

Technical Record

Title

Occupational Safety and Hygiene – SHO 2010

Authors/Editors

Arezes, P., Baptista, J.S., Barroso, M.P., Carneiro, P.,
Cordeiro, P., Costa, N., Melo, R., Miguel, A.S., Perestrelo, G.P.

Publisher

Portuguese Society of Occupational Safety and Hygiene
(SPOSHO)

Press Company

Ideal, Artes Gráficas - Guimarães

Date

February 2010

Cover Design and Pagination

Manuela Fernandes

ISBN

978-972-99504-6-9

Legal Deposit

304920/10

Edition

350 copies

Ficha Técnica

Título

Segurança e Higiene Ocupacionais – SHO 2010

Autores/Editores

Arezes, P., Baptista, J.S., Barroso, M.P., Carneiro, P.,
Cordeiro, P., Costa, N., Melo, R., Miguel, A.S., Perestrelo, G.P.

Editora

Sociedade Portuguesa de Segurança e Higiene Ocupacionais
(SPOSHO)

Impressão e acabamentos

Ideal, Artes Gráficas - Guimarães

Data

Fevereiro de 2010

Design da capa a edição

Manuela Fernandes

ISBN

978-972-99504-6-9

Depósito Legal

304920/10

Tiragem

350 exemplares

Projecto Matriosca: Análise do trabalho, formação e acção participativa para a prevenção de acidentes

Matriosca Project: Work analysis, hands-on training and participative action for accident prevention

Vasconcelos, Ricardo^a; Duarte, Sérgio^b; Moreira, Vânia^b

^a Centro de Psicologia da Universidade do Porto/ SCOPT - FPCEUP
Rua do Dr. Manuel Pereira da Silva, 4200-392, Porto, Portugal
ricardo@fpce.up.pt

^b Serviço de Consultadoria em Psicologia do Trabalho - FPCEUP
Rua do Dr. Manuel Pereira da Silva, 4200-392, Porto, Portugal
scopt@fpce.up.pt

RESUMO

O artigo apresenta um projecto de formação-acção participativa, desenvolvido em colaboração com uma grande empresa multinacional de produção de pneus, em resposta a um pedido desta relacionado com a prevenção de acidentes de trabalho. Em estreita articulação com os actores locais e com base em progressivas análises das actividades de trabalho em questão, foi desenvolvida uma matriz metodológica para a abordagem ao problema apelidada de "Matriosca". A abordagem adoptada encontra os seus fundamentos históricos, conceptuais e pragmáticos no quadro de uma tradição da psicologia do trabalho, cuja acção tem sido particularmente visível no desenvolvimento do projecto pluridisciplinar da "ergonomia da actividade". A estrutura metodológica de base passa sempre pela articulação de momentos de análise e auto-análise guiada da actividade, em posto de trabalho, com momentos de reflexão e discussão colectiva, interdisciplinar e interprofissional, em sala. Estes momentos em sala servem ainda para a formalização e validação colectiva de propostas de transformação das condições de trabalho entretanto produzidas pelo grupo. As duas edições do projecto já implementadas foram objecto de avaliações sistemáticas, tendo os resultados que aqui se apresentam demonstrado, a diferentes níveis e em diferentes graus, a pertinência desta alternativa aos modos tidos como "tradicional" de gestão e de formação em SHO. Esses resultados contribuem porém também para a identificação de alguns factores-chave que são determinantes para o seu maior ou menor sucesso.

Palavras-chave: análise do trabalho, formação-acção, prevenção de acidentes, matriosca, avaliação

ABSTRACT

The article presents a project of participatory hands on training, developed in collaboration with a major multinational tire production company in response to a request related to the prevention of accidents. In close coordination with local stakeholders and based on progressive analyses of the work activities at stake, we developed a methodological matrix to approach this problem. We called it "Matriosca." This approach finds its historical, conceptual and pragmatic grounds within a tradition of work psychology, whose action has been particularly visible in the development of the multidisciplinary project of the "ergonomics of the activity". The basic methodological framework is always composed of moments of analysis and self-guided analysis of the activity in the workplace, articulated with moments of reflection and collective, interdisciplinary and interprofessional, discussion, in the classroom. These moments in the classroom are also used to formalize and validate the collective proposals for the transformation of the work conditions produced by the group. The two editions of the project implemented so far were systematically evaluated, and the results hereby presented demonstrate, at different levels and in different degrees, the relevance of this alternative methodology when compared with "traditional" interventions of OSH management and training. These results also contribute to the identification of some key factors that are vital to its greater or lesser success.

Keywords: work analysis, hands-on training, accident prevention, matriosca, evaluation

1. FORMAR, TRANSFORMAR, PREVENIR, DESCOBRINDO A ACTIVIDADE

Há já cerca de 20 anos, a Directiva-Quadro 89/391/CE veio formalizar um conjunto de preocupações que vinham desde há muito a ser discutidas e desenvolvidas no seio de alguns sectores da comunidade científica dedicados ao estudo e à intervenção no mundo do trabalho. A filosofia de prevenção que lhe estava subjacente implicava, segundo Maggi (2006) que a prevenção fosse, antes de mais primária, privilegiando o evitar dos riscos e remetendo a protecção para um estatuto excepcional. Deveria considerar-se a situação de trabalho como um todo em que a segurança está sempre em interacção com outras dimensões do trabalho, e procurar desenvolvê-la com a participação activa dos trabalhadores numa lógica de melhoria contínua, alicerçada sobre a análise recorrente das situações de trabalho.

Os princípios gerais da prevenção enunciados na Directiva, acabaram, na prática, por validar aquilo que Cru (2000) designa como a "concepção usual da prevenção". Ou seja, essa "nova" forma de conceptualizar a prevenção acaba por continuar excessivamente centrada sobre o acidente e sobre a sua análise. Além disso, não questionando de

modo suficientemente explícito a clivagem entre aquilo que se convencionou chamar de factor humano e de factores técnicos ou materiais, acaba por dar azo a que se reduza a prevenção ao assegurar o cumprimento da lei, por parte da Empresa, e os procedimentos de trabalho e de segurança por parte do trabalhador, postulando que estes serão suficientes para garantir a segurança. A gestão da prevenção permanece assim muito centrada na dimensão formal e procedimental da prevenção, onde o princípio da "participação dos trabalhadores" é normalmente lido apenas como colaboração, adesão motivada, remetendo para um mero "estilo participativo" de conduta que se substitui ao "estilo autoritário", típico da empresa fordista. Porém, o espírito da orientação normativa é antes o de uma participação dos trabalhadores no *desenvolvimento da análise* e na *actividade de concepção* do trabalho. (Maggi, 2006).

Além disso – por se partir dessa visão funcionalista da prevenção, alicerçada na convicção de que é possível definir *a priori* e de forma estável o funcionamento de uma empresa - a "concepção usual da prevenção" remete, tendencialmente, para uma visão abstracta do homem no trabalho, abrindo caminho para julgamentos pejorativos face ao seu comportamento "incumpridor".

Esta leitura ignora assim que a prevenção, ou mesmo a própria organização – quer o reconheçamos ou não – vai sendo constituída pelo curso das acções intencionais e reciprocamente orientadas dos sujeitos. A organização, a ordem existente não é a idealizada mas a *possível*.

Assim, a prevenção é concebida enquanto elemento simultaneamente organizador e desorganizador da actividade. Ela não é uma coisa que se impõe ao trabalhador (mero executante) para o organizar e proteger. A organização, a estrutura da acção é o próprio agir dos sujeitos: não existe uma organização formal e sujeitos que lá trabalham; existem sujeitos que se organizam mutuamente no decurso do seu próprio agir. Abre-se então a possibilidade do reconhecimento do papel do trabalhador na organização dos processos de trabalho, que nunca estão nem poderão estar ou ser totalmente organizados e seguros.

O caminho a seguir é então, segundo Cru (2000), o de recentrar a problemática da prevenção de riscos profissionais sobre o trabalho e a sua organização (e não sobre o acidente); o de associar os trabalhadores em projectos de concepção ou na elaboração de planos de prevenção; o de promover uma abordagem verdadeiramente compreensiva e não uma simples política de comunicação ou instrução.

É também esta a postura que aqui assumimos na abordagem às questões da segurança e higiene ocupacionais (SHO), bem como às suas relações com a formação.

A nossa abordagem encontra os seus fundamentos no quadro de uma tradição da psicologia do trabalho cujo contributo tem sido particularmente visível no desenvolvimento do projecto pluridisciplinar da "ergonomia da actividade". Esta tradição científica da psicologia do trabalho demarca-se, explícita e assumidamente, de outras que, na abordagem às questões do trabalho, investem de modo privilegiado nas dimensões relacionais que se tecem entre os membros da organização visando uma análise dos factores propícios à manutenção de uma harmonia interna, à regulação do seu "clima" ou a motivações compatíveis com projectos predefinidos. Nestas perspectivas, o conteúdo da actividade, as condições do seu exercício e a perspectiva da sua melhoria não são consideradas.

Ora, é precisamente nesta preocupação com a transformação das condições da realização da actividade real de trabalho e com o reconhecimento do papel que o trabalhador assume na sua organização, que esta psicologia do trabalho, com a qual nos identificamos, estrutura o seu projecto de desenvolvimento humano, de construção da saúde, de promoção da segurança e de prevenção de riscos profissionais. Sendo fundamentalmente um projecto de acção sobre o trabalho, a concepção da formação é obviamente orientada para esse objectivo último e é sempre concebida em articulação com a análise ergonómica das actividades de trabalho (AEAT).

Convém, todavia, referir que a articulação entre a AEAT e a formação pode ser promovida de diferentes formas. A tradição dos estudos desenvolvidos até os anos 90 destacou duas orientações principais: (i) numa, a AEAT funciona como preliminar de projectos de *formação de competências*, contribuindo para a definição de alvos, conteúdos e modos de apropriação mais adequados; (ii) noutra, procura-se que - através da apropriação dos modelos explicativos da actividade e dos princípios da abordagem da AEAT - um conjunto de *actores* (engenheiros, inventores, representantes dos trabalhadores para a SHST) possa exercer melhor a sua acção sobre o trabalho (Lacomblez & Teiger, 2007), daí que comumente se designe este modelo como *formação de actores*.

Para além destas duas modalidades de articulação entre análise do trabalho e formação (formação de competências e formação de actores), uma outra se desenhou mais recentemente em intervenções que passaram a procurar conciliar esses dois objectivos, associando, num mesmo projecto de investigação, formação e acção concreta. Nesta lógica, que enquadra o projecto que aqui analisaremos, procura-se que, em articulação com a formação, se promova também a acção concreta direccionada para a melhoria das condições de trabalho.

2. O PROJECTO MATRIOSCA

O Projecto Matriosca (acrónimo de **M**atriz de **A**nálise do **T**rabalho e de **R**iscos **O**cupacionais para **S**upervisores, **C**hefias e estruturas de **A**poio) teve início em 2006 numa grande empresa multinacional de produção de pneus, em resposta a um pedido de intervenção para a redução de acidentes de trabalho. Metodologicamente, o projecto desenvolve-se sobre a estrutura base do método MAGICA (Método de Análise Guiada Individual e Colectiva em Alternância) (Vasconcelos, 2000). Com o Matriosca pretendia-se, através da imagem da tradicional boneca russa, facilmente reconhecível por todos, reforçar a ideia do necessário comprometimento do colectivo e da hierarquia na construção da segurança. Pretendia-se ainda sublinhar à partida a necessidade de envolver outros actores (chefias directas, técnicos de manutenção, responsáveis pela SHO, etc.) e analisar e considerar outras actividades que não apenas as dos "potenciais acidentados", já que é na intersecção destas actividades com as de outros actores que, a cada momento, se constrói e desconstrói a segurança dentro dos volúveis limites do possível.

À semelhança do MAGICA, o Projecto Matriosca procura articular no processo formativo momentos de auto-análise guiada da actividade de operadores industriais, em posto de trabalho, com momentos em que os seus resultados são partilhados e discutidos num grupo de pares e de outros actores “relativamente pertinentes” para as actividades e os problemas em discussão, assim como para esboçar soluções possíveis, organizacionalmente congruentes e interdisciplinarmente validadas.

Nos momentos de análise guiada individual procura-se a formalização e organização dos conhecimentos dos trabalhadores. O foco está na compreensão das actividades de trabalho e não no inventariar de situações de risco. Os conhecimentos iniciais dos operadores são integrados em descrições pormenorizadas da sua actividade de trabalho e dos efeitos sentidos no plano da saúde. Estas descrições são enquadradas e desenvolvidas através de um questionamento que procura estimular a actividade reflexiva a permitir a verbalização daquilo “que nem sempre se sabe que se sabe” (Lacomblez & Vasconcelos, 2009, p. 54). Neste processo de análise individual e colectiva, procura-se também trabalhar as questões a par e passo levantadas nas sessões em grupo, no sentido de compreender melhor os problemas levantados, mediar a construção de soluções, encontrar novos problemas ou envolver outros actores que tenham vindo a revelar-se pertinentes para o processo.

Deste modo, investigação, acção, formação e transformação fundem-se num projecto de prevenção primária que se pretende interactivo e verdadeiramente participativo. O psicólogo do trabalho - mais do que um analista do trabalho nas sessões individuais em posto de trabalho, ou mais do que um simples moderador nas sessões de discussão e construção colectiva de soluções para os problemas identificados - assume-se primordialmente enquanto um guardião da Actividade e das suas interfaces, enquanto um garante do respeito pelo trabalho real e da congruência organizacional das soluções esboçadas.

O Projecto Matriosca conta até à data com duas edições (em 2007 na área da extrusão e em 2008 na área da vulcanização), sendo que uma 3ª edição está neste momento em preparação. A primeira edição do projecto reuniu um grupo constituído pelo psicólogo do trabalho, por um elemento da Direcção de Segurança Industrial e Ambiente (DSIA), por 5 operadores de extrusora (representando os 5 turnos e as 4 extrusoras existentes à altura), por um trabalhador pertencente à Comissão de HST, por um elemento do Departamento de Total Productive Maintenance (TPM), por um chefe de equipa e um técnico de engenharia e por um supervisor de produção. Na 2ª Edição seguiu-se a mesma lógica na constituição da equipa, mas a actividade nuclear foi desta feita a dos mudadores de diafragmas. A 1ª edição teve a duração de 6 semanas e a 2ª durou apenas 2 semanas, uma vez que o processo foi previsto em 2 fases, sendo que a segunda destas não chegou a concretizar-se, por constrangimentos que não poderemos aqui aprofundar, mas com implicações que mais à frente aprofundaremos.

Em ambas as edições, a lógica do processo formativo passou por - como sugere Maggi (2006) - sobrepor um processo secundário (a formação) a um processo primário (a actividade quotidiana de trabalho). Ambos avançam de forma inter-relacionada, transformando-se mútua e progressivamente. A formação acompanha o decurso do agir dos sujeitos, adaptando-se às necessidades manifestadas por estes, tanto no que respeita à organização da formação (conteúdos, tempos, ritmos, prioridades), como no tocante ao processo primário (as suas actividades de trabalho), cujos problemas vão sendo identificados, aprofundados e, nalguns casos, inclusivamente resolvidos no decurso e pela acção combinada dos dois processos sobrepostos (Vasconcelos, 2008). Sessões intercalares de balanço com as chefias da Engenharia e da Produção acabam por contribuir decisivamente para aumentar o potencial transformador da acção do grupo.

Antes disso, porém, é de destacar uma das mais importantes fases do processo: a análise preliminar das actividades de trabalho levada a cabo pelo psicólogo. Durante um período nunca inferior a 2 ou 3 meses antes do início efectivo das sessões de formação, o psicólogo “entranha-se” das actividades sobre as quais o grupo se debruçará. É da qualidade deste trabalho prévio que resultará a maior ou menor congruência entre os dois processos que se pretende desenvolver e melhorar continuamente - o trabalho (processo primário que motiva e justifica a necessidade da intervenção) e a formação (processo secundário que o serve e que dele se alimenta).

É a partir da restituição aos diferentes decisores dos primeiros resultados desta análise que se define e valida colectivamente a lógica temporal de organização das sessões, a lógica da sua subdivisão temática (que se prende mais com a forma como os riscos se combinam e entrecruzam com outras exigências da actividade do que com a sua categorização ou organização por critérios técnicos ou científicos), ou quais os profissionais que será pertinente envolver no grupo. É também nesta fase que se começam a construir os “materiais” a utilizar na formação: situações-problema, imagens, esquemas, gráficos, enfim, mediadores simbólicos que facilitem, nos momentos em sala, o acesso do grupo aos seus objectos de análise.

Em ambas as edições anteriores do projecto, as sessões de grupo em sala tiveram a duração aproximada de uma hora e foram calendarizadas para 2ª Feira (preparação do trabalho a realizar durante a semana no posto de trabalho) e 6ª Feira (discussão e sistematização do trabalho individual guiado, realizado por cada um, durante a semana no posto de trabalho).

Os momentos de análise guiada da actividade em posto de trabalho incidem sobre a actividade nuclear em análise (por exemplo, a actividade dos operadores de extrusora na 1ª edição do Matriosca), sendo conduzidos pelo psicólogo do trabalho, acompanhado sempre que possível por elementos das estruturas de apoio (DSIA, TPM, Supervisores), para que estes aprofundem o seu conhecimento das actividades em questão e para que se possam ir apropriando dos princípios e da lógica do questionamento, das preocupações, do olhar do psicólogo do trabalho.

3. RESULTADOS

Esta avaliação é um elemento fundamental da intervenção formativa. Tanto a formação como a sua avaliação não devem ser concebidas enquanto momentos definidos, estabilizados *a priori*, mas antes enquanto processos que se fundem com a própria actividade de trabalho em constante evolução e transformação. A avaliação é

central para a definição do rumo do projecto no próprio decurso das sessões e para a monitorização da evolução do seu impacto após o final das sessões programadas.

Até à data, o Projecto Matriosca foi objecto de diferentes processos de avaliação, tendo alguns deles culminado na concretização de trabalhos académicos (Vasconcelos, 2008; Duarte, 2009; Moreira, 2009). Cujos detalhes podem ser consultados livremente e na íntegra no repositório aberto da Universidade do Porto (<http://repositorio-aberto.up.pt/>).

Apresentaremos aqui, ainda assim, de forma sistemática, algumas das questões evidenciadas nestes sucessivos processos de avaliação, suportados em consulta documental, observação e entrevistas aos diversos actores envolvidos no projecto.

Na 1ª edição do projecto foram identificados cerca de 70 problemas na área, consensualmente validados, local e globalmente. Alguns dos problemas apresentados foram (tinham sido já, no decurso das sessões) corrigidos de imediato pela acção do grupo em articulação com as suas chefias ou na sequência dos balanços sectoriais. Quatro meses mais tarde, apenas 4 dos problemas identificados não haviam sido intervencionados.

Tal panorama não se verificou no entanto na segunda edição do projecto, já que, apesar de terem igualmente sido identificadas dezenas de problemas e esboçadas propostas para a sua resolução, a interrupção das actividades do projecto levou a que estas nunca chegassem a ser resolvidas, tendo ficado adiadas para a 3ª edição do projecto que, entretanto, se protelou mais do que o previsto.

Não é possível estabelecer uma relação directa entre o projecto e uma redução da frequência e gravidade de acidentes nas áreas em questão. São entretanto notórias as melhorias a este nível nos períodos da análise preliminar e do decurso das sessões, melhorias que tendem, no entanto, a esbater-se alguns meses após a intervenção.

Os entrevistados são unânimes em afirmar que a consideração pela opinião de quem realmente conhece o trabalho real é fundamental para uma boa intervenção na área da Segurança. São unânimes em apontar progressos ao nível da Segurança na área onde decorreu a 1ª edição do Projecto e em assinalar o fracasso, ao nível da acção concreta, da sua 2ª Edição (Moreira, 2009). Todos concordam que uma abordagem multidisciplinar, em que são ouvidas as perspectivas de vários actores implicados, não só permite o desenvolvimento dialéctico dessas mesmas perspectivas mas também possibilita um desenvolvimento mais esclarecido, organizacionalmente congruente dos processos de acções e decisões sobre os quais se pretende intervir. Mostram preferir uma abordagem compreensiva de SHO em detrimento de uma abordagem tradicional de mera prescrição e controlo. Mais do que isso, atribuem ao Projecto Matriosca a responsabilidade de uma evolução da DSIA de um papel tradicional de fiscalização para uma Direcção que procura ir ao terreno compreender as exigências complexas e entrecruzadas do trabalho real (Duarte, 2009). No entanto, também aqui, referem um esmorecimento no longo prazo (Moreira, 2009).

Todos os entrevistados concebem o Matriosca enquanto um projecto de melhoria contínua, mas apenas o psicólogo do trabalho realça que o seu enfoque está não só na intervenção sobre as actividades de trabalho concretas em questão, mas também na formação em análise do trabalho dos actores das estruturas de apoio envolvidas (DSIA, TPM, Supervisão) (Moreira, 2009), factor que é sem dúvida merecedor da nossa reflexão e será certamente mais intencionalmente trabalhado em edições futuras.

Particularmente negativo é o facto de os resultados destes sucessivos processos de avaliação nunca terem chegado a ser objecto de uma restituição e de uma discussão alargada com as diferentes categorias de actores implicadas. Estes foram sempre, mas apenas, discutidos com o elemento da DSIA envolvido, tendo os momentos previstos para o alargamento desta discussão sido recorrentemente adiados por constrangimentos inerentes a outras exigências da actividade dos diferentes actores envolvidos. Porém com claros prejuízos para o desenvolvimento sustentado dos impactos do projecto.

4. CONCLUSÃO

Os resultados do desenvolvimento até à data do Projecto Matriosca, aqui apresentados, demonstram, a diferentes níveis e em diferentes graus, a pertinência e a efectiva possibilidade da construção de abordagens participativas e interdisciplinares como alternativa aos modos tidos como "tradicionais" de gestão e de formação em SHO. O seu objectivo último é, de certa forma, e para além da marca concreta e visível que deixam no terreno, o de contaminar os espaços de trabalho e de investigação com a clara consciência de um certo modelo de humanidade que nos faça ver o nosso semelhante, seja ele operador ou decisor, como alguém que está "em actividade", isto é, alguém – como cada um de nós – cuja actividade é lugar de gestão de debates de normas, lugar de re-singularização permanente da situação (Schwartz & Durrie, 2007). O olhar integrador, a acção, a *vigilância* do psicólogo do trabalho que conduz, negoceia, dinamiza a intervenção é aqui fundamental, o que constitui sem dúvida uma dificuldade, mas não uma ameaça ao desenvolvimento durável da intervenção em contexto. É antes, apenas, mais um elemento do real a analisar e respeitar, mais um desafio que a nossa própria actividade de investigadores/interventores nos coloca (Lacomblez & Vasconcelos, 2009).

É por isso importante – esta experiência demonstra-o – reforçar a presença deste olhar da psicologia do trabalho na leitura dos problemas da SHO e na sua resolução, seja indirectamente através da sua participação na formação de outros profissionais (engenheiros, médicos do trabalho, técnicos superiores de segurança, delegados sindicais, ou outros actores sociais), seja através da sua integração progressiva em funções e papéis que lhes permitam sair dos gabinetes dos departamentos de Recursos Humanos que tradicionalmente os absorvem, para passarem a assumir cabalmente o seu papel de guardiães da Actividade e de uma congruência organizacional verdadeiramente sustentada no trabalho real.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cru, D. (2000). La parole est à vous. Prévention et formes du dialogue social. *Revue de médecine du travail*, 27, (2), 119-126.
- Duarte, S. (2009). *Avaliação de projecto de formação-acção em Higiene e Segurança no Trabalho: Avaliação como processo de mudança*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Lacomblez, M. & Teiger, C. (2007). Ergonomia, formações e transformações. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomia*. (pp. 587-601). São Paulo: Editora Edgard Blucher.
- Lacombiez, M. & Vasconcelos, R. (2009). Análise ergonómica da actividade, formação e transformação do trabalho: opções para um desenvolvimento durável. *Laboreal*, 5, (1), 53-60.
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123592231593411>.
- Maggi, B. (2006). Do agir organizacional. Um ponto de vista sobre o trabalho, o bem-estar, a aprendizagem. São Paulo: Editora Edgard Blucher.
- Moreira, V. (2009). *Avaliação de um projecto de formação-acção para a prevenção de acidentes: Reflexões a partir de um estudo de caso*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Schwartz, Y. & Durrive, L. (2007). Trabalho e ergologia: Conversas sobre a actividade humana. (J.Brito & M. Athayde, Trad.). Niterói: Universidade Federal Fluminense. (Obra original publicada em 2003).
- Vasconcelos, R. (2000). Analisar o trabalho para formar e transformar: a auto-análise do trabalho ao serviço da Higiene e Segurança no Trabalho num contexto de desenvolvimento e transmissão de competências profissionais. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Vasconcelos, R. (2008). O papel do psicólogo do trabalho e a tripolaridade dinâmica dos processos de transformação: contributo para a promoção da segurança e saúde no trabalho. Tese de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.