as MPE/PME em questões relacionadas com os PDFT, incluindo a SST?
- ▶ Descreva a experiência do departamento de trabalho em trabalhar com os sindicatos e as autoridades para identificar e comunicar casos específicos de abuso no setor (casos de trabalho forçado, trabalho infantil, discriminação, obstrução à liberdade de associação, riscos ou perigos evidentes no local de trabalho).

No final da entrevista, o/a entrevistador/a pergunta ao/à inspetor/a do trabalho se o seu departamento mantém estatísticas ou provas documentais do trabalho dos departamentos do trabalho (número de inspeções, empresa inspecionada, finalidade e resultados das inspeções), acidentes, queixas apresentadas pelos/as trabalhadores/as e casos de trabalho forçado, trabalho infantil, discriminação no trabalho ou obstáculos à liberdade de associação, e, em caso afirmativo, questiona se pode obter acesso aos mesmos.

1.7 Grelha de Entrevista Semiestruturada para Pessoas de Contacto

Se realizada no início do processo de avaliação, a entrevista semiestruturada com pessoas de contacto pode permitir que o/a consultor/a explore a área em setores ou regiões com que não esteja familiarizado. Estas entrevistas podem:

- ▶ Proporcionar uma melhor compreensão do setor e da forma como está organizado;
- ▶ Identificar a existência de PDFT, incluindo questões de SST, em determinados subsectores; e
- ▶ Permitir que as pessoas inquiridas sejam identificadas para seleção.

Seleção das pessoas a entrevistar: É essencial que os/as consultores/as se reúnam com os pontos focais da OIT durante a fase preparatória. O/A consultor/a terá de identificar outras pessoas de contacto. Para isso, poderá também recorrer ao ponto focal. É particularmente importante incluir pessoas de contacto de fora do local de trabalho. No que ao trabalho infantil diz respeito, por exemplo, as organizações não governamentais (ONG) que trabalham no domínio dos direitos da criança podem ser de uma ajuda considerável na identificação de questões em setores ou regiões onde a presença sindical é reduzida.

Exemplos de pessoas de contacto

PROBLEMA	PESSOAS DE CONTACTO
Trabalho forçado	▶ Departamento de Justiça
	▶ Polícia
	▶ ONG especializadas em trabalho forçado/servidões por dívidas
	▶ Peritos/as e investigadores/as que trabalham sobre este tópico
	▶ Ministério do Trabalho
Trabalho infantil	▶ ONG especializadas em trabalho infantil
	▶ Peritos/as e investigadores/as que trabalham nos domínios da educação, do trabalho infantil
	▶ Serviço de proteção de crianças
	▶ UNICEF
	▶ Ministério do Trabalho

PROBLEMA	PESSOAS DE CONTACTO
Discriminação	► ONG que trabalham no domínio dos direitos dos migrantes, dos direitos das mulheres e do multiculturalismo
	► Peritos/as e investigadores/as que trabalham nos domínios da educação, do trabalho infantil
	► Ministério do Trabalho
Liberdade de associação e negociação coletiva	► Organizações especializadas na economia informal
	► Associações informais de trabalhadores/cooperativas
	► Ministério do Trabalho
Saúde e segurança no trabalho	► Serviços de saúde no trabalho
	► Profissionais de segurança e saúde
	► Ministério da Saúde
	► Associações profissionais
	► Ministério do Trabalho

Temas e questões: A entrevista visa obter informações preliminares e um panorama geral da situação da SST e dos PDFT nos setores objeto de estudo. *Cada pessoa de contacto contribuirá com uma área de especialização ou uma perspectiva específica. Por conseguinte, é preferível não colocar todas as questões abaixo mencionadas, em vez disso selecionando perguntas que se relacionam com os conhecimentos e a experiência da pessoa com quem está a reunir.*

Questões orientadoras:

1. Conhecer a pessoa-recurso e o seu trabalho no setor:

- Quais as suas principais atividades relacionadas com o setor ou as pessoas em causa (projeto, assistência, investigação, sensibilizações, etc.)?
- Como evoluiu o seu trabalho ao longo dos anos, desde que começou?

2. Avaliação da situação geral no setor (para pessoas de contacto com conhecimentos específicos no setor económico em questão)

- Na sua opinião, quais os principais desafios em termos de condições de trabalho no setor, em comparação com outros setores, em particular em termos de segurança, saúde dos trabalhadores/as e outras condições de conformidade com os PDFT (liberdade de associação, eliminação da discriminação, eliminação do trabalho forçado, eliminação do trabalho infantil)?
- Em que áreas geográficas considera que estas questões são mais críticas?

3. Segurança e saúde no trabalho no setor (para pessoas de contacto com competências específicas em matéria de saúde e segurança no trabalho)

- Quais são os acidentes típicos do setor?
- Frequência e gravidade dos acidentes?
- Quais são as principais causas dos acidentes?
- O que deve/pode ser feito para melhorar a segurança no local de trabalho/eliminar os riscos?
- Existem atividades destinadas a melhorar a segurança no trabalho desenvolvidas por si ou pela sua organização?
- Quais são as doenças típicas do setor?
- Frequência e gravidade das doenças profissionais?

- ▶ Quais são as principais causas das doenças profissionais?
- ▶ O que deve/pode ser feito para melhorar a saúde no local de trabalho/eliminar os riscos?
- ▶ Existem atividades destinadas a melhorar a saúde no local de trabalho desenvolvidas por si ou pela sua organização?

4. Liberdade de associação e negociação coletiva no setor e zona em causa *(para pessoas de contacto com conhecimentos específicos em conflitos laborais, liberdade de associação e negociação coletiva)*

- ▶ Como descreveria os conflitos laborais no setor, em comparação com outros setores (frequência, motivos dos litígios, opções de negociação, etc.)?
- ▶ Como descreveria a negociação coletiva no setor (frequência, finalidade das negociações, equilíbrio de poderes entre os parceiros sociais, etc.)?
- ▶ Como descreveria o equilíbrio de poderes entre os parceiros sociais do setor?
- ▶ Na sua opinião, quais os pontos fortes e as fraquezas das organizações de trabalhadores/as do setor?
- ▶ Na sua opinião, quais são os principais desafios que as organizações de trabalhadores/as enfrentam?
- ▶ Considera que os/as profissionais do setor são livres de organizar e escolher o seu sindicato?
- ▶ Quais são os principais obstáculos à adesão sindical dos/das trabalhadores/as das MPE do setor?

5. Trabalho forçado no setor e na área geográfica em causa *(para pessoas de contacto com conhecimentos especiais em trabalho forçado)*

- ▶ Incidência do trabalho forçado no setor:
 - Tem conhecimento de quaisquer casos suspeitos ou comprovados de trabalho forçado, como pessoas que são forçadas a trabalhar contra a sua vontade ou sob ameaça; trabalhadores/as vítimas de violência física; trabalhadores/as que são obrigados/as a trabalhar para pagar a sua dívida (ou a dívida contraída pelos seus pais) às entidades patronais (servidão por dívidas) ou trabalhadores/as migrantes a quem foram confiscados os seus documentos de identidade e autorizações de residência?
 - Em caso afirmativo, por que razão considera que algumas entidades patronais recorrem a estas práticas?
 - Pode descrever esses casos e dar alguns exemplos?
- ▶ Que atividades do setor implicam o maior risco de trabalho forçado?
- ▶ Que grupos de profissionais são particularmente vulneráveis ao trabalho forçado (crianças, mulheres, estrangeiros, trabalhadores/as ilegais, origem étnica, etc.)?
- ▶ Na sua opinião, quais são os principais obstáculos e oportunidades no que toca a impedir o trabalho forçado no setor?
- ▶ Quais as iniciativas levadas a cabo por si/pela sua organização para eliminar o trabalho forçado?

6. Trabalho infantil no setor e na área geográfica em causa *(para pessoas de contacto com competências específicas no domínio do trabalho infantil)*

- ▶ Presença de crianças trabalhadoras: Há trabalhadores/as com menos de 18 ou de 13 anos no setor?
- ▶ Há crianças a realizar trabalho perigoso (recorde a definição de “trabalho perigoso” e as categorias definidas a nível nacional)?

- Pode descrever esses casos e dar alguns exemplos? Quais são as circunstâncias específicas em termos de idade, sexo e origem nacional/étnica?
- Quais são os principais obstáculos à prevenção e eliminação do trabalho infantil?
- Quais as iniciativas levadas a cabo por si/pela sua organização para eliminar o trabalho infantil?

7. Discriminação no setor e área geográfica em causa *(para pessoas-recurso com conhecimentos específicos em matéria de discriminação)*

- Presença de discriminação no trabalho: Pode indicar exemplos de eventuais diferenças comprovadas de tratamento entre homens e mulheres (e outros géneros), nacionais e não nacionais, ou com base na etnia, religião, cor da pele, opinião política ou origem social?
- Quais são os principais obstáculos à prevenção da discriminação no trabalho?
- Quais são as iniciativas levadas a cabo por si ou pela sua organização para eliminar a discriminação no setor? (através de campanhas, investigação e publicações, recolha de dados estatísticos, divulgação de informação sobre a discriminação no trabalho, diálogo com as entidades patronais sobre a discriminação no trabalho, etc.)

8. Questões relacionadas com os PDFT e a SST no setor e na zona geográfica em causa

- Como descreveria a sua cooperação com outras partes interessadas do setor (tais como organizações de trabalhadores, empregadores, autoridades governamentais)?
 - Existem diferenças entre as micro, pequenas e médias empresas?
 - Existem diferenças consoante a empresa pertença à economia formal ou informal?
 - Quais são os principais obstáculos à cooperação com as MPME do setor em questões relacionadas com a SST e outros PDFT?
 - Quais são as principais oportunidades de cooperação com as MPME do setor em questões relacionadas com a SST e outros PDFT?

9. Inspeção do trabalho

- Já comunicou problemas relacionados com as condições de trabalho no setor? Quais foram?
- Já trabalhou com inspetores do trabalho? Como descreveria a experiência?
 - Áreas de cooperação?
 - Frequência e tipo de cooperação?
 - Quais são os principais obstáculos a uma boa cooperação com a inspeção do trabalho para melhorar os PDFT, incluindo a SST?
 - Quais são as principais oportunidades de uma boa cooperação com a inspeção do trabalho para melhorar os PDFT, incluindo a SST?

10. Propostas de ação

- O que deve/pode ser feito para melhorar a concretização dos PDFT em termos de trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação e/ou liberdade de associação no setor em geral? Pedimos que apresente recomendações ou propostas de ação concretas e específicas a este respeito.
- Em particular, tem algumas recomendações ou propostas de ação concretas neste domínio para:
 - Inspetores do trabalho?
 - Outras agências/instituições governamentais?
 - Outras partes interessadas essenciais? Quais foram?

- ▶ O que deve/pode ser feito para melhorar a prevenção dos riscos de SST no setor em geral?
- ▶ Em particular, tem algumas recomendações ou propostas de ação concretas neste domínio para:
 - Inspetores do trabalho?
 - Outras agências/instituições governamentais?
 - Outras partes interessadas essenciais? Quais foram?

No final da entrevista, o/a entrevistador/a pergunta à pessoa de contacto se esta mantém dados estatísticos ou documentação sobre os tópicos abordados durante a entrevista.

2. Entrevistas de grupo

Uma entrevista de grupo (muitas vezes também referida como entrevista de “grupo de foco”) permite a recolha de dados qualitativos através de uma discussão focada. No contexto do debate com as empresas, as entrevistas de grupo verificam e enriquecem a informação sobre a importância das questões relacionadas com os PDFT, incluindo a SST. Além disso, aprofundam o debate e podem potencialmente ajudar a validar propostas de ação identificadas. O objetivo da entrevista de grupo é criar um debate que permita efetivamente gerar diferentes opiniões e, por sua vez, diferentes vias de ação. Cada contexto cultural e setorial proporciona oportunidades e condicionalismos. É, por conseguinte, necessário que os consultores adaptem o método de modo a adaptar-se ao contexto em questão.

A entrevista de grupo é uma forma de entrevista semiestruturada onde a discussão é parcialmente estruturada pelo conteúdo da pesquisa, mas também deixa aos participantes a escolha de elaborar, explicar, discutir e desenvolver novos pontos. Portanto, o curso e o conteúdo da entrevista de grupo são flexíveis, uma vez que os participantes não são sujeitos a um interrogatório; além disso, o tipo de pessoas e o contexto poderão determinar que as entrevistas de grupo sejam mais ou menos fáceis.

Durante uma entrevista de grupo, os participantes relacionam e comentam os factos suscitados por outros participantes, e expressam e discutem as opiniões com outros participantes. A ideia é permitir que os participantes questionem, respondam, comparem e/ou contraponham com as suas perceções, opiniões e argumentos. A expressão de um desacordo é tão valiosa (se não mais) como os elementos de consenso. Ao contrário da entrevista individual semiestruturada, os participantes de um grupo de foco não falam diretamente com o/a entrevistador/a, envolvendo-se, em vez disso num intercâmbio com os/as outros/as participantes.

Deste modo, o papel do/da consultor/a/investigador/a é o de liderar a discussão (lançar um tópico de discussão, definir pontos de fala, alocar tempo de uso da palavra, etc.) Para este fim, o/a entrevistador/a dispõe de uma grelha de entrevista. Semelhante às grelhas das entrevistas semiestruturadas, a grelha de entrevistas de grupo consiste numa série de tópicos e pontos a serem cobertos. Não se espera que o/a consultor/a/investigador/a recolha a mesma informação obtida através das entrevistas individuais. Pelo contrário, o objetivo é estimular uma discussão coletiva e descobrir diferentes pontos de vista. A grelha de entrevista estabelece uma estrutura para a entrevista de grupo. Ela pode ajudar o/a consultor/a a reformular a discussão, no caso de esta se afastar do tópico em debate. A grelha de entrevista também pode ser usada para reanimar a discussão, no caso de esta não ser muito informativa.

As discussões dos grupos de foco (DGF) são flexíveis na sua implementação e organização: o grupo geralmente engloba entre seis a oito pessoas, mas também é possível iniciar a discussão com menos pessoas presentes. Do mesmo modo, as pessoas podem juntar-se à discussão mais tarde, depois de esta ter começado. É necessário manter o mesmo nível de flexibilidade durante toda a discussão – cabe ao/a organizador/a da entrevista decidir quando ela deve terminar (devido a fadiga, tensões no grupo etc.), bem como o grau de interesse dos comentários e observações para efeitos do estudo.

2.1 Instruções gerais para a realização de entrevistas de grupo

- **Preparação:** a discussão do grupo de foco (DGF) exige um elevado nível de organização para garantir a presença dos participantes. Pode ser difícil reunir trabalhadores e empregadores, especialmente se não tiverem horários de trabalho fixos
 - Escolha o local e a hora da DGF.
 - Identifique os participantes, convide-os para a DGF e confirme a sua disponibilidade para a DGF.
- **Apresentação da DGF**
 - Apresente o contexto e a finalidade da DGF (o projeto e o inquérito). É essencial que o objetivo seja claramente definido no início da DGF (por exemplo, verificação de informações, identificação de vias de ação, etc.). Isso ajudará a enquadrar a discussão.

- Explique claramente o procedimento da DGF e as regras de intervenção.
- Especifique o nível de confidencialidade e a forma como as informações recolhidas serão utilizadas.
- Solicite permissão para gravar a entrevista.
- Comece a entrevista.

► **Durante a DGF**

- Tome notas.
- Facilite a discussão: apresente novos tópicos, relance a discussão, distribua as oportunidades para que os/as participantes falem.

2.2 Grelha de Entrevista de Grupo de Trabalhadores

- **PDFT principais, nomeadamente as necessidades e os desafios em matéria de SST no setor em causa.** O/A consultor/a pode apresentar informações que já tenham sido recolhidas a fim de as confirmar (ou, inversamente, de as invalidar) e aperfeiçoar a análise.
- **Principais fatores e causas da segurança e de condições de saúde insuficientes no local de trabalho e da falta de outras condições de conformidade com os PDFT.** Para cada uma das questões (segurança e saúde, liberdade de associação e negociação coletiva, eliminação da discriminação, trabalho forçado e trabalho infantil), o consultor facilita uma discussão dos fatores e causas.
- **Principais oportunidades de ação para melhorar a SST e reforçar a conformidade com outros PDFT.** Para cada uma das questões, o/a consultor/a solicita ideias para projetos, ações e iniciativas a serem realizadas pelas várias partes interessadas do setor (os próprios trabalhadores, empregadores, organizações de trabalhadores, inspeções do trabalho, etc.).
- **Prepare um cenário em que os participantes trabalhem em conjunto para abordar alguns PDFT, incluindo os desafios em matéria de SST.** Descreva um cenário típico para uma empresa do setor que enfrenta estes desafios (com base nas entrevistas). Convide participantes a debater as diferentes respostas à situação em termos da sua viabilidade, eficácia e aceitabilidade.

2.3 Grelha de Entrevistas de Grupo de Empregadores

- **PDFT principais, nomeadamente as necessidades e os desafios em matéria de SST no setor em causa.** O/A consultor/a pode apresentar informações que já tenham sido recolhidas a fim de as confirmar (ou, inversamente, de as invalidar) e aperfeiçoar a análise.
- **Principais fatores e causas da segurança e de condições de saúde insuficientes no local de trabalho e da falta de outras condições de conformidade com os PDFT.** Para cada uma das questões (segurança e saúde, liberdade de associação e negociação coletiva, eliminação da discriminação, trabalho forçado e trabalho infantil), o/a consultor/a facilita uma discussão dos fatores e causas.
- **Principais oportunidades de ação para melhorar a SST e reforçar a conformidade com outros PDFT.** Para cada uma das questões, o/a consultor/a solicita ideias para projetos, ações e iniciativas a serem realizadas pelas várias partes interessadas do setor (os próprios trabalhadores, empregadores, organizações de trabalhadores, inspeção do trabalho, etc.).
- **Prepare um cenário de exercício em que os participantes trabalhem em conjunto para abordar alguns PDFT, incluindo os desafios em matéria de SST.** Descreva um cenário típico para uma empresa do setor que enfrenta estes desafios (com base nas entrevistas). Convide participantes a debater as diferentes respostas à situação em termos da sua viabilidade, eficácia e aceitabilidade.

A photograph of two men in traditional African clothing. The man on the left wears a green and black patterned headwrap and a red and white patterned scarf. The man on the right wears a blue and black patterned headwrap and a white and black patterned scarf. They are both looking down. A dark blue diagonal banner is overlaid on the bottom left of the image.

Livro IV: Questionários do empregador e do trabalhador

NB: Os questionários devem ser administrados por um/a entrevistador/a.

A pessoa inquirida não pode, em caso algum, preencher o questionário sozinho.

1. Questionário do empregador

Identificação do Questionário (QI, Questionnaire Identification)					
QI1	Nome do/a entrevistador/a				
QI2	Setor económico		Código: ⁴¹		
QI3	Subsetor				
QI4	Localização do inquérito		Código: ⁴²		
QI5	País				
QI6	Estado				
QI7	Distrito				
QI8	Bloco ⁴³				
QI9	Data da entrevista	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			
QI10	Duração da entrevista	_ _ _ _ h _ _ _ _ min			
QI11	Estado do inquérito:	Assinale com um círculo o código correspondente ao estado do inquérito:			
	Questionário preenchido na totalidade	1			
	Questionário parcialmente preenchido	2			
QI12	Autoavaliação da fiabilidade das informações e respostas obtidas:	Desenhe um círculo à volta do código correto:			
	Informações fiáveis	1			
	Informações não fiáveis	2			
	Sem opinião	3			
QI13	Observações do/a entrevistador/a sobre as condições do inquérito				
QI14	Código do questionário ⁴⁴	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Setor económico inicial ⁴⁵	Localização inicial	Empregador (E, Employer) ou Trabalhador (W, Worker)	Número do questionário (Q, Questionnaire)
QI15	Código para outros inquéritos – Questionário ou Entrevista Semiestruturada – relacionados com este inquérito	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Setor económico inicial	Localização inicial	Empregador (E, Employer) ou Trabalhador (W, Worker) ou Outra parte interessada	Número do questionário (Q, Questionnaire) ou número da entrevista semiestruturada
		Setor económico inicial	Localização inicial	Empregador (E, Employer) ou Trabalhador (W, Worker) ou Outra parte interessada	Número do questionário (Q, Questionnaire) ou número da entrevista semiestruturada
		Setor económico inicial	Localização inicial	Empregador (E, Employer) ou Trabalhador (W, Worker) ou Outra parte interessada	Número do questionário (Q, Questionnaire) ou número da entrevista semiestruturada

41 Por exemplo, CPW (*Construction and Public Works*, Construção e Obras Públicas), COM (comércio); os/as consultores/as nacionais definem as iniciais.

42 *Ibid.*

43 As unidades administrativas devem ser adaptadas em função do país em questão.

44 Por exemplo, | C | P | W | para o setor da Construção e das Obras Públicas; | ABID | para a inicial da localização de Abidjan; | E | para o empregador; e | Q | 0 | 4 | para o quarto questionário da série.

45 Cada equipa nacional terá que concordar com as iniciais para cada setor.

Identificação da Empresa (ENI, <i>Enterprise Identification</i>)				
ENI1	Quando foi criada a empresa?	Introduza o ano	__ __ __ __	
ENI2	Qual é o seu cargo/posição na empresa?	Resposta livre		
ENI3	É o/a proprietário/a desta empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
ENI4	Qual é o estatuto jurídico da empresa? ⁴⁶	1: 2: 3: 4: Outros (especifique): 5: DK-NA	__ If 4, specify:	
ENI5	Qual é a atividade principal da sua empresa?	Resposta livre		
ENI6	A sua empresa atua como subcontratante de uma empresa maior na sua área?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
ENI7	A sua empresa atua como subcontratante de qualquer outra empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
ENI8	A sua empresa está registada no Registo Comercial? ⁴⁷	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
ENI9	Tem um Número de Identificação Financeira Único? ⁴⁸	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
ENI10	A sua empresa está sujeita a impostos?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, passe à questão ENI12
ENI11	A que regime fiscal está sujeita?	Resposta livre		
ENI12	A sua empresa está afiliada ao Fundo Nacional de Segurança Social? ⁴⁹	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão ENI15
ENI13	A sua empresa contribui para o Fundo Nacional de Segurança Social? ⁵⁰	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão ENI15
ENI14	A sua empresa contribui para o Fundo Nacional de Segurança Social ⁵¹ relativamente a todos/as os/as trabalhadores/as?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
ENI15	Quantas pessoas trabalham permanentemente para si neste momento?	Introduza o número de trabalhadores permanentes o DK-NA	__ __ __	

46 Complete a resposta utilizando as denominações relevantes para o país.

47 De acordo com a terminologia usada para o país.

48 Adapte de acordo com a terminologia usada no país.

49 Adapte de acordo com a terminologia usada no país.

50 Adapte de acordo com a terminologia usada no país.

51 Adapte de acordo com a terminologia usada no país.

ENI16	Os trabalhadores permanentes têm um contrato de trabalho?	Sim, todos 2: Sim, a maioria 3: Sim, alguns 4: Não, ninguém 5: DK-NA	__	
ENI17	Quantos dos seus trabalhadores permanentes são <i>mulheres</i> ? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: são mulheres B: são de nacionalidade estrangeira C: têm uma deficiência D: têm menos de 18 anos E: têm menos de 15 anos ⁵² F: têm menos de 13 anos ⁵³	Para cada opção, indique o número de pessoas ou DK-NA	A: B: C: D: E: F:	
ENI18	Por vezes emprega trabalhadores/as a título temporário?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão ENI22
ENI19	Quantas pessoas trabalham a título temporário para si, neste momento?	Para cada opção, indique o número de pessoas ou DK-NA	__ __ __	
ENI20	Quantos dos ⁵⁴ trabalhadores temporários/sazonais recrutados nos últimos 12 meses são <i>mulheres</i> ? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: são mulheres B: têm menos de 18 anos C: têm menos de 15 anos ⁵⁵ D: têm menos de 13 anos ⁵⁶ E: são de nacionalidade estrangeira F: têm uma deficiência	Para cada opção, indique o número de pessoas ou DK-NA	A: B: C: D: E: F:	
ENI21	Os/as seus/suas trabalhadores/as temporários/sazonais têm um contrato de trabalho?	1: Sim, todos 2: Sim, a maioria 3: Sim, alguns 4: Não, ninguém 5: DK-NA	__	
ENI22	Quantos aprendizes trabalham atualmente na empresa?	Para cada opção, indique o número de pessoas ou DK-NA	__ __ __	Se a resposta for «0», avance para a questão ENI27
ENI23	Em média, durante quanto tempo os/as seus/suas aprendizes permanecem consigo nessa capacidade?	Introduza a duração (em meses) ou DK-NA	__ __ meses	

52 Adapte a idade de acordo com a legislação em vigor relativa à idade da escolaridade obrigatória no país.

53 Adapte a idade de acordo com a legislação em vigor relativa à idade mínima de trabalho no país.

54 Adapte a terminologia de acordo com o país.

55 Adapte a idade de acordo com a legislação em vigor relativa à idade da escolaridade obrigatória no país.

56 Adapte a idade de acordo com a legislação em vigor relativa à idade mínima de trabalho no país.

ENI24	Os/as aprendizes estão inscritos num centro de aprendizagem?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
ENI25	Os/As seus/suas aprendizes têm um contrato de aprendizagem?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
ENI26	Paga aos/às seus/suas aprendizes?	1: Sim, todos 2: Sim, a maioria 3: Sim, alguns 4: Não, ninguém 5: DK-NA	__ No caso de 1, 2 ou 3, especifique a forma como são pagos: pelo posto de trabalho, por hora, por dia, por semana, ou por mês Especifique o montante e a moeda	
ENI27	Fornece aos/às seus/suas aprendizes benefícios em espécie, como alojamento? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: alojamento B: refeições C: transportes	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __	
ENI28	Algum dos seus familiares o ajuda com o seu trabalho a título voluntário?	1: Sempre 2: Frequentemente 3: Ocasionalmente 4: Nunca 5: DK-NA	__	
ENI29	Quantas horas semanais a empresa opera?	Introduza o número de horas por semana	__ __ horas/semana	
<i>Gostaria de saber mais sobre as principais questões, desafios, limitações e problemas que enfrenta atualmente na gestão e no crescimento da sua empresa.</i>				
ENI30	Dos seguintes problemas, os acidentes de trabalho são... Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: os acidentes de trabalho são... B: a saúde dos/das trabalhadores/as é... C: os conflitos laborais são [...] D: o absentismo é ...	1: ... um grande problema 2: ... um problema secundário 3: ... não é um problema 4: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __	
<i>Gostaria agora de lhe colocar algumas questões sobre a segurança no local de trabalho e sobre as formas de melhorar a segurança no local de trabalho.</i>				
Segurança no trabalho (SAF, Safety at Work)				
SAF1	Nos últimos 12 meses, ocorreu algum acidente na sua empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão SAF4
SAF2	Quantos trabalhadores estiveram envolvidos no(s) acidente(s)?	Indique o número	__ __	

SAF3	Gostaria de saber mais sobre as principais causas deste(s) acidente(s). Houve algum acidente que envolvesse o uso de produtos químicos? Repita a questão para cada uma das seguintes opções:⁵⁷ A: acidentes relacionados com produtos químicos? B: acidentes relacionados com a utilização de máquinas ou equipamentos perigosos (ferramentas de corte ou ferramentas pesadas, quentes, corrosivas ou elétricas)? C: quedas em altura ou afundamento? D: acidentes de viação na empresa? E: acidentes <i>in itinere</i>? F: acidentes devidos a incêndio ou eletricidade (eletrocussão)? G: outros tipos de acidentes (especifique) 	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __	
SAF4	Algum dos/das seus/suas trabalhadores/as está abrangido por um seguro de grupo para acidentes de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
SAF5	As vítimas de acidentes de trabalho recebem alguma indemnização?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão SAF7
SAF6	De quem recebem a indemnização?	1: A empresa 2: Seguros 3: Outros 4: DK-NA	__ No caso de 3, especifique: 	
SAF7	Se um acidente de trabalho exigir tratamento ou hospitalização, as respetivas despesas estão cobertas?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão HEA1
SAF8	Quem suporta essas despesas?	1: A empresa 2: Seguros 3: Outros 4: DK-NA	__ No caso de 3, especifique: 	

⁵⁷ Terminologia a adaptar em função do país.

Saúde (HEA, <i>Health</i>)				
<i>O trabalho pode afetar a saúde dos trabalhadores. Gostaria de saber mais sobre a forma como o trabalho afeta a saúde do/das seus/suas trabalhadores/as.</i>				
<i>Gostaria de saber mais sobre as causas específicas de quaisquer doenças que possam estar relacionadas com o trabalho.</i>				
HEA1	Realiza uma avaliação dos riscos no local de trabalho?	1: Não, nunca 2: Sim, uma vez 3: Sim, regularmente 4: DK-NA	_ No caso de 3, especifique quando:	
HEA2	Os/As seus/suas trabalhadores/as por vezes ficam doentes devido à exposição a <i>produtos químicos</i> ? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: ⁵⁸ A: exposição a produtos químicos B: exposição a perigos biológicos C: má qualidade do ar no local de trabalho D: ruído excessivo no local de trabalho E: temperatura elevada no local de trabalho ou desidratação F: falta de higiene G: esforço físico e fadiga H: <i>stress</i> I: consumo de álcool ou de outras drogas	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _	
HEA3	Nos últimos 12 meses, quantos/as trabalhadores/as estiveram de baixa por doença?	Introduza o número total de trabalhadores ou DK-NA (Não Sabe/Não Responde)	_ _ _	
HEA4	Nos últimos 12 meses, quantos dias de trabalho se perderam devido a baixa dos/das trabalhadores/as por doença?	Introduza o número total de dias úteis ou DK-NA	_ _ _	
HEA5	Os problemas de saúde são um problema na gestão da empresa?	1: Sim, são um problema 2: Não, não são um problema 3: DK-NA	_	
HEA6	Considera que os problemas de saúde dos/das seus/suas trabalhadores/as estão relacionados com o seu trabalho?	1: Sim 2: Sim, mas só parcialmente 3: Não, não existe nenhuma ligação ao trabalho 4: DK-NA	_	
HEA7	Na sua opinião, algumas tarefas podem ser prejudiciais para a saúde dos/das trabalhadores/as	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ No caso de 1, especifique quais as tarefas:	
HEA8	Os/As seus/suas trabalhadores/as continuam a receber o salário se estiverem de baixa por doença?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	

58 Terminologia a adaptar em função do país.

Prevenção (PRE, Prevention)				
<i>Por vezes, é difícil ou impossível saber o que constitui um risco para a saúde no trabalho e o que pode ser feito para proteger os/as trabalhadores/as. Gostaria agora de discutir estes pontos consigo.</i>				
PRE1	Considera que tem um bom conhecimento do impacto que o trabalho pode ter na saúde dos/das seus/suas trabalhadores/as?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
PRE2	Os/As seus/suas trabalhadores/as recebem alguma formação ou informação sobre os riscos para a saúde relacionados com o trabalho e forma de os prevenir?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de a resposta ser 2 ou 3, avance para a questão PRE4
PRE3	Quem forneceu esta formação ou informação? Introduza a resposta adequada a partir das seguintes opções: A: um profissional de saúde/segurança B: um sindicato ou um/a representante de uma organização de trabalhadores C: o/a inquirido/a ou outro executivo/gestor da empresa D: outro (especifique)	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: _ B: _ C: _ D: _ No caso de D, especifique:	
PRE4	Ao recrutar, pede aos/às trabalhadores/as que lhe forneçam um atestado médico de saúde?	2: Não	_	
PRE5	Os/As seus/suas trabalhadores/as efetuam exames médicos profissionais?	3: DK-NA	_	
PRE6	Alguma vez um/a inspetor/a médico/a do trabalho visitou a empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
PRE7	Fornecer aos seus trabalhadores sapatos de segurança? Repita a questão para cada uma das opções abaixo: ⁵⁹ A: sapatos de segurança B: fato-macaco de trabalho C: calças de trabalho D: casaco ou casaco de trabalho E: uma máscara respiratória F: óculos G: capacete H: luvas I: proteção auditiva J: outros (especifique):	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _	
PRE8	Exige que os seus funcionários/as usem o equipamento fornecido?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
PRE9	A empresa assegura a manutenção e a lavagem do equipamento?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	

⁵⁹ Lista a adaptar em função do setor. Os consultores nacionais poderão recorrer ao quadro jurídico em vigor.

PRE10	Os seus trabalhadores/as recebem alguma formação ou informação sobre a utilização de equipamento de proteção?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
PRE11	Os/As trabalhadores/as têm acesso a <i>água potável</i> no local de trabalho? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: ⁶⁰ A: água potável B: água não potável C: latrinas ou sanitários D: um chuveiro ou um lavatório	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: _ B: _ C: _ D: _	
PRE12	As mulheres grávidas podem ter os seus postos de trabalho adaptados?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	

Liberdade de associação e negociação coletiva (FRE, *Freedom*)

As relações empregador-trabalhador são por vezes difíceis. Podem surgir desacordos, tensões e litígios. Gostaria agora de lhe colocar algumas questões para saber como lida com estas tensões.

FRE1	Comunica com os seus trabalhadores/as através de cartazes/quadros de avisos? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: através de cartazes/painéis informativos B: através da realização de reuniões C: por <i>e-mail</i> D: por telefone E: frente a frente F: outro (especifique)	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _	
FRE2	Nos últimos três anos, conduziu alguma negociação coletiva?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão FRE5
FRE3	Estas negociações coletivas concentraram-se em <i>salários</i> ? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: salários B: tempo de trabalho C: licença D: proteção social E: condições de segurança e/ou saúde no trabalho F: outro (especifique)	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _	

60 Lista a adaptar em função do setor económico e do país.

FRE4	Com quem conduziu as negociações coletivas sobre salários? Repita a questão para cada uma das opções identificadas na questão anterior: A: salários B: tempo de trabalho C: licença D: proteção social E: condições de segurança/saúde no trabalho F: outros (especifique)	1: Com representantes sindicais 2: Com representantes de trabalhadores não filiados num sindicato 3: DK/NA	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _	
FRE5	Há alguma convenção coletiva em vigor na sua empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão FRE8
FRE6	A convenção coletiva abrange salários? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: salários B: tempo de trabalho C: segurança no local de trabalho D: saúde dos trabalhadores/as E: segurança social F: integração das pessoas com deficiência G: condições de despedimento H: formação contínua I: outros (especifique)	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _	
FRE7	A quem se aplica a convenção coletiva? É aplicável a...	1: todos/as os/as trabalhadores/as, incluindo os/as trabalhadores/as temporários/as? 2: apenas para trabalhadores/as permanentes? 3: apenas a trabalhadores/as nacionais? 4: outro (especifique) 5: DK-NA	_ No caso de 4, especifique:	
FRE8	Os/As seus/suas trabalhadores/as podem filiar-se num sindicato?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão FRE11
FRE9	Sabe se algum dos seus trabalhadores/as é membro de um sindicato?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão FRE11
FRE10	Tanto quanto sabe, quantos dos seus trabalhadores/as são membros de um sindicato?	Insira o número de trabalhadores ou DK-NA		
FRE11	Mantém conversações com um ou mais sindicatos ou organizações de trabalhadores?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2 ou 3, avance para a questão FRE13
FRE12	Como descreveria os seus contactos com representantes sindicais ou organizações de trabalhadores? Diria que ...	1: tem benefícios para o funcionamento da empresa 2: é pouco útil para o funcionamento da empresa 3: DK-NA	_	No caso de 1 ou 2, avance para a questão FRE14

FRE13	Acha que seria bom para sua empresa ser capaz de interagir com uma organização sindical?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
FRE14	Os conflitos laborais com seus trabalhadores são...	1: frequentes 2: raros 3: inexistentes 4: DK-NA	_	
FRE15	Em caso de litígio, discute o assunto individual e diretamente com cada um dos/das trabalhadores/as em causa? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: individualmente, diretamente com cada um/a dos/das trabalhadores/as em causa? B: coletivamente, diretamente com todos os/as trabalhadores/as em causa? C: com um/a representante do sindicato na qualidade de intermediário D: com um/a representante dos trabalhadores/as (não sindicalizado) que atue como intermediário E: com a Inspeção do Trabalho na qualidade de intermediário F: outro (especifique)	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _	

Trabalho forçado (FOR, *Forced Labour*)

FOR1	O estabelecimento atrasa ou retém o pagamento por qualquer motivo?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2, avance para FOR3
FOR2	Descreva as razões pelas quais o estabelecimento pode atrasar ou reter o pagamento aos trabalhadores?	Free answer		
FOR3	Os/As trabalhadores/as podem demitir-se a qualquer momento, se o prazo de pré-aviso legal for respeitado?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
FOR4	Há trabalhadores/as no estabelecimento que têm uma dívida para consigo?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
FOR5	Há trabalhadores/as no estabelecimento que têm uma dívida para com terceiros relacionada com o seu recrutamento?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
FOR6	Há trabalhadores/as que vivem no local de trabalho ou em alojamentos fornecidos por si?	1: Sim, dormitório 2: Sim, zona industrial 3: Sim, outro (especifique) 4: Não 5: DK-NA	_	
FOR7	Os/As trabalhadores/as podem ir e vir livremente do seu alojamento/ dormitório?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
FOR8	O estabelecimento conserva algum documento pessoal dos/das trabalhadores (por exemplo, passaporte, certidão de nascimento, autorização de trabalho, autorização de residência)?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	No caso de 2, avance diretamente para H01

FOR9	Os/As trabalhadores/as têm livre acesso ao respetivo documento a qualquer momento?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
Fazemos perguntas sobre horas extras na secção sobre tempo de trabalho e pagamento, mas se não tiver isso noutra secção, poderá adicionar essas perguntas aqui. Poderá cortar b12-b14 se quiser encurtar o questionário.				
FOR10	As horas extraordinárias são obrigatórias?	1: Sim, sempre 2: Sim, às vezes 3: Não, nunca 4: DK-NA	_	
FOR11	O estabelecimento paga aos trabalhadores/as horas extraordinárias?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ Gostaria de sugerir 1. Sim, sempre 2. Sim, algumas vezes 3. Não, nunca 4. DK-NA	No caso de 2, avance para FOR15
FOR12	Quanto é que o estabelecimento paga aos trabalhadores/as, em relação ao salário normal, por horas extraordinárias NORMAIS? <i>Nota: se necessário, forneça exemplos 100 por cento, 150 por cento, 195 por cento, etc.</i>	Especifique,		
FOR13	Quanto é que o estabelecimento paga aos trabalhadores/as, em relação ao salário normal, por horas extraordinárias À NOITE? <i>Nota: se necessário, forneça exemplos 100 por cento, 150 por cento, 195 por cento, etc.</i>	Especifique,		
FOR14	O estabelecimento paga aos trabalhadores durante as interrupções do trabalho causadas por motivos ligados ao empregador ou de força maior?	1: Sim, sempre 2: Sim, às vezes 3: Não, nunca 4: DK-NA	_	

Trabalho infantil (CHL, *Child Labour*)

CHL01	O estabelecimento verifica a idade dos trabalhadores/as antes da contratação?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
CHL02	De que forma o estabelecimento verifica a idade dos trabalhadores/as antes da contratação?	1: Certidão de nascimento 2: bilhete de identidade 3: Declaração do trabalhador 4: Outros (especifique): 5: DK-NA	_	
CHL03	O estabelecimento dispõe de uma lista de tarefas que não são permitidas a trabalhadores/as com menos de 18 anos?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	
CHL04	O estabelecimento mantém um registo dos/das trabalhadores/as com menos de 18 anos, tal como especificado na legislação nacional?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	

Igualdade e Discriminação (DIS)				
DIS1	A origem nacional é um critério de recrutamento na sua empresa? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: origem nacional B: origem étnica/regional C: sexo/género D: cor da pele E: religião F: opinião política G: proveniência social H: estatuto migratório I: deficiência J: orientação sexual K: estado civil	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __	
DIS2	As mulheres e os homens recebem a mesma remuneração pelo mesmo trabalho, na sua empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA 4: Não aplicável (se houver apenas mulheres ou apenas homens na empresa)	__	
DIS3	Consideraria contratar um/a trabalhador/a com deficiência física?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
DIS4	Consideraria contratar um/a trabalhador/a com VIH/SIDA?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
DIS5	Já algum/a trabalhador/a se queixou de assédio na sua empresa?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__ No caso de 1, especifique a natureza do assédio (sexual, moral, etc.): 	

Inspeção do Trabalho (INS)				
INS1	Já ouviu falar da inspeção do trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _	No caso de 2 ou 3, avance para a questão RI1
INS2	Já alguma vez marcou uma reunião com a inspeção do trabalho para obter informações ou encontrar soluções para uma questão laboral?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _	No caso de 2 ou 3, avance para a questão INS6
INS3	Pretendia obter informações sobre condições de trabalho, tais como tipo de contrato, níveis salariais e horários de trabalho? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: condições de trabalho, tais como tipo de contrato, níveis salariais e horário de trabalho B: riscos de segurança e condições no local de trabalho C: saúde dos trabalhadores D: sindicalização na empresa E: negociação coletiva F: as condições de trabalho dos filhos G: questões de discriminação H: outro (especifique) 	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: _ _ B: _ _ C: _ _ D: _ _ E: _ _ F: _ _ G: _ _ H: _ _	
INS4	Considerou útil a consulta com o/a inspetor/a do trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _	
INS5	A consulta com o/a inspetor/a conduziu a quaisquer alterações?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA		
INS6	Já alguma vez recebeu uma visita de um/a inspetor/a do trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _	No caso de 2 ou 3, avance para a questão INS10
INS7	O/A inspetor/a do trabalho levantou questões sobre as condições de trabalho, como o tipo de contrato, níveis salariais ou o horário de trabalho? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A condições de trabalho, tais como tipo de contrato, níveis salariais e horário de trabalho B: riscos de segurança e condições no local de trabalho C: saúde dos trabalhadores D: sindicalização na empresa E: negociação coletiva F: as condições de trabalho dos filhos G: questões de discriminação H: outro (especifique) 	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: _ _ B: _ _ C: _ _ D: _ _ E: _ _ F: _ _ G: _ _ H: _ _	
INS8	Considerou útil a visita do/da inspetor/a do trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _	

INS9	A visita do/a inspetor/a conduziu a quaisquer alterações?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ No caso de 1, especifique o tipo de alterações:	
INS10	As visitas da inspeção do trabalho são frequentes no seu setor?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_	

Identificação do Entrevistado (RI)

RI1	Género	1: Homens 2: Mulheres	_	
RI2	Qual é a sua idade?	Introduza o número de anos ou DK-NA	_ _ anos	
RI3	Faixa etária Se a pessoa inquirida não respondeu à questão sobre a idade, o/a entrevistador/a estima o grupo etário.	<20 20-30 30-40 40-50 > 50	_ _ _ _	
RI4	Qual é o seu nível de instrução?	1: Nunca frequentou a escola 2: Escola Primária 3: Ensino Secundário 4: Ensino Superior 5: DK/NA	_ No caso de 4, especifique o grau:	
RI5	Qual é a sua nacionalidade?	Introduza a nacionalidade ou DK-NA		

No final do inquérito, o/a entrevistador/a:

- agradece à pessoa entrevistada;
- pergunta-lhes se aceitam facultar o seu número de telefone, caso seja necessário esclarecer alguma informação. Se concordarem, anota-se o número de telefone no espaço indicado: ; e
- pergunta se um ou dois dos/das trabalhadores/as da entidade empregadora podem participar no inquérito.

A seguinte grelha de observação a ser preenchida pelo/a entrevistador/a:

Encontrou no local de trabalho algum/a jovem trabalhador/a de cerca de 18 anos ou idade inferior? Quantos? Qual a idade? Trabalho ou atividade? Trabalho perigoso? Outra observação?	
Qualidade do ar	
Ruído	
Higiene no local de trabalho	
Equipamento de proteção individual	
Atmosfera geral no local de trabalho	

2. Questionário do/a trabalhador/a

Identificação do questionário (QI, <i>Questionnaire Identification</i>)					
QI1	Nome do/a entrevistador/a				
QI2	Setor		Codigo: ⁶¹		
QI3	Subsetor				
QI4	Localização do inquérito ⁶²		Codigo: ⁶³		
QI5	País				
QI6	Estado				
QI7	Distrito				
QI8	Bloco				
QI9	Data da entrevista	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			
QI10	Duração da entrevista	_ _ _ _ h _ _ _ _ min			
QI11	Estado do inquérito:	Assinale com um círculo o código correspondente ao estado do inquérito:			
	Questionário preenchido na totalidade	1			
	Questionário parcialmente preenchido	2			
QI12	Autoavaliação da fiabilidade das informações e respostas obtidas:	<i>Desenhe um círculo à volta do código correto:</i>			
	Informações fiáveis	1			
	Informações não fiáveis	2			
	Sem opinião	3			
QI13	Observações do/a entrevistador/a sobre as condições do inquérito				
QI14	Código do questionário	_ _	_ _	_	_ _
		Setor ⁶⁴	Localização do inquérito, por exemplo Abidjan	Empregador (E , <i>Employer</i>) ou Trabalhador (W , <i>Worker</i>)	Número do questionário do trabalhador (Q , <i>Questionnaire</i>)
QI15	Código para outros inquéritos – Questionário ou Entrevista Semiestruturada – relacionados com este inquérito	_ _	_ _	_	_ _
		Setor	Localização do inquérito	Empregador (E , <i>Employer</i>) ou Trabalhador (W , <i>Worker</i>) ou Outra parte interessada	Número do questionário (Q , <i>Questionnaire</i>) ou número da entrevista semiestruturada
		Setor	Localização do inquérito	Empregador (E , <i>Employer</i>) ou Trabalhador (W , <i>Worker</i>) ou Outra parte interessada	Número do questionário (Q , <i>Questionnaire</i>) ou número da entrevista semiestruturada
		Setor	Localização do inquérito	Empregador (E , <i>Employer</i>) ou Trabalhador (W , <i>Worker</i>) ou Outra parte interessada	Número do questionário (Q , <i>Questionnaire</i>) ou número da entrevista semiestruturada

61 Por exemplo, CPW (*Construction and Public Works*, Construção e Obras Públicas), COM (comércio); os consultores nacionais definem as iniciais.

62 Todas as unidades administrativas do questionário devem ser adaptadas em função do país em questão

63 Por exemplo, CPW (*Construction and Public Works*, Construção e Obras Públicas), COM (comércio); os consultores nacionais definem as iniciais.

64 Os consultores nacionais definem as iniciais.

Identificação do/a Entrevistado/a (RI)				
RI1	Qual é a sua idade?	Introduza o número de anos ou DK-NA	__ anos __ DGK-NA	
RI2	Qual é a sua situação enquanto trabalhador/a?	1: Trabalhador/a permanente 2: Trabalhador/a temporário 3: Aprendiz 4: DK-NA	__	
RI3	Sexo	1: Homens 2: Mulheres	__	
RI4	Qual é a sua nacionalidade?	Introduza a nacionalidade		
RI5	Qual é o seu local de nascimento?	Introduza o país e a região	País: Região:	
RI6	Onde é a sua residência principal?	Introduza o país e a região Se o trabalhador/a for um cidadão nacional, introduza a cidade e o distrito.	País (trabalhador estrangeiro): Região/ sub-região trabalhador estrangeiro): Cidade: Distrito (trabalhador nacional):	
RI7	O sítio onde mora atualmente...?	1: é a sua própria casa 2: um sítio arrendado 3: um sítio fornecido pelo seu empregador 4: a residência de um amigo/ /familiar 5: o seu local de trabalho 6: DK/NA	__	
RI8	Qual é a sua profissão atual?	Introduza a profissão		
RI9	É aprendiz?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
RI10	Há quanto tempo é aprendiz?	Introduza a duração	__ dias __ meses __ anos	
RI11	Está registado num centro de aprendizes?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
RI12	Tem um contrato de aprendizagem?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
RI13	Há quanto tempo está nesta profissão?	Introduza a duração	__ dias __ meses __ anos	
RI14	Recebeu alguma formação específica para a sua profissão?	1. Sim, recebi formação 2. Sim, fui aprendiz 3. Não, aprendi com a prática 4. Outros (especifique) 5. DK-NA	__ No caso de 4, especifique:	
RI15	Há quanto tempo é aprendiz?	Introduza a duração	__ dias __ meses __ anos	

RI16	Qual é o seu nível de instrução?	1. Nunca frequentou a escola 2. Escola primária 3. Ensino secundário 4. Ensino superior (especifique o grau) 5. DK-NA	__ No caso de 4, especifique o grau:	
RI17	Tem alguma ligação familiar com o seu empregador?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	

Condições de emprego (EC, *Employment Conditions*)

EC1	Está empregado/a...?	1: ... à tarefa 2: ... ao dia 3: ... ao mês 4: ... numa base anual 5: ... numa base permanente 6: ... outro 7: DK-NA	__ No caso de 6, especifique:	
EC2	Tem um contrato de trabalho?	1: Sim, um contrato escrito 2: Sim, um contrato verbal 3: Não, nenhum contrato 4: DK-NA	__	
EC3	Recebe uma folha de pagamento?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
EC4	Como é pago? É pago...	1: ... à tarefa 2: ... ao dia 3: ... ao mês 4: ... numa base anual 5: ... numa base permanente 6: ... outro 7: DK-NA	__ No caso de 5, especifique:	
EC5	Em média, quanto lhe pagam?	Introduza o montante e moeda Faça um círculo no modo de pagamento correto	Montante Moeda __ à tarefa __ diariamente __ semanalmente __ mensalmente	
EC6	Quantos meses trabalha, por ano?	Introduza o número de meses	__ meses por ano	
EC7	Quantos dias trabalha por semana?	Introduza o número de dias	__ dias por semana	
EC8	Em média, quantas horas trabalha por dia?	Introduza o número de horas	__ __ horas por dia	
EC9	Trabalha à noite? ⁶⁵	1: Sim, sempre 2: Sim, às vezes 3: Não, nunca 4: DK-NA	__	

⁶⁵ Adapte em conformidade com a legislação em vigor relativa à definição de trabalho noturno (por exemplo, trabalho realizado após as 21h00).

EC10	Quantos dias de folga tem por semana?	Introduza o número de dias	__ dias	
EC11	Tem direito a férias anuais?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão EC14
EC12	Essas férias são pagas?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
EC13	Tirou as suas férias anuais nos últimos 12 meses?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
EC14	Nos últimos 12 meses, quanto tempo esteve em situação de desemprego?	Introduza a duração	__ dias __ meses	

Segurança no trabalho (SAF, *Safety at Work*)

SAF1	Considera que o seu trabalho é...	1: ... muito perigoso 2: ... perigoso 3: ... um pouco perigoso 4: ... não perigoso 5: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão SAF4
SAF2	O manuseio ou a exposição a produtos químicos representa um risco significativo, menor ou inexistente no seu trabalho? Repita a questão para cada uma das seguintes opções:⁶⁶ A: O manuseio ou exposição a produtos químicos B: a utilização de máquinas ou equipamentos perigosos (ferramentas de corte ou ferramentas pesadas, quentes, corrosivas ou elétricas) C: risco de acidentes devidos a incêndios ou eletricidade D: risco de queda de altura ou risco de acidentes envolvendo afundamento E: o risco de acidentes de viação na empresa F: o risco de acidentes in itinere (se viajar de um ponto fora da empresa) G: envenenamento por gás H: risco de acidentes devido a incêndios ou eletricidade I: o risco de outros tipos de acidentes (especifique) 	1: Significativo 2: Menor 3: Inexistente 4: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __	
SAF3	Se se sentir exposto/a a um perigo durante o trabalho, consegue abandonar o local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	

66 Lista a adaptar em função do setor económico.

SAF4	Nos últimos 12 meses, quantos acidentes sofreu no trabalho?	Introduza o número de acidentes	__	Se a resposta for "zero", avance para a questão HEA1
SAF5	Este(s) acidente(s) está(ão) relacionado(s) com o manuseio ou a exposição a produtos químicos? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: manuseamento ou exposição a produtos químicos B: utilização de máquinas ou equipamentos perigosos (ferramentas de corte ou ferramentas pesadas, quentes, corrosivas ou elétricas) C: risco de queda em altura ou risco de acidentes D: o risco de acidentes de viação na empresa E: o risco de acidentes in itinere (se viajar de um ponto fora da empresa) F: envenenamento por gás G: risco de acidentes devido a incêndios ou eletricidade H: o risco de outros tipos de acidentes (especifique) 	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
SAF6	Nos últimos 12 meses, teve de parar de trabalhar por causa de um acidente?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA No caso de a resposta ser 1, especifique a duração total da paralisação nos últimos 12 meses (meses, dias)	__ No caso de 1, indique o número total de meses/dias de férias __ meses __ dias	

Saúde no Trabalho (HEA, <i>Health</i>)			
HEA1	Como classificaria a sua saúde, em geral?	1: Muito boa 2: Boa 3: Razoável 4: Má 5: Muito má 6: DK-NA	__
HEA2	Sente que o seu trabalho ...	1: ... prejudica muito a sua saúde? 2: ... prejudica um pouco a sua saúde? 3: ... não prejudica a sua saúde? 4: DK-NA	__
HEA3 e HEA4	Sofre de problemas respiratórios, asma? Repita as questões HEA3, DIS2 e HEA4 para cada uma das seguintes opções abaixo:⁶⁷ A: ... problemas respiratórios, asma... B: ... dores musculares e ósseas... C: ... perturbações visuais... D: ... doenças de pele... E: ... doenças do sangue/anemia ... F: ... alergias... G: ... problemas digestivos... H: ... febre... I: ... dores de cabeça/tonturas... J: ... problemas de audição/surdez... K: ... distúrbios do sono... L: ... fadiga... M: ... outro (especifique) 	HEA3 Sofre de <i>problemas respiratórios</i>... 1: ... cronicamente? 2: ... ocasionalmente? 3: ... nunca? 4: DK-NA <i>No caso de a resposta ser 1 ou 2, coloque a questão HEA4</i> A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __	HEA4 Estes problemas de saúde estão relacionados com o seu trabalho? 1: Sim, principalmente para o trabalho 2: Sim, com o trabalho, mas também com outros fatores 3: Não, não com o trabalho 4: DK-NA A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __
HEA5	Nos últimos 12 meses, quantos dias teve de baixa por doença?	Introduza o número de dias	__ __ __
HEA6	A empresa fornece um kit de medicamentos para tratamento de emergência?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__

67 Lista a adaptar ao país e ao setor.

Prevenção (PRE, <i>Prevention</i>)				
PRE1	Acha que tem uma boa compreensão dos <i>riscos envolvidos no seu trabalho</i> ? Repita a questão para cada uma das opções abaixo: A: os riscos envolvidos no seu trabalho B: as medidas e o equipamento necessários para prevenir os riscos C: regras de segurança do local de trabalho	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __	
PRE2	Já teve alguma <i>sessão de formação/informação interna conduzida por um profissional de saúde/segurança</i> ? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: sessão de formação/informação interna conduzida por profissional de saúde/segurança B: sessão de formação/informação interna conduzida pelo seu empregador C: sessão de formação/informação conduzida pelos sindicatos D: tendo em conta toda a literatura relativa à saúde e segurança no trabalho E: outro (especifique)	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __	
PRE3	A sua entidade empregadora pediu-lhe um atestado médico quando foi recrutado?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
PRE4	Realizou um exame médico nos últimos 12 meses?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
PRE5	Quando está a trabalhar, usa <i>sapatos de segurança</i> ? Repita a questão para cada uma das opções abaixo: ⁶⁸ A: calçado de segurança B: fato-macaco C: calças de trabalho D: casaco ou casaco de trabalho E: uma máscara respiratória F: óculos de proteção G: um capacete de proteção auditiva H: luvas I: proteção auditiva J: outro (especifique):	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __	
PRE6	A sua entidade empregadora forneceu algum deste equipamento?	1: Sim, todos os equipamentos de proteção 2: Sim, alguns dos equipamentos 3: Não 4: DK-NA	__	

68 Os consultores adaptaram a lista ao setor económico.

PRE7	A sua entidade empregadora exige que utilize este equipamento?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
PRE8	A sua entidade empregadora forneceu-lhe alguma formação ou informação sobre como utilizar este equipamento corretamente?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
PRE9	Tem livre acesso a <i>água potável</i> no seu local de trabalho? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: água potável B: água não potável C: latrinas ou sanitários D: um chuveiro ou um lavatório	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __	
PRE10	Está abrangido/a por um regime de segurança social?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão PRE12
PRE11	Está coberto/a por que tipo de regime? Está coberto/a pelo <i>fundo nacional de segurança social</i> ? ⁶⁹ Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: fundo nacional de segurança social B: segurança social privada C: outro regime de proteção social ou de assistência social (ONG, associações, etc.) D: outro (especifique)	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __	Caso não esteja coberto, avance para a questão PRE13
PRE12	Gostaria de aderir a um regime de segurança social?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__ No caso de 2, especifique porque não:	
PRE13	É pago ou recebe compensação por uma paralisação do trabalho causada por um acidente de trabalho ou uma doença profissional?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão PRE15
PRE14	Em caso afirmativo, quem paga os seus salários ou indemnização?	1: o seu seguro pessoal 2: o seu empregador 3: outro 4: DK-NA	__ No caso de 3, especifique porque não:	
PRE15	É pago ou recebe compensação por baixa por doença não profissional?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para a questão FRE1
PRE16	Em caso afirmativo, quem paga os seus salários ou indemnização?	1: o seu seguro pessoal 2: o seu empregador 3: outro 4: DK-NA	__ No caso de 3, especifique porque não:	

69 Terminologia a adaptar em função do contexto nacional.

Liberdade de associação e negociação coletiva (FRE, <i>Freedom</i>)				
FRE1	Existem sindicatos de trabalhadores ativos no seu local de trabalho? <i>Especifique: "ativo" significa que alguns trabalhadores da sua empresa são membros do sindicato</i>	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
FRE2	É membro de algum sindicato de trabalhadores?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 1, avance para a questão FRE4
FRE3	Já foi abordado por um sindicato para que aderisse ao mesmo?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
FRE4	A sua entidade patronal já alguma vez despediu um trabalhador/a, não prorrogou o contrato ou tomou quaisquer outras medidas negativas contra um trabalhador/a por este/a ser membro de um sindicato ou por causa da participação em atividades sindicais? (outras medidas negativas podem incluir a transferência, a despromoção ou qualquer outro ato prejudicial aos trabalhadores)	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
FRE5	Os representantes sindicais têm acesso aos trabalhadores/as, no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	
FRE6	No seu local de trabalho, ocorrem conflitos laborais...	1: frequente? 2: raro? 3: inexistente? 4: DK-NA	__	
FRE7	Quando ocorre um conflito, é resolvido...? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: individualmente, diretamente com cada um dos trabalhadores/as em causa? B: coletivamente, diretamente com todos os trabalhadores/as em causa? C: com um representante dos trabalhadores/as (não sindicalizado) que atua como intermediário D: com um representante do sindicato que atua como intermediário E: com a Inspeção do Trabalho na qualidade de intermediário F: outro (especifique)	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ Indique os dois métodos mais comuns:	

FRE8	Nos últimos 12 meses, conduziu alguma negociação salarial com o seu empregador? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A: salários B: tempo de trabalho C: licença D: proteção social E: outros (especifique) 	1: Sim, individualmente 2: Sim, coletivamente 3: Não 4: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __	
------	---	---	--	--

Restrições do local de trabalho (trabalho forçado) (FOR, *Forced Labour*)

FOR1	Neste emprego atual, enfrentou alguma situação no trabalho com a qual não concorde, nos últimos 12 meses? Repita a questão para cada uma das seguintes opções: A. horas extraordinárias involuntárias pagas (para além das 12 horas de trabalho/dia) ou trabalho à chamada B. horas extraordinárias involuntárias não pagas (para além das 12 horas de trabalho/dia) ou trabalho à chamada C. trabalho involuntário em condições perigosas D. trabalho em atividades ilícitas ou utilização de substâncias ilícitas sem consentimento? E. trabalho por salários muito baixos ou sem salário F. condições de vida degradantes impostas pelo empregador, pelo recrutador ou por outro terceiro G. trabalho para outros empregadores que tenham sido acordados H. trabalho por um período de tempo mais longo do que o acordado	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
FOR2	Pode recusar-se a realizar alguma das atividades acima mencionadas?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	->I4

FOR3	Porque não pode recusar? <u>Permita até CINCO respostas</u> <i>(Opções a ler)</i> A. Por causa de ameaças ou violência física contra mim B. Por causa de ameaças ou violência física contra a minha família, familiares ou pessoas próximas C. Por causa de ameaças ou violência sexual contra mim ou a minha família D. Por causa de ameaças ou violência sexual contra a minha família E. Por causa de sanções/multas financeiras F. Porque estou sob vigilância constante G. Porque estou num lugar isolado, sem acesso ao mundo exterior H. Porque a minha dívida ligada ao empregador ou recrutador não é paga I. Porque a renovação da minha autorização de trabalho é feita pelos meus empregadores J. Porque não tenho acesso a documentos valiosos, tais como documentos de identificação, autorizações de residência ou de trabalho, passaporte K. Porque perderia os salários devidos ou outros benefícios prometidos L. Porque preciso de um salário M. Porque o meu empregador convencerá outros empregadores das áreas a boicotarem a minha contratação ou da minha família N. Por causa de ameaça de ação judicial por parte do meu empregador O. Porque eu seria deportado P. Por causa de ameaça de despedimento Q. Outros: especifique por favor 	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __ N: __ O: __ P: __ Q: __	
FOR4	Tem liberdade para deixar este emprego e procurar outro, se respeitar o período de aviso prévio?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	

FOR5	Porque não? <u>Permitir até CINCO respostas</u> <i>(Opções a ler)</i> A. Por causa de ameaças ou violência física contra mim B. Por causa de ameaças ou violência física contra a minha família, familiares ou pessoas próximas C. Por causa de ameaças ou violência sexual contra mim D. Por causa de ameaças ou violência sexual contra a minha família E. Por causa de sanções/multas financeiras F. Porque estou sob vigilância constante G. Porque estou num lugar isolado, sem acesso ao mundo exterior H. Porque a minha dívida ligada ao empregador ou recrutador não é paga I. Porque a renovação da minha autorização de trabalho é feita pelos meus empregadores J. Porque não tenho acesso a documentos valiosos, tais como documentos de identificação, autorizações de residência ou de trabalho, passaporte K. Porque perderia os salários devidos ou outros benefícios prometidos L. Porque preciso de um salário M. Porque o meu empregador convencerá outros empregadores das áreas a boicotarem a minha contratação ou da minha família N. Por causa de ameaça de ação judicial por parte do meu empregador O. Porque eu seria deportado P. Outros: especifique por favor 	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __ N: __ O: __ P: __	
------	---	---	---	--

Trabalho infantil (CHL)				
CHL1	Há trabalhadores com menos de 18 anos no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA		
CHL2	Quantos trabalhadores com idade inferior a * (idade mínima para admissão ao trabalho de acordo com a legislação nacional) anos estão no seu local de trabalho?	Indique o número	__	
CHL3	Quantos trabalhadores com idade compreendida entre * (idade mínima para admissão ao trabalho de acordo com a legislação nacional) e 17 anos existem no seu local de trabalho?	Indique o número	__	
CHL4	Alguns dos trabalhadores com menos de 18 anos realizam alguma das seguintes atividades? A. Trabalhar durante a noite ou muito cedo de manhã, quando está escuro? incluindo ir ao trabalho ou sair do trabalho quando está escuro B. Horas de trabalho longas (defina horas longas em conformidade com a legislação nacional) C. Adicione opções conforme ⁷⁰	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	A: __ B: __ C: __	
CHL5	Os trabalhadores com idade inferior a * (idade mínima para admissão ao trabalho de acordo com a legislação nacional) frequentem a escola?	1: Sim, todos 2: Sim, alguns 3: Não 4: DK-NA	__	
CHL6	Há aprendizes que trabalhem há mais de ... meses?	1: Sim, todos 2: Sim, alguns 3: Não 4: DK-NA	__	

⁷⁰ O consultor completou a informação com a definição legal de “trabalho perigoso” para o setor económico e país em questão. Além disso, podem ser consideradas as opções da secção «trabalho perigoso» do modelo de questionário independente da OIT para inclusão nesta questão (inquéritos independentes sobre o trabalho infantil: Modelo de questionário (ilo.org) (HAZ_01 a HAZ_20).

Igualdade e Discriminação (DIS)				
DIS1 DIS2 e DIS3	Repita as questões DIS1, DIS2 e DIS3 para cada uma das seguintes opções: A: origem nacional B: origem étnica/regional C: sexo/gênero D: cor da pele E: religião F: opinião política G: origem social H: situação migratória I: deficiência J: orientação sexual K: estado civil	DIS1 No momento do recrutamento, considera que o seu empregador tem em conta a <i>origem nacional</i> ? 1: Sim 2: Não 3: DK-NA A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __	DIS2 Pensa que alguns trabalhadores são tratados de maneira pior do que outros devido à sua <i>origem nacional</i> ? 1: Sim 2: Não 3: DK-NA A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __	DIS3 Sente que é discriminado por causa da sua <i>origem nacional</i> ? 1: Sim 2: Não 3: DK-NA 4: Não se aplica A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __
DIS4	Alguma mulher trabalha no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	No caso de 2 ou 3, avance para DIS6
DIS5	Acha que as mulheres auferem menos do que os homens para fazer o mesmo trabalho no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA 4: Não se aplica (caso haja apenas mulheres ou apenas homens na empresa)	__	
DIS6	Já houve casos de assédio no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__ No caso de 1, especifique o tipo de assédio (sexual)	
DIS7	Conhece algum caso de trabalhadores do seu setor que tenham sido despedidos por serem seropositivos?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	__	

Inspeção do Trabalho (INS)				
INS1	Já ouviu falar da inspeção do trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _	No caso de 2 ou 3, conclua a entrevista
INS2	Já foi visitado por um inspetor de trabalho no seu local de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _	No caso de 2 ou 3, conclua a entrevista
INS3	A visita do inspetor conduziu a uma melhoria das condições de trabalho?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _	
INS4	Já alguma vez marcou uma reunião com a inspeção do trabalho para obter informações ou encontrar soluções para uma questão laboral?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _	No caso de 2 ou 3, conclua a entrevista
INS5	A consulta com inspetor conduziu a quaisquer alterações?	1: Sim 2: Não 3: DK-NA	_ _ No caso de 1, especifique o tipo de alteração:	

No final do inquérito, o/a entrevistador/a:

- ▶ agradece à pessoa entrevistada; e
- ▶ pergunta-lhes se aceitam dar o seu número de telefone, caso seja necessário esclarecer alguma informação. Se concordarem, o número de telefone é

A seguinte grelha de observação a preencher pelo entrevistador:

Encontrou no local de trabalho algum jovem trabalhador de cerca de 18 anos ou idade inferior? Quantos? Qual a idade? Trabalho ou atividade? Trabalho perigoso? Outra observação?	
Qualidade do ar	
Ruído	
Higiene no local de trabalho	
Equipamento de proteção individual	
Atmosfera geral no local de trabalho	

**Administração do Trabalho, Inspeção do
Trabalho e Divisão de Segurança e Saúde
no Trabalho
Departamento de Governação e
Tripartismo
*Bureau International do Trabalho***

Route des Morillons, 4
CH-1211 Genebra 22
Suíça

T: +41 (0) 22 799 6715
F: +41 (0) 22 799 6878
E: labadmin-osh@ilo.org
ilo.org/safety-health-for-all

Tradução para português financiada por:



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



Gabinete de Estratégia
e Planeamento

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL