



UNIVERSIDADE
LUSÓFONA
DO PORTO

Teresa de Jesus Pinto Cabano

**Vivências dos(as) Técnicos(as) Superiores de Segurança
no Trabalho: Contributo para o estudo da atividade**

Dissertação de Mestrado

Psicologia Clínica e da Saúde

Dissertação defendida em provas públicas na Universidade
Lusófona do Porto no dia 01/07/2020, perante o júri seguinte:

Presidente: Prof.^a Doutora Inês Martins Jongenelen

Vogais: Prof.^a Doutora Carla Margarida Vieira Antunes
(Universidade Lusófona do Porto) – Arguente

Orientador: Prof.^o Doutor Ricardo José Martins Pinto

Março/2020

Declaração

É autorizada a reprodução integral desta dissertação apenas para efeitos de investigação, mediante declaração escrita do interessado, que a tal se compromete.

Agradecimentos

À orientação:

Professor Doutor Ricardo Pinto e Professora Doutora Laura Silva.

À participação:

Ana, Gabriela, João, Jorge, Liliana, Mónica, Nuno, Samuel, Sara e Sónia.

Resumo

Vivências dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho: Contributo para o estudo da atividade

A presente pesquisa pretendeu conhecer as percepções da vivência profissional dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho. Adotou-se os preceitos metodológicos da pesquisa qualitativa de análise temática com recurso a entrevistas semiestruturadas administradas individualmente a dez participantes. Os resultados do estudo revelaram a centralidade do discurso em dificuldades, responsabilidades e nos acidentes de trabalho, vinculados a sentimentos negativos com destaque na desvalorização, frustração, desmotivação e sintomatologia ansiosa. Concluiu-se pela vivência com influência negativa sobre a saúde dos profissionais, comprometimento da eficácia da atividade exercida, e necessidade de rutura com paradigmas obsoletos da temática.

Palavras-chave: técnicos(as) superiores de segurança no trabalho, profissionais de segurança, percepções, vivências.

Abstract

Experiences of safety professionals: Contribution to the study of the activity

This research intended to know the perceptions of the experience of occupational safety technicians. It was used the methodological precepts of the qualitative research of thematic analysis with semi-structured individual interviews realized at ten participants. The study results revealed centrality of the speech in the difficulties, responsibilities and accidents at work, linked to negative feelings especially devaluation, frustration, demotivation and anxious symptomatology. It was concluded that the experience influences the health in a negative form, that the activity of health and a safety is compromised and the need to abandon obsolete paradigms of the theme.

Keywords: occupational safety technicians, safety professionals, perceptions, experiences.

Índice geral

Agradecimentos	iii
Resumo	v
Índice geral	vii
Índice de tabelas.....	viii
Introdução	9
Método	15
Resultados	17
Discussão	27
Conclusão.....	36
Considerações finais	41
Referências bibliográficas.....	43
Anexo: Guião	55

Índice de tabelas

Tabela 1 - Organização do sistema de categorias de primeira ordem “Percepções dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho”	18
Tabela 2 - Organização da categoria de primeira ordem “Exercício de Funções”	19
Tabela 3 - Organização da categoria de primeira ordem “Sentimentos”	21
Tabela 4 - Organização da categoria de primeira ordem “Responsabilidade”	22
Tabela 5 - Organização da categoria de primeira ordem “Acidentes de Trabalho”	24
Tabela 6 - Organização da categoria de primeira ordem “Perfil do(a) técnico(a)”	25
Tabela 7 - Organização da categoria de primeira ordem “Motivações iniciais”	26

Introdução

O papel dos profissionais de segurança no trabalho tem sido objeto de diversos estudos com pesquisas nos mecanismos de influência, definição e execução de tarefas, competências, educação e formação profissional (e.g., Chang, Chen, & Wu, 2012; Daudigeos, 2013; Hale & Guldenmund, 2006; Hall, 1995; Wybo & Van Wassenhove, 2016). Embora com diversidade, a literatura apresenta a lacuna de conter poucas pesquisas naquilo que os profissionais pensam e sentem em relação ao papel que desempenham (Provan, Dekker, & Rae, 2017). O presente estudo pretende dar um contributo através do conhecimento das percepções da vivência profissional dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho.

Inicia-se com enquadramento histórico-legal da profissão.

As políticas governamentais evoluíram com substância na temática da segurança, higiene e saúde no trabalho no ano de 1991 com a transposição para o direito interno português da diretiva-quadro 89/391/CEE relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores. A diretiva europeia foi transposta pelo Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de novembro¹ e definiu que “...o empregador deverá garantir a organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho ... [e para tal] ... designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada de modo a assegurar as referidas atividades” (n.ºs 1 e 3 do artigo 13.º). Passados três anos, em 1994, foi definido o regime da organização e funcionamento das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho² e introduzidas as primeiras referências aos técnicos que asseguram tais funções: “...técnicos com curso superior e formação específica nele integrada ou complementar...” (artigo 1.º e 21.º do Decreto-lei 26/94 de 1 de fevereiro³). No ano 2000 foram estabelecidas as condições de acesso e exercício da profissão de técnico

^{1,2} Revogado pela Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro com posteriores alterações efetuadas pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

² Na época foram definidas três modalidades possíveis para a organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho: serviços internos (criados pela própria empresa e parte integrante da sua estrutura), serviços externos (contratados a outras empresas ou entidades prestadoras do serviço) e serviço comuns (instituídos por sociedades).

superior de segurança no trabalho (Decreto-Lei n.º 110/2000 de 30 de junho⁴) estabelecendo que as funções do(a) técnico(a) são organizar, desenvolver, coordenar e controlar as atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, no objetivo da prevenção de acidentes e doenças profissionais (artigo 2.º da lei n.º 42/2012 de 28 de agosto)⁵.

Apontam-se de seguida referências de base conceptual e jurídica.

O contrato psicológico de trabalho foi definido como “*individual beliefs in a reciprocal obligation between the individual and the organization*”, (Rousseau, 1989, p.121) i.e., crenças individuais acerca das obrigações recíprocas entre o indivíduo e a organização. Entende-se que as crenças nas obrigações recíprocas são promessas que o indivíduo acredita ter feito à organização e que acredita que a organização prometeu em troca, no âmbito do serviço contratualizado. A assinatura de contrato de trabalho entre um(a) técnico(a) superior de segurança e determinado empregador, subentende a intenção do empregador em adquirir as vantagens e benefícios do exercício efetivo da atividade, e a intenção do(a) técnico(a) no esforço do seu melhor desempenho para o desenvolvimento da atividade. No seguimento, será razoável aceitar que o(a) técnico(a) contratado(a) entenda em sede de contrato psicológico de trabalho, a promessa do empregador em agir coerente com a intenção subentendida, i.e., o(a) técnico(a) entende a promessa do empregador no âmbito do reconhecimento das vantagens da prática da atividade, colaborando e respondendo positivamente às necessidades que possam surgir. Resulta assim que, no quadro das crenças e promessas de obrigações recíprocas do contrato psicológico de trabalho, o(a) técnico(a) entende que o seu compromisso é atuar no caminho da melhor prevenção de acidentes e doenças profissionais dos trabalhadores da organização, e que em troca, obtém o compromisso da colaboração na promoção das condições e meios necessários à prática e desenvolvimento da atividade.

Porém, a característica habitualmente atribuída ao exercício da profissão é a adversidade sentida pelo(a) profissional para a modificação e adaptação dos processos e mecanismos de produção em favor da melhor e eficaz segurança dos trabalhadores, i.e.,

⁴ Revogado pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto.

⁵ No período compreendido entre janeiro de 2012 e 27.08.2019, foram emitidos 10.267 títulos profissionais/certificados de aptidão profissionais de técnicos(as) superiores de segurança no trabalho (informação recebida sob pedido, via correio eletrónico, em 28.08.2018 pela Direção de Serviços para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho da Autoridade para as Condições de Segurança no Trabalho).

a objeção dominantemente imposta pelo empregador na interferência do profissional na metodologia e processo de execução do trabalho. Os estudos tendem a confirmar (e.g., Hasle & Jensen, 2006; Miller & Haslam, 2009) inclusivamente com referências a assédio moral direcionado para o controlo da atuação dos profissionais na gestão prática do risco dos postos de trabalho (Brewer, Holt & Malik, 2018). Assim, considera-se o impedimento do(a) técnico(a) na interferência da organização do trabalho definida na sua abrangência como a divisão do trabalho, o conteúdo e execução da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, entre outros demais elementos, como a conceção de postos de trabalho, e outras relações derivadas (Dejours, 1987).

O conflito do(a) técnico(a) com a limitação de agir sobre a organização do trabalho é promovido pela sua formação académica e profissional assente em conhecimentos multidisciplinares que alinham na orientação da prática da atividade para a integração não só nos métodos, processos e mecanismos da organização do trabalho, mas também integrada nos seus princípios, valores e políticas, conforme saberes oriundos da evolução do estudo da temática (eg. Miguel, 2012; OIT, 2011; Pinto, 2005; Seaver, & Mahory, 2011). Acresce ainda o compasso da atualização de diplomas legais com o conhecimento científico e académico que, por exemplo, estabelece princípios gerais da prevenção e segurança, como a *“planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais”*, ou ainda, a *“adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção...”* (art.º 15, lei 3/2009, de 28 de janeiro). Perante a adversidade, o(a) profissional de segurança contrariado ou impedido do exercício conforme aprendizagem e crença no modo correto da prática da atividade, com intervenção na organização do trabalho, pode entender não estarem reunidas as condições mínimas necessárias ao exercício competente e eficaz da profissão. Entendida esta circunstância ou condição, o profissional de segurança reavalia a exposição ao risco dos demais trabalhadores operários, considerando agora, a intervenção deficiente da atividade de prevenção e segurança na organização do trabalho. O resultado da reavaliação efetuada por si, com crença na mais-valia da intervenção da atividade na organização do trabalho, certamente afastar-se-á do caminho da melhor prevenção, indicando aumento na

probabilidade de ocorrência de acidente, e no aumento da gravidade das lesões do trabalhador eventualmente acidentado (Santos, Almeida, Lopes, & Oliveira, 2018). Nesta lógica, o(a) técnico(a) parece deparar-se com pensamentos e sentimentos acerca das consequências da ocorrência de eventual acidente de trabalho grave com trabalhador operário sob sua alçada.

A seriedade das consequências da responsabilização ou até da culpabilização do acidente de trabalho grave ou mortal, é outra característica habitualmente atribuída ao exercício da atividade. A classe profissional discute o assunto com tónica na ameaça que o evento representa para os próprios. O fundamento deriva da atual moldura legal que enquadra os acidentes de trabalho graves ou mortais no artigo 277º e 152º b) do Código Penal Português no específico âmbito da criminalidade por violação das regras de segurança. O diploma estabelece que quem não observar disposições legais ou regulamentares, e que desta ação ou omissão negligente sujeitar ou expor o trabalhador a perigo para a vida ou a perigo de grave ofensa para o corpo ou para a saúde, é punido com pena de prisão até três anos. Se do facto resultar a morte do trabalhador, a pena de prisão é agravada para o período de dois a oito anos. O agente de punição será aquele ou aqueles sobre quem recair as incumbências ou deveres concretos e específicos em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho (Albuquerque, 2006). A legislação estipula ainda que determinadas funções e cargos hierárquicos no seio das organizações constituem-se figuras legais com deveres e responsabilidades definidas na temática (e.g., o caso dos donos de obra e coordenadores de segurança em obra, entre outros, artigos 17.º a 20.º do Decreto-lei n.º 273/2003, de 29 de outubro).

Não obstante a variabilidade destes conteúdos legais em função do tipo e setor de indústria, ou ainda atendendo à particularidade do organograma de funções e responsabilidades estabelecida por cada empregador, forma-se um conjunto heterogéneo de profissionais com suporte legalmente predisposto à responsabilização eventualmente criminal pelo acidente de trabalho grave ou mortal. Assim, de entre estes profissionais que considera desde os administradores das empresas aos próprios trabalhadores operários, evidencia-se o(a) técnico(a) superior de segurança no trabalho que se constitui elemento preferencial na representação da responsabilidade do empregador na generalidade da temática da segurança no trabalho, e na particularidade da ocorrência de acidentes de trabalho.

De seguida o enquadramento que a literatura dispõe à importância da pesquisa.

A psicodinâmica do trabalho considera a organização do trabalho capaz de influenciar diretamente o aparelho psíquico do indivíduo com relação na vivência prazer-sofrimento (Dejours, 1997). O prazer é vivenciado pelo trabalhador na organização do trabalho perante a realização de tarefas significativas, com orgulho e admiração, utilidade e importância para a organização, com reconhecimento e valorização pelos pares e chefias. O sofrimento associa-se à padronização e monotonia das tarefas realizadas, com desinteresse pelas capacidades e habilidades do indivíduo, sem chamada à participação nas decisões dos processos intervenientes, com subutilização do seu potencial, e sem reconhecimento e desvalorização pela generalidade dos elementos da organização (Mendes & Linhares, 1996).

O exercício da atividade do(a) técnico(a) superior de segurança, contextualizado pela organização do trabalho estabelecida, obriga ao contacto do profissional com um determinado conjunto restrições. As restrições são elementos prescritos ou pré-definidos da organização que obrigam o trabalhador a cumprir determinadas concepções, metodologias e práticas de gestão do trabalho. Impõem recursos, meios e pessoas com relações de dependência para a concretização dos resultados esperados. Enquadram-se no trabalho prescrito definido pela *“maneira como o trabalho deve ser executado: o modo de utilizar as ferramentas e as máquinas, o tempo concedido para cada operação, os modos operatórios e as regras a respeitar.”* (Daniellou, Laville & Teiger, 1989, p.7).

O trabalho prescrito insere-se em modelos organizacionais que estabelecem de forma explícita e rigorosa o lugar e o papel do indivíduo no processo produtivo. Porém, o trabalho prescrito nunca corresponde exatamente ao trabalho real que é executado pelo trabalhador, na justa medida em que o indivíduo trabalhador não é um mero executante robotizado. É um operador que faz a gestão das exigências do trabalho e não se submete passivamente a elas. Aprende agindo, adaptando o comportamento a inúmeras variações de inúmeras fontes do ambiente no objetivo de desenvolver conhecimento e habilidades que permitem competência para responder de forma segura às suas pretensões e solicitações (Noulin, 1992). A estanquicidade e a delimitação rígida da execução de tarefas e meios metodológicos previamente definidos através da política do trabalho prescrito, frequentemente despojam o trabalhador da sua

subjetividade, anulando a sua individualidade e singularidade, e podendo constituir-se fonte de sofrimento patogénico (Mendes, 2007).

Perante tais restrições, a mobilização subjetiva do trabalhador pode resultar num efeito positivo, modificando o sofrimento patogénico em sofrimento criativo (Mendes, 2007). A génese da positividade do sofrimento criativo assenta no exercício de liberdade do trabalhador na margem de negociação conseguida entre as limitações impostas pelas restrições da organização do trabalho e os seus objetivos, desejos e ambições. Na discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, o indivíduo usa da mobilização subjetiva e transgride os elementos do trabalho prescrito, laborando em autonomia e subjetividade, com o exercício e desenvolvimento de modos próprios de atuação, não prescritos. Desta forma, o indivíduo reposiciona-se no confronto, ressignifica o sofrimento, e obtém relativo prazer da vivência do trabalho (Fleury & Macêdo, 2012). Todavia, a estratégia da mobilização subjetiva requer que a inteligência prática do indivíduo seja indubitavelmente reconhecida pelos seus pares e superiores, com expressão clara no espaço público da fala, em condições de liberdade, e com os benefícios da ação dos mecanismos de cooperação do grupo de trabalho (Dejours, 1997; Fleury & Macêdo, 2012). A exequibilidade ou sucesso da estratégia não depende exclusivamente ou preponderantemente das características do indivíduo, requer a satisfação de determinados requisitos e condições recolhidos no meio e ambiente de trabalho. Poder-se-á afirmar que, no referente à margem de negociação que a organização disponibiliza para a ação de mobilização subjetiva do indivíduo, esta apresenta-se favorável à adaptação e equilíbrio psíquico do trabalhador (Ferreira, 2009). Poder-se-á, também, contrapor, afirmando que, tal beneficia sobretudo o empregador pela transformação do indivíduo em trabalhador adaptado (Dejours, 1997).

Contudo, a margem de negociação estreita ou insuficiente à ação do trabalhador, pode não permitir a eficácia da estratégia defensiva e sustentar a falsidade da estabilidade psíquica mascarando a sintomatologia evidente do sofrimento tornando-se patológico (Ferreira, 2009). Pode ocorrer que as tentativas de mobilização, negociação e controlo do ambiente levadas a cabo pelo trabalhador, quando repetidamente falhadas, pode resultar em desânimo aprendido com tendência para atribuições “internas, estáveis e globais”, com comportamentos de passividade e evitamento, e expectativas negativas de si próprio (Fontaine, 2005) que intensificam o sofrimento. O sofrimento originado pela perceção do indivíduo na incontrolabilidade do seu ambiente

é subsequentemente diminuído com desinteresse, desmotivação e desinvestimento na atividade (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 1994).

A presente pesquisa tem o objetivo de conhecer e alcançar entendimento acerca das vivências e percepções dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho no âmbito do cumprimento das suas funções e exercício da atividade. Por forma a alinhar a pesquisa com o objetivo foram consideradas as seguintes questões orientadoras:

Como é vivenciada a profissão de técnico(a) superior de segurança no trabalho?

(i) Quais são os temas que surgem do discurso da vivência profissional dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho?

(ii) A vivência profissional dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho possui relação com a sua saúde? Se sim, terá alguma tendência? E se há tendência, será negativa ou positiva?

(iii) As percepções dos(as) profissionais de segurança na organização do trabalho podem relacionar-se com influência na segurança dos demais trabalhadores da organização?

Método

No presente estudo foi privilegiada uma metodologia qualitativa realizada através de entrevistas semiestruturadas individualizadas. O método permite acesso aos significados proporcionando melhor condição para a descrição e relato livre das percepções (Almeida & Freire, 2007). As entrevistas seguiram um guião elaborado por forma a permitir explorar as circunstâncias e experiências maioritariamente emergentes do participante enquanto técnico(a) superior de segurança no trabalho. O instrumento foi alvo de pré-teste ministrado a um(a) técnico(a) com 15 anos de experiência profissional a fim de verificar o interesse, a clareza e a compreensão das questões a utilizar no instrumento. O teste preliminar ditou relevantes ajustamentos, tais como: (1) inclusão de questões que se revelaram de pertinência (e.g. cultura de segurança); (2) reordenação de questões que antecipadamente eram respondidas com prejuízo para a fluidez e produtividade do instrumento; (3) eliminação de questões vazias de conteúdo útil (e.g. situação profissional e funções atuais), de questões percecionadas como prova

de conhecimentos (e.g. descrição de cenário com condições de segurança controladas), e de questões que se verificaram de entendimento difícil (e.g. relação entre condições de segurança, atos inseguros e acidentes de trabalho). O guião final ⁶ foi constituído por trinta e oito questões centrais cuja abrangência e particularidade ofereceu oportunidade de reflexão e relato sobre diversos aspetos do objeto de estudo.

As entrevistas iniciaram com a garantia de confidencialidade e anonimato, seguido de esclarecimento acerca da delimitação e orientação metodológica do estudo. Foi registado o consentimento informado de cada participante. As entrevistas foram realizadas no horário pós-laboral, em diversas localidades e espaços públicos de lazer próximos das residências dos participantes. As entrevistas foram gravadas de modo a salvaguardar a integridade dos relatos a transcrever. Realizaram-se com duração média de 65 minutos e apresentaram-se suficientes na verificação do critério de redundância ou saturação teórica (Colás, 1992).

A seleção (Polkinghorne, 2005) foi constituída por 10 participantes de género feminino (6) e género masculino (4), com idades compreendidas entre os 30 e 49 anos, e antiguidade de funções profissionais de 2 a 22 anos. Os participantes foram da conveniência da investigadora selecionados a partir da sua rede profissional de contactos com os requisitos de serem possuidores de título profissional válido de técnico(a) superior de segurança no trabalho, possuírem experiência profissional na atividade, não possuírem experiência profissional ao serviço do mesmo empregador, e não partilharem responsabilidades profissionais com a investigadora. A seleção resultou de um processo intencional considerando características favoráveis à descrição do fenómeno em estudo com análise de currículos e auscultação das motivações para a participação (Aires, 2011).

A gestão dos dados foi efetuada no programa informático Nvivo7 permitindo a procura e descoberta de informações e conexões nos dados por forma a explorar com profundidade a temática em análise. Os dados foram analisados de acordo com os procedimentos da análise temática com a identificação de padrões emergentes da globalidade dos dados. A identificação dos temas concretizou-se no nível primário de interpretação explícita. Aplicou-se a lógica indutiva bottom up com codificação livre de dados em lógica de organização hierárquica e independente de categorias com os temas

⁶ Em anexo.

⁷ *Software QSR international NVivo – versão 12.*

fortemente ligados aos dados, sem procura de ajustamento a uma estrutura de codificação pré-existente (Braun & Clarke, 2006).

A análise iniciou-se com a familiarização dos dados através da transcrição e registo de itens de maior incidência. Procedeu-se à leitura flutuante e integrada da totalidade das entrevistas e codificaram-se os dados com exploração na identificação e designação de níveis e subníveis de categorias. Procuraram-se temas em congruência com a organização antecedida, e procedeu-se à verificação e aceitação dos temas através da revisão das relações estabelecidas. A validação da análise dos dados foi obtida por um inter-juiz que procedeu à co-codificação independente de 20% das entrevistas (2) selecionadas aleatoriamente. Procedeu-se ao cálculo do índice de fidelidade conforme fórmula de Vala (1986), $F = 2 (C1, 2) / C1 + C2$, dividindo o número de acordos entre codificadores pelo total de categorizações efetuadas por cada um, obtendo-se o valor de 0.84, considerado uma força de acordo substancial. Recorreu-se também à validação da análise dos dados por dois participantes aos quais foi pedido a leitura do guião anteriormente aplicado e comentários à correspondência das suas respostas com a identificação e organização do sistema de categorias efetuado. Acordaram na pertinência e adequação da estrutura geral dos sistema de codificação (Lincoln & Guba, 1991).

Resultados

De seguida apresenta-se a estrutura de categorias emergentes do discurso dos participantes orientada pelas questões de investigação e enriquecida com expressões exemplificativas. Referir que, a procura de respostas às questões orientadoras da investigação, sem prejuízo para a importância das categorias associadas a cada questão, considerou também contributos da generalidade da estrutura do sistema organizado.

(i) Quais são os temas que surgem do discurso da vivência profissional dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho?

1.

O sistema de categorias resultante da análise de dados é constituído por seis temas de primeira ordem conforme identificado e descrito na tabela 1.

Tabela 1 - Organização do sistema de categorias de primeira ordem “Percepções dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho”

Categoria de Primeira Ordem	Referências
1. Exercício de funções	394
2. Sentimentos	245
3. Responsabilidade	146
4. Acidentes de trabalho	144
5. Perfil do(a) técnico(a)	109
6. Motivações iniciais	37

Os discursos analisados foram organizados de acordo com os principais temas identificados na tabela acima. Os relatos mais salientes referiram-se à temática da prática quotidiana da profissão e atividade, seguido de descrições e referências diretas a sentimentos. As responsabilidades percebidas do exercício da profissão e as ocorrências de acidentes de trabalho apresentaram-se de similar dimensão e importância, com relativa diferença para os relatos das competências desejadas pelo(a) profissional de segurança. Com menores relatos, surgem referências ao início da atividade dos participantes na temática em estudo.

Na continuação da questão anterior (i), agora também com início na procura da relação da vivência do(a) técnico(a) com a sua saúde, surgem temas relacionados com o quotidiano profissional que se revelam igualmente pertinentes para o entendimento da relação das percepções com o exercício da atividade.

(ii) A vivência profissional dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho possui relação com a sua saúde? Se sim, terá alguma tendência? E se há tendência, será negativa ou positiva?

2.

Conforme evidencia a seguinte tabela 2, o discurso do quotidiano profissional dos participantes identificado na categoria “Exercício de funções”, concentrou-se principalmente nas dificuldades sentidas e nas estratégias adotadas para implementar medidas de prevenção e segurança preconizadas. Com menor referência surgiram expressões de conformismo e questões de autonomia.

Tabela 2 - Organização da categoria de primeira ordem “Exercício de Funções”

Categorias de segunda, terceira e quarta ordem	Participantes	Referências (394)
1.1 Dificuldades	10	248
1.1.1 Cultura de segurança	10	248
1.1.1.1 Os outros não acreditam na mais-valia do trabalho do(a) técnico(a)	10	80
1.1.1.2 A segurança vista como um custo desnecessário	9	56
1.1.1.3 Verifica-se resistência à mudança	9	32
1.1.1.4 Melhorou, mas é ainda insuficiente	7	35
1.1.1.5 O insuficiente período de trabalho do(a) técnico(a) nas empresas e obras.	7	24
1.1.1.6 É zero, pouca ou nenhuma	9	21
1.2 Estratégias para implementar medidas de segurança.	10	96
1.2.1 Formação, informação e sensibilização.	10	54
1.2.2 Convencer, insistir e chatear.	10	42
1.3 Conformismo.	6	35
1.4 Autonomia.	7	15
1.4.1 Sem autonomia	4	11
1.4.2 Com autonomia	3	4

A dificuldade mais referenciada diz respeito à prática da atividade de acordo com os conhecimentos adquiridos em contexto académico-profissional e conforme diretrizes gerais de atuação emanadas das entidades reguladoras e inspetivas na temática. Enquadram o facto com a comportamentos dos demais elementos da hierarquia que consideram não colaboram, dificultarem, e mesmo sabotarem o sucesso da atividade quotidianamente. Descrevem situações de trabalho que consideram demonstrar desvalorização e falta de reconhecimento e mais-valia pela prática da atividade na

organização (P5: “...chegamos e não trabalham, não estão a trabalhar sequer para nós não termos possibilidades de verificar o trabalho no terreno...”). Os participantes recorrem à “cultura de segurança” para mencionarem o pouco interesse da generalidade dos intervenientes da organização do trabalho pela temática da prevenção (P6: “... cultura de segurança é praticamente zero. Não existe.... no trabalho haver a preocupação dos intervenientes todos, desde o dono de obra, até ao técnico de segurança passando pelas direções de obra e fiscalização, não há essa preocupação.”). Os custos inerentes à atividade, nomeadamente os diretos referentes à aquisição de equipamentos de proteção e os indiretos referentes a tempos de trabalho em favor do planeamento, descanso ou formação dos trabalhadores, são dificuldades mencionadas pelos participantes por tidos em escusados e desprovidos de investimento pelos elementos decisores da hierarquia (P7: “...formação... é uma das mais difíceis porque isso implica tirar as pessoas momentaneamente dos postos de trabalho e os empregadores não estão para aí virados, e outras medidas que impliquem custos, custos imediatos que eles vêem isso, mas não vêem depois os benefícios a longo prazo, a médio-longo prazo.”). Abrangendo ainda as dificuldades sentidas, os participantes referiram-se aos tempos e períodos de trabalho para a realização de tarefas nos diferentes grupos e locais de trabalho onde assumem responsabilidades. Descreveram o quotidiano com tempo limitado e insuficiente para atuarem conforme requerido pela exigência da atividade “(P6: *Eu, na realidade que vivo, a minha, a coordenação de segurança que eu faço é, ir de fugida visitar as obras, sempre que possível com os técnicos de segurança, tirar meia dúzia de fotografias, nem me sento porque não há tempo para me sentar numa mesa de reuniões...*)”).

O modo de atuação e estratégias correntemente adotadas pelos (as) técnicos(as) para o exercício e sucesso da atividade, parece basear-se essencialmente em ações de formação e sensibilização na temática, (P2: “*Essa é a parte mais importante é a da formação que dou mais importância.*”), na repetição, insistência e persuasão junto da hierarquia para a adoção de métodos de trabalho preventivamente mais eficazes, (P9: *Eu quando sentia que não levava avante a minha coisa [autorização para implementar medida], eu insistia, insistia, insistia, insistia.*”), e junto dos trabalhadores para a adoção de comportamentos seguros (P8: “*Todos os dias repetir o mesmo, «tens de pôr», «tens de não sei quê»...* ”).

Outros aspetos comuns, embora com menor expressão, referem-se a questões de autonomia e atitude conformada perante determinadas condições de trabalho (P9: *“Essa dificuldade vai existir sempre.”*).

Com maior direção e pertinência na procura da relação da profissão e exercício da atividade com a saúde dos(as) técnicos(as) superiores de segurança (ii), foram identificadas percepções e descrições de sentimentos generalizados acerca da vivência da profissão, e especificamente em relação à responsabilidade percebida.

3.

Assim, seguida da categoria de primeira ordem com privilegiada expressão (“Exercício de funções”), destaca-se a referente a “Sentimentos”.

A tabela 3 apresenta as referências aos sentimentos experienciados no âmbito geral do exercício da atividade, com exceções na particularidade das “Responsabilidades” e “Acidente de Trabalho”, conforme adiante se verificará.

Tabela 3 - Organização da categoria de primeira ordem “Sentimentos”

Categorias de segunda e terceira ordem	Participantes	Referências (245)
2.1 Negativos	10	214
2.1.1 Frustração, desmotivação e desvalorização	10	102
2.1.2 Stress, medo e angústia	9	76
2.1.3 Fúria e revolta	7	26
2.1.4 Isolamento no grupo de trabalho	7	10
2.2 Positivos	8	31
2.2.1 Respeito, satisfação e reconhecimento	8	31

Os sentimentos relatados pelos participantes são predominantemente negativos com especial referência à frustração, desmotivação, desvalorização, stress, medo e angústia: (P5: *“Completamente frustrada. Frustrada e a achar que o nosso trabalho realmente não vale de muito...”*); (P2: *“Sinto-me ultrapassada completamente, não é? Tipo... puf...sem importância nenhuma, mesmo...”*); (P6: *“...eu não consigo sair do trabalho e*

desligar. Eu acordo durante a noite preocupada... se tenho pessoal a trabalhar à noite é... é... quase uma tortura.”).

Com profunda diferença, foram também identificadas algumas referências a sentimentos positivos: (P3: “*Fico contente. «Que lindos meninos»... ”*).

4.

A responsabilidade profissional revela-se o terceiro tema mais abordado pelos participantes conforme apresentado na tabela 4.

Tabela 4 - Organização da categoria de primeira ordem “Responsabilidade”

Categorias de segunda e terceira ordem	Participantes	Referências (146)
3.1 Deve ser partilhada	10	50
3.1.1 É de todos e deve começar no topo da hierarquia	10	38
3.2 Requer precauções com arquivo de provas e registos	10	37
3.3 Evitar acidentes	5	20
3.4 É grande, injusta e excessiva	6	17
3.5 Medo	5	11
3.6 Mal remunerada	3	11

O tema foi maioritariamente abordado na perspetiva da estrutura e relações do organograma funcional da organização (P2: “*...em vez de responsabilizar o técnico de segurança como sozinho ali naquela parte do trabalho dele, se calhar tinha que ser mesmo corresponsável com o colega do lado, ou o diretor de obra, ou o engenheiro responsável por aquela máquina...*”), e na importância do arquivo das evidências das tarefas realizadas (P3: “*Para eu de certa forma ter do meu lado algo que prove que eu fiz o meu trabalho*”). Alguns participantes associaram a responsabilidade da atividade à eliminação da ocorrência de acidentes. Com menor expressão foi referenciada a excessividade da responsabilidade assumida, e o medo sentido pela mesma.

Na direção da última questão de investigação (iii), identificou-se com maior pertinência a categorização apresentada de seguida, com importância também para a

anterior questão referente à saúde dos profissionais de segurança (ii).

(ii) A vivência profissional dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho possui relação com a sua saúde? Se sim, terá alguma tendência? E se há tendência, será negativa ou positiva?

(iii) As percepções dos(as) profissionais de segurança na organização do trabalho pode relacionar-se com influência na segurança dos demais trabalhadores da organização?

5.

Na tabela 5 são apresentados os subtemas gerados pelos “Acidentes de trabalho” que centram o discurso maioritariamente nos próprios com relação a sentimentos, impacto no desempenho entendido pela organização, responsabilidades percebidas, autoeficácia na prevenção, e impreparação para lidar com o evento de acidente. Questionados, os participantes referiram-se à causa mais frequente dos acidentes de trabalho.

Tabela 5 - Organização da categoria de primeira ordem “Acidentes de Trabalho”

Categorias de segunda e terceira ordem	Participantes	Referências (144)
4.1 O (A) técnico(a) e o acidente	9	113
4.1.1 Sentimentos	9	45
4.1.1.1 Ansiedade e insegurança	6	17
4.1.1.2 Falhanço e desistência da profissão	5	11
4.1.1.3 Revolta	4	7
4.1.1.4 Tristeza	4	7
4.1.1.5 Depende das lesões	3	3
4.1.2 Os acidentes são indicadores irreais do desempenho profissional do(a) técnico(a)	7	23
4.1.3 Responsabilidade	8	21
4.1.3.1 Com responsabilidade se o acidente ocorre por omissão do(a) técnico(a)	7	11
4.1.3.2 Sem responsabilidade se o acidente ocorre por incumprimento de outros	6	8
4.1.4 Acreditam que evitam a ocorrência de acidentes	9	16
4.1.5 Impreparação para lidar com acidentes	4	8
4.2 O trabalhador e o acidente	10	31
4.2.1 Os acidentes ocorrem por atos facilitadores, inseguros ou negligentes	10	31
4.2.1.1 Não atribuem risco a tarefas pontuais ou de curta duração	4	7
4.2.1.2 Acreditam que o acidente não lhes acontece	4	9
4.2.1.3 Momentos de desconcentração	4	5

Os sentimentos relatados pelos participantes perante a ocorrência de acidentes de trabalho são predominantemente de ansiedade e insucesso (P6: *Que falhei, vejo sempre que falhei, fui eu que falhei ...*”), considerando-se avaliados (também) em função destas ocorrências (P3: *Um dos indicadores que avaliam a minha prestação de serviços é o número de acidentes, eu sou contra.*”). Mediante determinadas circunstâncias, a esmagadora maioria dos participantes percebem-se responsáveis, e por vezes, até culpados pelo acidente. É o caso da (eventual) ocorrência de acidentes na omissão da

respetiva recomendação de segurança capaz de o evitar, e o oposto quando outros não cumprem com as recomendações cedidas ou instruídas (P1: *“Ia-me sentir responsável por isso, porque não o adverti para que ele fizesse o trabalho de forma segura...”*); (P2: *“... quando depende do ato deles... depois de a gente avisar, depois da gente tudo, eles continuam com esse comportamento...”*). Os participantes expressaram ainda convicção na eficácia das suas funções para a prevenção de acidentes, e por fim, referiram a impreparação sentida para lidar com o evento (P6 *“..., mas vai haver um dia [que ocorre um acidente] e nós não estamos preparados.”*).

Relativamente ao entendimento da causa mais frequente dos acidentes, os participantes destacaram o papel do trabalhador acidentado (P3: *“Eu acho que na grande maioria é por causa dos trabalhadores, dos próprios trabalhadores...”*).

A categorização que se segue são contributos válidos para o auxílio da procura das resposta às questões de investigação colocadas.

6.

Os participantes descreveram as exigências do perfil do(a) técnico(a) superior de segurança no trabalho conforme indicado na tabela 6.

Tabela 6 - Organização da categoria de primeira ordem “Perfil do(a) técnico(a)”

Categorias de segunda ordem	Participantes	Referências (109)
5.1 Capacidade de adaptação e aprendizagem	10	29
5.2 Persistente, perseverante e persuasivo	7	22
5.3 Saber impor-se	4	15
5.4 Mais-valia da experiência	4	12
5.5 Saber comunicar	7	12
5.6 Ter conhecimentos na matéria	3	5
5.7 Proativo	4	5
5.8 Respeitar os outros	2	4
5.9 Paciente	3	5

Foram sobretudo descritas competências interpessoais de adaptação e influência (P5: “... nós temos de ter um jogo de cintura muito grande.”); (P1: “Acima de tudo ser perseverante ...”).

7.

A escolha da profissão de técnico(a) superior de segurança foi motivada essencialmente pelos dois fatores indicados na tabela 7.

Tabela 7 - Organização da categoria de primeira ordem “Motivações iniciais”

Categorias de segunda ordem	Participantes	Referências (37)
6.1 Identificação e gosto pela temática	5	25
6.2 Elevada empregabilidade	6	12

Os participantes dividiram-se entre a motivação gerada pela identificação com o princípio e valor da proteção e segurança de pessoas (P7: *Gosto da questão da proteção... se quiseres gosto do princípio geral por de trás de tudo isso, da profissão de segurança no trabalho.*”), e pelas condições socioeconómicas promovidas pela elevada empregabilidade da profissão à época (P3: “*Por causa da perspetiva de arranjar trabalho mais facilmente.*”).

Discussão

Procede-se de seguida à discussão dos resultados conforme sistema de categorias orientação das questões anteriormente apresentadas.

(i) Quais são os temas que surgem do discurso da vivência profissional dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho?

1.

A análise dos dados indicou que os profissionais de segurança debruçaram-se sobretudo em seis temas principais pela seguinte ordem decrescente: Exercício de funções, Sentimentos, Responsabilidades, Acidentes de trabalho, Perfil, e Motivações iniciais.

2.

Os relatos do quotidiano do profissional de segurança na gestão do risco da organização, formou a categoria “exercício de funções” que incluiu maioritariamente relatos de obstáculos e limitações ao exercício da profissão e atividade. Anteriores estudos qualitativos identificaram e organizaram também categorias relativas a adversidades sentidas no exercício da profissão com importância e dominância no discurso dos(as) técnicos (as) (e.g., Hass, 2016; Inoue & Vilela, 2014; Martins, 2015). Os participantes descreveram as dificuldades percecionadas com relação ao comportamento de outros profissionais do grupo alargado de trabalho, e com as atitudes contraditórias ou incoerentes ao esperado pela contratação do(a) técnico(a) e atividade. Muitas vezes, relacionaram as dificuldades percecionadas diretamente à cultura de segurança da organização com referências às tomadas de decisões pela hierarquia, nomeadamente no referente a custos e gastos inerentes à atividade de segurança. O tratamento de dados enquadró as dificuldades relatadas pelos participantes na convergência da literatura acerca das principais características do construto “cultura de segurança”. Isto é, a literatura apresenta-se exaustiva na discussão da definição e conceito de “cultura de segurança” (e.g., Glendon & Stanton, 2000) e “clima de segurança” (Zohar & Luria, 2005), inclusivamente com confusão entre os conceitos (Hale, 2000). Não apresenta consenso, contudo confere convergência nas principais características, que assentam essencialmente no pensamento positivo em relação à

segurança, na colaboração e trabalho conjunto em favor da sua gestão proativa, e em comportamentos seguros, conforme é exemplo a definição de cultura de segurança de Cooper (2016, p.8): “*that observable degree of effort with which all organisational members direct their attention and actions towards improving safety on a daily basis*” (Copper, 2000, p.115). Por isto, pode afirmar-se que as dificuldades relatadas pelos(as) técnicos(as) superiores de segurança reportam-se à cultura de segurança nos termos consensuais da literatura. Pode, inclusivamente, situar-se na origem do revelado por estudo anterior (Inoue & Vilela, 2014) que identificou conflitos frequentes dos profissionais de segurança com os diferentes níveis hierárquicos da organização, possivelmente originados pelo défice de colaboração e interesse da generalidade dos elementos da organização percecionada pelo(a) técnico(a) para a gestão diária e proativa da atividade de segurança. O mesmo estudo destacou o papel dos decisores da hierarquia no impedimento do exercício da atividade, especificamente na priorização dos administradores pela produção em detrimento da prevenção e segurança dos trabalhadores. Outra dificuldade assinalada pelos participantes oriunda de decisões de gestores e administradores, é a contratação dos serviços da atividade de segurança com a sentença do insuficiente período de trabalho disponível ao (à) técnico (a) para exercício de funções em competência⁸. Tal, encontra correspondência com outro estudo (Assunção & Lima, 2003) que refere que a composição e manutenção dos serviços de segurança no trabalho mantida por determinadas organizações, possuir a única finalidade de cumprir com o requisito legal. Associada à limitação temporal para exercício de funções, surge também o fator custo, que não se refere apenas à aquisição de equipamentos de proteção, mas relaciona-se também com o período de trabalho dispensado pelo(a) técnico(a) nas instalações e ao serviço do cliente, daí ser reduzido, pela contenção de custos. O vínculo contratual com um(a) técnico (a) superior de segurança no trabalho, ou a contratação de empresa prestadora dos respetivos serviços da atividade, confere o cumprimento do requisito legal de “... *garantir a organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho*...”(n.º 1 do artigo 13.º Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de novembro), o bastante para empregadores com pouca “cultura de segurança” ou preocupações efetivas pela segurança dos trabalhadores.

⁸ Por exemplo, determinado(a) técnico(a) ser elemento integrante do organograma de funcionamento e responsabilidades de cinco ou mais empreitadas, não dispondo mais que um dia de trabalho por semana para exercício de funções em cada uma das empreitadas. Ou, uma empresa/cliente contratar serviços de segurança e higiene no trabalho solicitando apenas uma visita e relatório anual.

A continuação do raciocínio da discussão em curso, encaminha-se no fundamento da segunda questão de investigação.

(ii) A vivência profissional dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho possui relação com a sua saúde? Se sim, terá alguma tendência? E se há tendência, será negativa ou positiva?

As dificuldades sentidas pelo(a) técnico(a) no quotidiano do exercício das suas funções, particularmente do referente às decisões dos elementos hierarquicamente superiores ou com capacidade para tal, ou mesmo no referente à liderança e influencia destes sobre o grupo alargado de trabalho, podem ser entendidas como elementos de rutura dos compromissos assumidos em sede de contrato psicológico de trabalho (Rousseau, 1989). No essencial do quadro, o(a) técnico(a) não reconhece o cumprimento da promessa do empregador de colaborar e responder positivamente com meios e recursos às necessidades emergentes da temática, a fim de favorecer e promover o cumprimento das suas funções e obrigações no exercício da profissão e atividade. O anterior entendimento do(a) técnico(o) que, a assinatura do contrato de trabalho veiculava o reconhecimento das vantagens da prática da atividade pelo empregador, paulatinamente vai dando lugar ao entendimento que a assinatura do contrato de trabalho veicula apenas a pretensão do empregador em cumprir com o requisito legal da temática, sem mais. As dificuldades percecionadas no cumprimento legal das funções dos(as) técnicos(as) traduzem-se essencialmente em impedimentos para a integração da atividade de segurança nas metodologias e processos de execução do trabalho, na medida em que a atividade não é efetivamente requerida ou reconhecida em mais valia para a organização. Assim, o(a) técnico(a) insere-se numa organização de trabalho que apresenta condições, limites e impedimentos à sua livre e correta atuação conforme aprendizagem baseada na integração da atividade na organização do trabalho. As restrições impostas pretendem impedir o(a) técnico(a) de interferir ou modificar o sistema organizativo estabelecido, encaminhando-o para a contexto e atuação da pretensão e finalidade única de cumprir com o requisito legal da atividade na organização. Desta forma, o empregador ou contratante dos serviços da atividade de segurança, impõe o papel e lugar do(a) técnico(a) na organização sob a delimitação do trabalho prescrito e com maneiras previamente definidas de como a atividade deve ser executada.

Para além das dificuldades percecionadas pelos(as) técnicos(as) superiores na prática diária e exercício de funções da profissão, foram relatadas com importância, as estratégias que maioritariamente adotam para a implementação de medidas de prevenção e segurança na organização. Estudo anterior (Olsen, 2012), identificou que a estratégia preferencial destes profissionais baseia-se no conhecimento com recurso a ações de sensibilização e informação, conforme categorizado pelo presente tratamento de dados. O mesmo estudo identificou outra estratégia, a realização de auditorias. Entende-se do relato dos(as) técnicos(as) categorizado no presente como “convencer, insistir e chatear”, a tentativa de influência num envolvimento continuado, em tarefas de supervisão e vigilância, distintas da realização de auditorias, com natureza formal, periódica e representativa. Outro estudo (Martins, 2015) identificou nos(as) técnicos(as) a adoção de estratégias diferenciadas para chefias e generalidade dos trabalhadores. Verificou principalmente a procura de soluções alternativas junto das chefias e a sensibilização e formação junto dos trabalhadores. Os presentes resultados não revelaram atuações distintas pelos elementos da cadeia hierárquica, sendo que a referência a outros que não hierarquicamente inferiores, portanto, a outros que não trabalhadores operários, obteve pouca expressão.

O seguinte raciocínio da discussão em curso, segue a continuação da procura da resposta à segunda questão de investigação, mas agora com mais enfoque.

(ii) A vivência profissional dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho possui relação com a sua saúde? Se sim, terá alguma tendência? E se há tendência, será negativa ou positiva?

3.

A categorização do exercício de funções com dificuldades e estratégias adotadas é seguida da categoria de sentimentos, o segundo maior tema do sistema categorizado. O discurso dos(as) técnicos(as) revelou relatos de sentimentos predominantemente negativos, como a frustração, desmotivação, desvalorização e stress. Um estudo de cariz psicossocial (Ramalho e Costa, 2017), apesar de concluir que a saúde dos(as) técnicos(as) de segurança é percecionada como boa, e não muito relacionada com a atividade, revela que os(as) técnico(as) admitem que alguns dos problemas de saúde têm foco na atividade. Dos 46,5% técnicos(as) inquiridos(as) que consideram sofrer de

ansiedade, 20% afirmam de origem no exercício de funções e 21 % ser agravado ou acelerado pelo mesmo. Os sintomas de fadiga (33%) e desânimo generalizado (29%) apenas não foi relacionada com o trabalho pelos inquiridos que os percecionam, em 1% e 3%, respetivamente. A sintomatologia ansiosa foi identificada noutros estudos e têm sugerido relação com as dificuldades sentidas pelo(a) técnico(a) no cumprimento do exercício de funções e obrigações legais. Tem vindo a associar-se a quadros de angústia com impacto negativo na saúde mental do profissional (e.g. Hass, 2016, Martins, 2015). Os sentimentos categorizados no presente tratamento de dados, justamente os maioritariamente relatados, de frustração, desmotivação e desvalorização, vão de encontro com as dificuldades percecionadas e imposições do trabalho prescrito (Dejours, 1992; Ferreira, 2009).

A discussão seguinte, continua com contributos para segunda questão de investigação (ii) e inicia caminho para a resposta à terceira questão colocada.

(iii) As perceções dos(as) profissionais de segurança na organização do trabalho podem relacionar-se com influência na segurança dos demais trabalhadores da organização?

4.

A sintomatologia ansiosa foi também identificada em “acidentes de trabalho” acrescida de sentimentos como revolta, tristeza e pensamentos de desistência da profissão. Sob a temática, os(as) técnicos(as) divergiram o discurso entre a relação do acidente com os próprios, e a relação do acidente com os trabalhadores operários. No referente aos próprios, para além de sentimentos e pensamentos em pós-acidente, os(as) técnicos(as) referiram a discordância do número de acidentes de trabalho na qualidade de seu indicador de desempenho profissional. De acordo com a literatura, o prejuízo deste indicador é que as generalidades dos métodos de avaliação objetivos com desempenho quantitativo destabilizam a relação do profissional com a atividade (Dejours & Gernet, 2012), para além de que, na visão do objetivo de “zero acidentes”, a avaliação efetuada pelas chefias considera ocorrências irrelevantes de pouca ou menor consequência (Dekker, Long & Wybo, 2016). Considera-se que a avaliação justa do desempenho de qualquer profissional requer necessariamente a consideração por elementos procedimentais claramente definidos e acordados (Landy & Farr, 1980). Sob

o tema, categorizaram-se, também, referencias à crença dos(as) técnicos(as) nas suas funções em evitar acidentes de trabalho, e na responsabilidade das funções em fazê-lo, justificando, possivelmente, os sentimentos de falhanço e desistência aquando ocorrência de acidente de trabalho. A propósito, a literatura mostra a existência de conflito dos objetivos das funções dos profissionais de segurança imiscuído e exacerbado pela discussão em torno dos objetivos da segurança, da sua mensuração e reais condições de cumprimento e gestão (Provan et al., 2017). Continuando em acidentes de trabalho, agora com relação ao trabalhador operário, de forma unânime, os (as) técnicos(as) revelaram que percecionam o acidente no âmbito do comportamento do trabalhador. A atribuição da causa frequente do acidente ao próprio acidentado pode ser reflexo de análise e pensamento segundo modelos explicativos tradicionais e reducionistas que percecionam os acidentes como fenômenos simples e monocausalista motivados por causas únicas e imediatas (Vilela, Iguti & Almeida, 2000), com repercussões favoráveis ao interesse das organizações com a responsabilização dos trabalhadores acidentados a ocorrer perante a ausência das condições mínimas de segurança (Vilela, Iguti & Almeida, 2000).

As causas dos acidentes relacionam-se com as responsabilidades do acidente que se revelou de interesse destacado para primeira categoria no discurso. O tema dos acidentes de trabalho possui relação estreita com o das responsabilidades percecionadas, na medida em que o expoente máximo e ameaçador de um (da responsabilidade), decorre da ocorrência do outro (do acidente), e nunca na sua ausência.

5.

Sobre responsabilidade, os(as) técnicos(as) relataram sobretudo o dever de partilha com os elementos decisores e/ou hierarquicamente superiores, e as precauções com o registos e arquivo de evidencias de tarefas realizadas. Em relação à partilha das responsabilidades com elementos intervenientes na tomada de decisão, o modelo de acidente organizacional, opondo-se ao fenómeno simples da ocorrência do acidente, enquadra-se nas teorias da linearidade complexa dos fatores causais dos acidentes que, entre outras considerações e relações, introduziu na causalidade da investigação do acidente a distinção entre erros ativos e erros latentes. Os ativos, na qualidade de ações geradas pelos trabalhadores operários, e os latentes provenientes das tomadas de

decisão do alto nível hierárquico da organização. De acordo com o modelo, os erros latentes de determinadas decisões mantêm-se presentes no sistema de funcionamento da organização do trabalho e manifestam-se na oportunidade de contacto com o erro ativo resultando no acidente (Reason, 1997). A percepção da responsabilidade excessiva e necessidade de partilha identificada no discurso dos participantes, pode confirmar a adoção da organização na análise de acidentes de trabalho segundo os modelos tradicionais e abordagens simplistas e monocausalista do acidente, portanto, anteriores aos modelos de linearidade complexa de fatores causais, como é o modelo de acidente organizacional que busca responsabilidade nas tomadas de decisão da hierarquia. A literatura da análise e investigação de acidentes de trabalho continuou a evolução destas teorias de linearidade complexa de fatores causais, para modelos de acidentes complexos não lineares, assentes na combinação da interação de múltiplos fatores presentes no ambiente (Wu & Li, 2019). No entanto, apesar de atualmente reconhecida a complexidade da articulação dos diversos fatores individuais, organizacionais e sociais que concorrem para a eclosão do acidente, a análise na perspetiva e raciocínio simplista e monocausalista do acidente, é considerada útil por alguns, por entenderem que esta possui em si a antevisão a definição e atribuição de responsabilidades. Quem assim considera, pretende combater a diluição da responsabilidade do acidente que entendem ser promovida pelas teorias da multicausalidade de fatores, forçando assim à responsabilização dos elementos intervenientes nos processos de tomada de decisão (Dwyer, 2006) que entendem perdida pelos modelos atuais da multicausalidade de fatores. Todavia, a generalidade da análise do acidente na senda da atribuição de responsabilidades, que tende ou direcionada na referida perspetiva monocausalista, pode limitar a atenção do analista na procura da causa única e imediata do acidente, ignorando outros fatores emergentes (Areosa & Dwyer, 2010). Se o objetivo for a identificação de responsáveis pela ocorrência do acidente, a explicação causal foca-se nos intervenientes com ação na sequência dos eventos que o desencadeia, com especial atenção nas ações desviantes ao procedimento normal de trabalho. Assim, a busca e a análise de causas tende a ser interrompida e findada na identificação de um interveniente que tenha cometido um erro (Kouabenan, 1999), e não numa antecedente tomada de decisão sobre o processo, metodologia ou organização do trabalho que contextualiza o acidente. Nesta lógica, o comportamento do trabalhador acidentado apresenta-se favorável à causa do acidente, o que pode justificar a importância do comportamento do trabalhador atribuída pelos(as) participantes para a ocorrência do

acidente, assim como a unanimidade do trabalhador acidentado na específica causa do acidente. Sobre responsabilidades, os(as) técnicos(as) relataram ainda com importância as precauções em documentar e registar a realização de determinadas tarefas por forma a evidenciar o seu compromisso para com a atividade. O (A) técnico(a) pretende reunir elementos para poder evidenciar o cumprimento das obrigações das suas funções estabelecidas pelo regime legal de acesso e exercício da profissão (Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto). Pretende poder evidenciar perante o que houver, em especial perante a eventual investigação jurídico-judicial das causas e responsabilidades de eventual acidente de trabalho grave ou mortal. Assim, quotidianamente, o(a) técnico(a) superior de segurança no trabalho, motivado(a) ou talvez assombrado(a) pelo peso legal e criminal da consequência possível do exercício da atividade, concretamente no referente à pena de prisão prevista por quem, com a ação ou omissão negligente, sujeitar o trabalhador a perigo grave (art.º 152º e 277º do Código Penal Português), procede antecipadamente ao registo e arquivo do tomado por pertinente para sua salvaguarda profissional e defesa pessoal. Não obstante a função primária dos registos na proteção referida, age também com relevância no exercício da autoridade e influência do(a) técnico (a) sobre a hierarquia (Daudigeos, 2013).

A discussão que se segue complementa com sentido a procura das respostas às questões orientadoras do estudo.

6.

O tratamento de dados atribuiu também importância de primeira ordem aos relatos dos(as) técnicos(as) referentes a descrições do perfil e competências requeridas pelo profissional para o melhor exercício da atividade. Resultou com preponderância nas competências interpessoais sobre as competências técnicas conforme identificado em estudos anteriores (e.g. Leemann 2005; Provan, Dekker & Rae, 2018). As competências interpessoais a destacar registaram-se ao nível da capacidade de adaptação, aprendizagem e influência correspondendo genericamente à literatura existente que, para além das referidas, menciona também a capacidade de negociação, de comunicação, de decisão e resolução de problemas (Swuste & Arnoldy, 2003). O profissional de segurança a fim de obter permissão para a interferência e modificação dos sistemas de produção estabelecidos na organização, terá de agir na margem de negociação entre o trabalho prescrito e trabalho real para integração da atividade nos

processos e metodologias existentes (Ferreira, 2009; Fleury & Macêdo, 2012). No âmbito deste estudo, os resultados obtidos referentes à valorização de competências interpessoais pelos (as) técnicos(as), com referência à capacidade de adaptação e influencia, corrobora a importância e necessidade de negociação do(a) técnico(a) superior de segurança com a estrutura da organização do trabalho. Acresce que, se considerarmos o discurso do quotidiano dos técnicos(as) dominado pela dificuldades e limitações percebidos no exercício das funções, permite a classificação dos referidos processos de negociação de frequentes e exigentes. A capacidade de negociação do profissional de segurança parece adquirir especial importância e utilidade para a ação sobre figuras decisoras ou elementos hierarquicamente superiores com diferentes motivações na temática (Blair, 2004).

7.

A principal motivação apontada pelos(as) técnicos(as) para a profissionalização na temática da prevenção e segurança no trabalho foi o gosto e a identificação dos(as) próprios(as) com o princípio e o valor da proteção e segurança do trabalhador. A motivação ética e moral direcionada para a prevenção do sofrimento humano através da prevenção de acidentes já havida sido identificada noutro estudo, assim como a entendimento dos(as) técnicos(as) que as motivações ético-morais se constituem de suporte, senão mesmo de requisito para a capacidade de influência sobre outros com menor motivação para a temática (Provan, et al., 2017). Os(as) técnicos(as) usam frequentemente argumentos éticos baseados em “*the right thing to do*” que relatam surtir efeito positivo nos diversos elementos da hierarquia da organização do trabalho (Miller & Haslam, 2009). Outra motivação mencionada, é a elevada empregabilidade da profissão à data do início das suas carreiras profissionais. Reflete isto a repentina e abrupta conjunto de requisitos legais impostos a cumprimento pelas diretivas europeias que à data o país não estava preparado nem havia previsto, nomeadamente com a antecedente elaboração e implementação de programas de educação e formação académica para a qualificação de profissionais. Entre a primeira diretiva europeia transposta para o direito interno português com importância para a temática (1991) e o diploma de regulação do acesso e exercício de funções do profissional de segurança (2000), decorreu quase uma década. Portugal não será caso único de insuficiente ou deficiente importância atribuída à prevenção e segurança dos trabalhadores, visto que em diversos países, as questões da segurança e saúde no trabalho não são matéria de

investimento, consideração ou análise em processos de tomada de decisão, mesmo que se constituam fundamentais (Hasle and Jensen, 2006). Verifica-se que os profissionais de segurança são frequentemente solicitados a realizar avaliações de risco de determinadas tarefas quando as questões operacionais e procedimentais já estão decididas, sem qualquer possibilidade de interferência na organização do trabalho com restrições e prescrições impostas a cumprimento. A organização pretende exclusivamente cumprir com o referente requisito legal sem reconhecimento, importância ou valor pelas reais potencialidades e efeitos preventivos da avaliação de risco e prática da atividade (Provan, Rae, & Dekker, 2019).

Conclusão

O objetivo do presente foi estudar as vivências e percepções dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho no âmbito do cumprimento das suas funções.

Verificou-se na vivência dos profissionais de segurança a importância do início do desenvolvimento da temática no país. Tendo o seu desenvolvimento sido imposto pela filiação à união europeia, não tendo sido resultado de necessidades internas, movimentos ou reivindicações políticas, económicas ou sociais no específico campo da temática, poder-se-á considerar, sem especificidade particular da definição, de modo abrangente e nos termos consensuais da literatura (Copper, 2016), que a cultura de segurança do país e das organizações foi obrigada a modificar-se perante e de acordo com as imposições legais introduzidas à data. A estratégia política para o desenvolvimento da cultura de segurança no país foi assim a da modificação imposta por requisito legal que parece não ter conduzido aos resultados esperados, apesar das melhorias admitidas pela generalidade dos profissionais de segurança. Conforme o presente estudo, outros indicam não ser o bastante para o desenvolvimento da temática o decretado em legislação, e aponta-se a falta de envolvimento do conjunto dos demais elementos e figuras hierárquicas das organizações para a temática da prevenção e segurança (e.g. Montero, et. al, 2009; Cabral, 2011). A respeito, tender-se-á a questionar se a temática não terá maior relação com o poder do que com a cultura de segurança (Antonsen, 2009).

Um dos pressupostos do presente estudo foi a característica habitualmente atribuída à atividade acerca da insuficiente colaboração do empregador com o cumprimento das

obrigações das funções do profissional de segurança, nomeadamente no referente à não autorização ou resistência na interferência e tomada de decisão nos processos e metodologias estabelecidas pela organização do trabalho. O relato dos(a) técnicos(as) predominantemente acerca do exercício de funções e dificuldades sentidas, concretamente na descrição de condicionalismos e limitações impostas à ação dos próprios através das restrições da organização, evidencia um “poder de agir” dos(as) técnicos(as) sem liberdade para a realização do percecionado por determinante ou fundamental na relação com os resultados (Clot, 2008), conforme crenças e aprendizagens anteriormente adquiridas em contexto académico e profissional. Nas circunstâncias, o profissional de segurança percebe a rutura do contrato psicológico de trabalho dado que o cumprimento das obrigações promissórias de uma parte depende do cumprimento das obrigações da outra (Rousseau, 1989). Assim, a promessa do cumprimento das obrigações legais e contratuais efetuada pelo(a) técnico(a), bem como a crença no seu papel e dever de influência sobre os outros menos motivados para a temática (Provan, et al., 2018), não encontra correspondência com a colaboração da organização à sua ação de interferência no tomado por necessário, no caso, a organização do trabalho (Peters & Peters, 2006) que, quotidianamente, apresenta-se mais ou menos bloqueada por restrições e limitações do trabalho prescrito. Uma vez que os trabalhadores retribuem à organização de acordo com as suas perceções de cumprimento das obrigações do contrato psicológico (Coyle-Shapiro & Kessler, 2002), e que as perceções de incumprimento contribuem para prever indicadores adversos à saúde (Peyrat-Guillard, 2008; Reimann & Guzy, 2017; Robbins, Ford, & Tetrick, 2012), o profissional de segurança tenderá a desinvestir da atividade exercida com prejuízo para a sua saúde e desenvolvimento produtivo da atividade na organização.

A ausência generalizada do reconhecimento do valor da atividade e da mais-valia acrescentada ao produto ou serviço final comercializado pela organização, constitui-se um obstáculo imponente à eficácia da estratégia de mobilização subjetiva eventualmente tentada pelo profissional de segurança (Fleury & Macêdo, 2012). Assim, perante a rigidez da organização do trabalho e o insuficiente reconhecimento pelos seus pares e superiores, as funções do(a) técnico(a) superior de segurança são exercidas sob as diretrizes da exclusiva pretensão do cumprimento do requisito legal, com os limites e restrições impostas pela organização do trabalho baseadas nas intenções e necessidades da gerência, e não no resultado das avaliações de risco por si realizadas (Antonsen, 2009). No seguimento, os profissionais de segurança percebem-se os únicos

interessados e motivados pela segurança efetiva dos trabalhadores e, talvez decurso dessa percepção de “único motivado”, derive a percepção de “único responsável”, especialmente se, de alguma forma, legitimarem que outros atores envolvidos na organização do trabalho ignorem as suas responsabilidades na temática por via da presença e contratação das suas funções (Hasle e Jensen, 2006).

A responsabilidade única e não devida percecionada pelos(as) técnicos(as), com potencial de responsabilidade criminal e indemnizatória sobre o acidente e lesão do trabalhador acidentado, pode promover no(a) técnico(a) percepções de injusta com queixas somáticas associadas (Herr et al., 2018) que contribuem para predizer indicadores adversos à saúde (Robbins, et al, 2012).

A presença substancial no discurso dos(as) técnicos(as) acerca das preocupações referentes à responsabilização em caso de acidente, parece confirmar que os (as) técnicos(as) interiorizaram que se constituem figuras principais ou preferenciais de depósito de responsabilidades da temática, com potencial para a penalização criminal.

Na realidade, a legislação aplicável à temática nos específicos deveres e obrigações das diversas figuras da hierarquia da organização, na qual o(a) técnico(a) se insere, são elementos eventualmente trazidos à discussão jurisdicional, com efeito, exclusivamente perante a materialização do risco em acidente grave ou moral. Assim, é aceitável considerar que, o profissional de segurança fracassado na interferência e influência junto da organização do trabalho, e continuando a assumir as funções e responsabilidade da atividade na organização, possivelmente aumentadas pela percepção de responsável único ou preferencial, parece redirecionar a atenção e recursos para um dos elementos pertencentes ao sistema da organização do trabalho: o possível acidentado, i.e., o trabalhador operário e o seu comportamento de segurança. Mais ou menos consciente, o(a) técnico(a) investe em medidas que dispõe e/ou conhece de mudança comportamental, como são as referidas ações de sensibilização, informação e formação, e outras de carácter inspetivos como vigilância e supervisão, abundantemente incluídas no discurso dos(as) técnicos (as) durante os relatos de exercício de funções. A estratégia constitui um mecanismo defensivo de adaptação e exploração (Dejours, 2004) em que o(a) técnico(a) concilia as demandas da organização do trabalho, concretamente a contenção de custos e as diretrizes da priorização dos interesses da produção sobre a prevenção e a segurança (eg., Biggs, Banks, Davey, & Freeman, 2013), com algo de igual âmbito preventivo, mas que percecione capaz de controlar. A lesão grave ou mortal do trabalhador operário é o

elemento detonador da aplicação ameaçadora da carga legislativa que o profissional tenta evitar com investimento no comportamento seguro do possível acidentado. A esmagadora maioria dos períodos de ausência de acidentes graves ou mortais pode funcionar como reforço positivo na manutenção da estratégia, especialmente quando aliada à diversidade do comportamento de segurança dos diversos trabalhadores operários, nuns mais favorável que noutros, e nuns dias melhores que outros. Acresce que o sucesso de qualquer estratégia defensiva de adaptação requer o funcionamento por regra num acordo partilhado pelo coletivo alargado de trabalho (Nassif, 2005). Neste sentido, a análise de acidentes de trabalho na perspectiva monocausalista, tendencialmente centrada no comportamento do trabalhador que preferencialmente encontra a responsabilidade no próprio (Kouabenan, 1999), sendo genericamente partilhada pelas figuras da organização do trabalho, porventura, inclusivamente pelos próprios trabalhadores acidentados que se culpam pelo acidente (Almeida, 2001), cumpre o requisito da condição da regra e consenso partilhado na função de validação e manutenção da estratégia, não permitindo assim o seu esgotamento ou colapso. A estratégia da prevenção focada na segurança comportamental do trabalhador operário, para além de reduzir o papel dos profissionais a meros vigilantes de comportamentos e gestos (Garrigou et al., 1999), coloca a organização do trabalho à margem da efetivação das atividades de segurança e à margem da responsabilidade pela sinistralidade laboral. Verificamos que o discurso dos(as) técnicos(as) acerca dos acidentes de trabalho dividiu-se entre os próprios e os trabalhadores acidentados, como que já esquecido o papel a montante ou integrante da estrutura e elementos da organização do trabalho e das decisões tomadas com efeitos impactantes na temática, nomeadamente nas limitações impostas ao exercício efetivo da atividade tão relatadas pelos(as) técnicos(as). Concretamente, parece poder existir uma adesão pouco consistente dos profissionais de segurança à utilização de modelos teóricos de análise de acidentes de trabalho (Lima, Lopes & Oliveira, 2019). Poder-se-á afirmar que a ausência da aplicação de modelos de análise na investigação de acidentes, promove a ausência de critério e permite enviesamentos em favor, no caso, da manutenção de uma estratégia de atuação assente no exercício da atividade sob a abordagem da segurança comportamental do trabalhador. O sucesso ou insucesso dependerá de este apreender o instruído pelo(a) técnico(a), e do(a) técnico(a) instruir corretamente. A corroborar com tal entendimento, pode eventualmente situar-se a perceção do(a) técnico(a) de responsável pelo acidente de trabalho, “se o acidente ocorre por [sua] omissão”,

portanto, por falta de sua indicação do comportamento seguro ao trabalhador, e a percepção de sem responsabilidade pelo acidente “se o acidente ocorre por incumprimento de outros”, portanto, se o trabalhador não cumpre com o instruído, conforme categorizado nos resultados obtidos.

Os sentimentos negativos identificados no discurso dos profissionais de segurança associam-se, sobretudo, à desvalorização e falta de reconhecimento das funções e exercício da atividade de prevenção e segurança para a dinâmica do sucesso da organização do trabalho na qual se insere. Os sentimentos de frustração, desmotivação e desvalorização oriundas da falta de reconhecimento e participação nas tomadas de decisão, com subutilização do potencial do(a) técnico(a) e desinteresse pelas suas capacidades, quotidianamente, origina sofrimento (Mendes & Linhares, 1996). Aparentemente as tentativas iniciais do(a) técnico(a) na interferência no processo e metodologias do trabalho resultou em desânimo aprendido na medida em que a estratégia posteriormente adotada pelos(as) técnicos(as) centra o comportamento do trabalhador sem modificação substantiva na metodologia e posto de trabalho, evitando assim interferência e agindo com passividade em relação à organização do trabalho (Fontaine, 2005). A resignificação do sofrimento por via da mobilização subjetiva impedida pelos elementos de não-reconhecimento recebidos pelo meio, não permite exatamente a negociação entre o trabalho prescrito e o trabalho real, uma vez que não se verifica interferência significativa na organização do trabalho estabelecida. Parece haver lugar, porém, a um aproveitamento do deixado ao dispor pelas restrições da organização do trabalho que o(a) técnico(a) rentabiliza em favor do cumprimento das suas funções, no caso, a ação sobre o trabalhador através da formação, supervisão e vigilância. Deste modo, o(a) técnico (a) percebe algum controlo sobre a generalidade do ambiente envolvente, conseguindo diminuir níveis de frustração, desvalorização e desmotivação que, apesar de presentes, não permitem o desinteresse e desinvestimento total sobre a atividade, tolerando assim a continuidade nas funções com um “poder de agir atrofiado” (Clot, 2008), possivelmente em sofrimento criativo (Mendes, 2007), ou na normalidade do compromisso entre o sofrimento e as estratégias de defesa individuais e coletivas num movimento para a manutenção da saúde (Dejours, 1997). O equilíbrio conseguido pode ser saudável, conquistado na luta entre as exigências do trabalho e a ameaça da desestabilização psíquica, e pode refletir equilíbrio precário sob elevado esforço e sofrimento que maquilha a sintomatologia de estado patológico (Lancman & Uchida, 2003; Mendes, 2007).

A vivência profissional dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho possui uma relação tendencialmente negativa com a saúde. Entende-se também que as percepções destes profissionais podem relacionar-se com influência na segurança dos demais trabalhadores da organização.

Considerações finais

A presente pesquisa contribui para o corpo de estudos que aponta para o comprometimento da atividade dos(as) técnicos(as) superiores de segurança no trabalho e possível impacto negativo na condição de saúde dos próprios.

O presente estudo diferenciou-se em relacionar a rigidez da organização do trabalho com as estratégias de atuação dos profissionais de segurança e a adoção do paradigma da segurança comportamental.

Referir que a atualidade elege a resiliência das organizações como forma avançada e sofisticada de gestão e prevenção de riscos (eg., Righi, Saurin, and Wachs, 2015; Lima et al., 2019; Pillay, 2015).

O presente estudo constitui-se um alerta para a importância e exigência das competências interpessoais dos profissionais de segurança para o exercício de funções, não na elementar condição de mais-valia para as funções, mas na condição de requisito obrigatório e fundamental ao exercício da atividade na esfera da saúde mental. No âmago dos sentimentos negativos e impactantes na saúde do(a) técnico(a) situa-se a sombra da possível responsabilização criminal pela ocorrência de eventual ocorrência de acidente grave ou mortal. A crença e foco nesta consequência de responsabilidade, no caso, criminal, cujo historial de aplicabilidade é desconhecida pela própria comunidade profissional, deve ser objeto de atenção e exploração pelos programas e ações acadêmicas e profissionais da temática.

Crê-se que o desenvolvimento e robustez das competências interpessoais dos(as) técnicos(as) associados a uma percepção menos dramática, mais realista e juridicamente alargada da responsabilização profissional, são elementos que atuando em conjunto empoderam o(a) técnico(a) com efeito positivo e melhorado para a experiência da vivência da profissão.

As principais limitações da pesquisa foram a vivência da investigadora na profissão em estudo, a ausência de revisão integral da codificação por pares, a falta de identificação e análise de casos negativos, e o limitado número e abrangência da experiência profissional dos participantes (Lincoln & Guba, 1991).

O presente estudo sugere continuidade na pesquisa da relação aqui descrita e sugerida entre a rigidez da organização do trabalho e a adoção do paradigma da segurança comportamental e análise monocausalista do acidente de trabalho.

Referências bibliográficas

Aires, L. (2011). *Paradigma qualitativo e práticas de investigação educacional*. (1.^a edição). Lisboa, Portugal: Universidade Aberta.

Albuquerque, J. P. R. (2006). Violação de regras de segurança no trabalho: omissão da instalação de meios ou de aparelhagem destinados a prevenir acidentes. *Revista do CEJ* 14,193-229. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/textos/files/acidente_de_trabalho.pdf

Almeida, I. M. (2000). *Construindo a culpa e evitando a prevenção: caminhos da investigação de acidentes do trabalho em empresas e município de porte médio*. Botucatu, São Paulo, 1997. Doctoral Thesis, Faculdade de Saúde Pública, University of São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.6.2001.tde-01112001-145305.

Almeida, L., & Freire, T. (2007). *Metodologia da investigação em psicologia e educação*. (4.^a edição). Beja: Psiquilíbrios Edições.

Antonsen, S. (2009). Safety culture and the issue of power. *Safety Science*, 47(2), 183–191. doi:10.1016/j.ssci.2008.02.004

Areosa, J., & Dwyer, T. (2010). Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica. *Configurações. Revista de sociologia*, 7, 107-128. doi:10.4000/configuracoes.213.

Aronson, E. (2011). *The social animal*. New York, United States: Worth Publishers.

Assunção, A. A., & Lima, F. P. A. (2003). A contribuição da ergonomia para a identificação, redução e eliminação da nocividade do trabalho. In: R. Mendes (2.^o Ed), *Patologia do Trabalho*, (pp. 1767-1789). Disponível em <https://pt.scribd.com/document/336511173/A-Contribuicao-Da-Ergonomia-Para-a-Ident-Reducao-e-Eliminacao-Da-Nocividade-Do-Trabalho>

Biggs, S. E., Banks, T. D., Davey, J. D., & Freeman, J. E. (2013). Safety leaders perceptions of safety culture in a large Australasian construction organisation. *Safety Science*, 52, 3–12. doi:10.1016/j.ssci.2012.04.012

Blair, E. H. (2004). Critical Competencies for SH&E Managers - Implications for Educators. *Journal of Safety, Health & Environmental Research*. 1(1). Disponível em https://pdfs.semanticscholar.org/af87/3ce3f3a7f280033986813419ec04ac0231ed.pdf?_ga=2.73593818.953914365.1560084410-551212945.1556715183

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. doi:10.1191/1478088706qp063oa

Brewer, G., Holt, B., & Malik, S. (2018). Workplace bullying in risk and safety professionals. *Journal of Safety Research*, 64, 129–133. doi:10.1016/j.jsr.2017.12.015

Cabral, F. (2011). *Segurança e saúde do trabalho: Manual de prevenção de riscos profissionais*. Lisboa: Verlag Dashofer.

Cawley, B. D., Keeping, L. M., & Levy, P. E. (1998). Participation in the performance appraisal process and employee reactions: A meta-analytic review of field investigations. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 615–633. doi:10.1037/0021-9010.83.4.615

Chang, S.H., Chen, D., & Wu, T.C. (2012). Developing a competency model for safety professionals: Correlations between competency and safety functions. *Journal of Safety Research*, 43(5-6), 339–350. doi:10.1016/j.jsr.2012.10.009

Clot, Yves. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris, França: PUF

Cooper, M. D. (2000). Towards a Model of Safety Culture. *Safety Science*, 36(2), 111–136. doi: 10.1016/S0925-7535(00)00035-7

Colás B. P., (1992): La investigación en el campo. In P. Colás, L. Buendia, *Investigación Educativa*. Sevilla: Alfar.

Cooper, D. (2016). *Navigating the safety culture construct: a review of the evidence*. Disponível em http://www.behavioural-safety.com/articles/safety_culture_review.pdf

Coyle-Shapiro, J. A. M., & Kessler, I. (2002). Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and employer perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 69-86. doi:10.1080/13594320143000852

Cru, D. (2000). La parole est à vous. Prévention et formes du dialogue social. *Revue de médecine du travail*, 27(2), 119-126.

Daniellou, F., Laville, A., & Teiger, C. (1989) Ficção e realidade do trabalho operário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 68 (17), 7.

Daudigeos, T. (2013). In their profession's service: How staff professionals exert influence in their organization. *Journal of Management Studies*, 50(5), 722–749. doi:10.1111/joms.12021

Dejours, C. (1997). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. (5.^a edição). São Paulo, Brasil: Cortez Editora.

Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho – Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Editora atlas, S.A.

Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27-34. doi:10.1590/S0103-65132004000300004

Dejours C., & Gernet. I. (2012). *Entités psychopathologiques liées au travail*. In *Psychopathologie du Travail*. [online]. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/288950211_Psychopathologie_et_psychodynamique_du_travail

Dekker, S. W. A., Long, R., & Wybo, J. L. (2016). Zero vision and a Western salvation narrative. *Safety Science*, 88, 219–223. doi:10.1016/j.ssci.2015.11.016

Dwyer, T. (2006). *Vida e Morte no Trabalho: Acidentes do trabalho e a produção social do erro*. São Paulo: Editora da Unicamp

Ferreira, J. B. (2009). Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: Estudo sobre trabalho, sofrimento e patologias sociais do trabalho. In: A. M. Mendes, S.C. Cruz, C. Suzana, & E. P. Facas (Orgs.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15

Fleury, A. R. D; Macêdo, K. B. (2012). O mal-estar docente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica. *Revista Amazônica*, 9(2), 217-238

Fontaine, A. M. (2005). *Motivação em contexto escolar*. Lisboa, Portugal: Universidade Aberta.

Freitas, L. C. (2016). *Segurança e Saúde do Trabalho*. Lisboa, Portugal: Silabo.

Freud, S. (1980). Recordar, repetir e elaborar (Novas recomendações sobre a técnica da Psicanálise II). In S. Freud, *Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud 12*, 191-203. Rio de Janeiro, Brasil: Imago.

Glendon, A. I, & Stanton, N. A. (2000). Perspectives on safety culture. *Safety Science*, 34(1-3), 193–214. doi:10.1016/s0925-7535(00)00013-8

Hass, S. (2016). *Técnico de segurança do trabalho: a dura realidade da profissão* [PDF]. Disponível em <https://www.bertrand.pt/ebook/tecnico-de-seguranca-do-trabalho-a-dura-realidade-da-profissao-sergio-hass/19843982>

Hale, A. R. (1995). Occupational health and safety professionals and management: identity, marriage, servitude or supervision? *Safety Science*, 20(2-3), 233–245. doi:10.1016/0925-7535(95)00026-d

Hale, A. R. (2000). Culture's confusions. *Safety Science*, 34(1-3), 1–14. doi:10.1016/s0925-7535(00)00003-5

Hale, A. R., & Guldenmund, F. G. (2006). *Role and tasks of safety professionals: Some results from an international survey*. Paper presented at the Safety In Action, Melbourne, Austrália. Disponível em https://www.ohseducationaccreditation.org.au/wp-content/uploads/2013/05/2006_Profile_of_an_OHS_professional_International_Hale_SIA.pdf

Hasle, P., & Jensen, P. L. (2006). Changing the internal health and safety organization through organizational learning and change management. *Humans Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 16(3), 269-284. doi:10.1002/hfm.20053

Herr, R. M., Bosch, J. A., Loerbroks, A., Genser, B., Almer, C., Van Vianen, A. E. M., & Fischer, J. E. (2018). Organizational justice, justice climate, and somatic complaints: A multilevel investigation. *Journal of Psychosomatic Research*, 111, 15–21. doi:10.1016/j.jpsychores.2018.05.003

Hollnagel, E. (2004). *Barriers and accident prevention*. Aldershot, UK: Ashgate

Inoue, K. S. Y., & Vilela, R. A. G. (2014). O poder de agir dos Técnicos de Segurança do Trabalho: conflitos e limitações. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39(130), 136-149. doi:10.1590/0303-7657000074613

Kavanagh, P., Benson, J., & Brown, M. (2007). Understanding performance appraisal fairness. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 132–150. doi:10.1177/1038411107079108

Kouabenan, D. (1985). L'analyse des attributions causales des accidents. *Le Travail Humain*, 48(1), 1-17. Disponível em <http://www.jstor.org/stable/40657858>

Lancman, S., & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 6, 79-90. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p79-90>

Landy, F. J., & Farr, J. L. (1980). Performance rating. *Psychological Bulletin*, 87(1), 72-107. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.87.1.72>

Leemann, J. E. (2014). The power of purpose, priority & productivity. *Industrial Safety & Hygiene News* 48 (6), 16–18.

Lima, D., Lopes, M., & Oliveira, J., (2019). Investigação e análise de acidentes: a atribuição causal e as suas consequências. *Revista Segurança Comportamental*, 12, 44-52. Lisboa, Portugal: GA.

Lima, J. (2013). Por uma análise de conteúdo mais fiável. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 47(1), 7-29

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1991). *Naturalistic inquiry* (Vol. 75). New York: Sage

Martins, D. A. T. (2015). *Preservar a segurança dos outros trabalhadores: a atividade de trabalho do técnico de segurança em contexto real* (Dissertação de mestrado, Faculdade de Engenharia da Faculdade do Porto). Disponível em https://sigarra.up.pt/ffup/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=36293

Mendes, A. M. B. (2007). Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: A.M.B. Mendes (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Mendes, A. M. B., & Linhares, N. J. R. (1996). A prática do enfermeiro com pacientes da uti: uma abordagem psicodinâmica. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 49(2), 267-280. doi: 10.1590/S0034-71671996000200011

Merlo, A.R.C., & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 12(2), 141-156. doi:10.11606/issn.1981-0490.v12i2p141-156

Miller, P., & Haslam, C. (2009). Why employers spend money on employee health: Interviews with occupational health and safety professionals from British Industry. *Safety Science*, 47, 163-169. doi:10.1016/j.ssci.2008.04.001

Miguel, A.S, (2012). *Manual de Higiene e Segurança no Trabalho*. (12ª edição). Porto: Porto Editora.

Montero, M. J., Araque, R. A., & Rey, J. M. (2009). Occupational health and safety in the framework of corporate social responsibility. *Safety Science*, 47(10), 1440–1445. doi:10.1016/j.ssci.2009.03.002

Noulin, Monique. (1992) *Ergonomie*. France: Techníplus.

Nassif, L. (2005). Origens e desenvolvimento da Psicopatologia do Trabalho na França (século XX). *Memorandum: Memória E História Em Psicologia*, 8, 79-87. Disponível em <https://periodicos.ufmg.br/index.php/memorandum/article/view/6764>

OIT - Organização Internacional do Trabalho (2011). *Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: Um instrumento para uma melhoria contínua*. (1.ª edição). Lisboa: ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

Olsen, K. (2012). Occupational health and safety professionals strategies to improve working environment and their self-assessed impact. *Work*. 41. doi: 10.3233/WOR-2012-0506-2625

Perrow, C. (1984). *Normal Accidents: Living With High-Risk Technologies*. New York, NY: Basic Books

Peters, G.A., & Peters, B.J. (2006). Compromises in the Pursuit of Safety. *Professional Safety Journal* 51(8), 33–37.

Peyrat-Guillard, D. (2008). Union discourse and perceived violation contract: a social contract-based approach. *Industrial Relations*, 63(3), 479. doi:10.7202/019098ar

Pillay, M. (2015). Accident Causation, Prevention and Safety Management: A Review of the State-of-the-art. *Procedia Manufacturing*, 3, 1838-1845. doi:10.1016/j.promfg.2015.07.224

Pinto, A. (2005). *Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho*. (1ª edição). Lisboa: Sílabo, Lda

Polkinghorne, D. E. (2005). Language and meaning: Data collection in qualitative research. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 137-145. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.137>

Provan, D. J., Dekker, S. W. A., & Rae, A. J. (2017). Bureaucracy, influence and beliefs: A literature review of the factors shaping the role of a safety professional. *Safety Science*, 98, 98–112. doi:10.1016/j.ssci.2017.06.006

Provan, D. J., Dekker, S. W. A., & Rae, A. J. (2018). Benefactor or burden: Exploring the professional identity of safety professionals. *Journal of Safety Research*, 66, 21–32. doi:10.1016/j.jsr.2018.05.005

Provan, D. J., Rae, A. J., & Dekker, S. W. A. (2019). An ethnography of the safety professional's dilemma: Safety work or the safety of work?. *Safety Science*, 117, 276–289. doi:10.1016/j.ssci.2019.04.024

Ramalho, J. F., & Costa, L. S. (2017). Os fatores psicossociais de risco na atividade de técnicos superiores de segurança no trabalho. *Laboreal*, 13(2), 39-49. Disponível em <https://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0217jr>

Reason, J. T. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Disponível em: <https://doi.org/10.4324/9781315543543>

Reeve, J. (2009). *Understanding motivation and emotion*. Hoboken, NJ: John Wiley.

Reimann, M., & Guzy, J. (2017). Psychological contract breach and employee health: The relevance of unmet obligations for mental and physical health. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(1), 1–11. doi:10.1016/j.rpto.2016.11.001

Righi, A. W., Saurin, T. A., & Wachs, P. (2015). A systematic literature review of resilience engineering: Research areas and a research agenda proposal. *Reliability Engineering & System Safety*, 141, 142c152. doi:10.1016/j.ress.2015.03.007

Robbins, J. M., Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2012). Perceived unfairness and employee health: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 235–272. doi:10.1037/a0025408

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2 (2), 121-139. doi:10.1007/BF01384942

Santos M., Almeida A., Lopes C., & Oliveira T. (2018). Métodos para a Avaliação de Riscos Laborais - Introdução Genérica. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*. 6, 1–9. doi: 10.31252/rpso.03.11.2018

Sass, R., & Crook, G. (1981). Accident Proneness: Science or Non-Science? *International Journal of Health Services*, 11(2), 175–190. doi:10.2190/4ekv-j0hb-de0p-2erw

Seaver, M., & Mahory, L. (2011). *Gestão de Sistemas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – ISA 2000*. (1ª edição). Lisboa: Monitor - Projetos e Edições, Lda

Swuste, P., & Arnoldy, F. (2003). The safety adviser/manager as agent of organisational change: a new challenge to expert training. *Safety Science*, 41(1), 15–27. doi:10.1016/s0925-7535(01)00050-9

Taylor, M. S., Tracy, K. B., Renard, M. K., Harrison, J. K., & Carroll, S. J. (1995). Due process in performance appraisal: A quasi-experiment in procedural justice. *Administrative Science Quarterly*, 40 (3), 495–523. doi:10.2307/2393795.

Turkstra, C. J. (1986). Normal accidents—Living with high risk technologies. *Structural Safety*, 4(2), 165. doi:10.1016/0167-4730(86)90030-5

Vala, J. (1986). A análise de Conteúdo. In A. S. Silva & J. M. Pinto (Orgs.), *Metodologia das Ciências Sociais*, 101-128. Porto: Afrontamento

Vilela, R. A. G., Iguti, A. M., & Almeida, I. M. (2004). Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, 20(2), 570–579. doi:10.1590/s0102-311x2004000200026

Wu, D., & Li, Z. (2019). Work safety success theory based on dynamic safety entropy model. *Safety Science*, 113, 438–444. doi:10.1016/j.ssci.2018.12.022

Wybo, J.L., & Van Wassenhove, W. (2016). Preparing graduate students to be HSE professionals. *Safety Science*, 81, 25–34. doi:10.1016/j.ssci.2015.04.006

Yanar, B., Lay, M. A., & Smith, P. M. (2018). The interplay between supervisor safety support and occupational health and safety vulnerability on work injury. *Safety and Health at Work*. doi:10.1016/j.shaw.2018.11.001

Zohar, D. & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: cross-level relationship between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616-628. doi:10.1037/0021-9010.90.4.616

Diplomas legais

Decreto-Lei n.º 36406 (1947). Aprova, para ser ratificada, a constituição da Organização Mundial da Saúde, assinada em Nova-Iorque em 22 de julho de 1946. Diário do Governo, 1ª Série, 157, 643-644. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/185172/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%2036406+>

Decreto-Lei n.º 441/91 (1991). Estabelece o regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho. Diário da República, 1ª Série, 262, 5826-5833. ELI: <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/441/1991/11/14/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 45/95 (1995). Aprova o Código Penal Português. Diário da república, 1ª Série, 63, 1350-1416. ELI: <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/48/1995/03/15/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 26/94 (1994). Estabelece o regime de organização e funcionamento das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho. Diário da República, 1ª Série, 26, 480-486. ELI: <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/26/1994/02/01/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 110/2000 (2000). Estabelece as condições de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico de segurança e higiene do trabalho. Diário da República, 1ª Série, 149, 2847-2851. ELI: <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/110/2000/06/30/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 273/2003 (2003). Procede à revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis. Diário da República, 1ª Série, 251, 7199-7211. ELI: <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/273/2003/10/29/p/dre/pt/html>

Lei n.º 102/2009 (2009). Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho. Diário da República, 1.ª Série, 176, 6167-6192. ELI: <https://data.dre.pt/eli/lei/102/2009/09/10/p/dre/pt/html>

Lei n.º 42/2012 (2012). Aprova os regimes de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho. Diário da República, 1ª Série, 166, 4761-4766. ELI: <https://data.dre.pt/eli/lei/42/2012/08/28/p/dre/pt/html>

Lei n.º 3/2014 (2014). Procede à segunda alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de maio, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 93/103/CE, do Conselho, de 23 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca. Diário da República, 1ª Série, 19, 554-591. ELI: <https://data.dre.pt/eli/lei/3/2014/01/28/p/dre/pt/html>

Anexo: Guião

Guião

1. Qual é a sua formação académica?
 - 1.1. Quais foram os motivos que o/a fez optar por essa formação?
2. Quais as suas formações complementares e/ou profissionais?
 - 2.1. Porque optou pela formação na área da segurança e higiene no trabalho?
3. Quais foram os motivos que o/a levaram a aceitar/assumir funções no âmbito da segurança e higiene no trabalho?
4. Sentes-te satisfeito/a com a sua profissão de Técnico(a) Superior de Segurança (TSS)?
5. Qual é a sua opinião acerca da “cultura de segurança e prevenção” em Portugal?
6. Numa organização ou empresa quem considera responsável ou responsáveis pelas matérias de segurança e higiene no trabalho?
 - 6.1. De que modo ou em que medida os considera responsáveis?
 - 6.2. O que pensa acerca dessa “distribuição” (ou ausência) de responsabilidade?
 - 6.3. De que modo a sua “quota” de responsabilidade influencia o seu trabalho?
7. Como descreve as relações do(a) TSS com o grupo de trabalho, colegas e chefias?
8. Pode descrever um conflito profissionalmente típico ou mais frequente entre o TSS e outro elemento?
9. Quais considera serem as dificuldades (ou situações difíceis) do exercício da profissão e porquê? (ou que mais se aproximem de o ser).
 - 9.1. Como lida com isso?
10. O que considera na sua profissão ser uma facilidade (ou situação de relativa facilidade de resolução) e porquê.

11. De uma forma geral, como relaciona o esforço, a dedicação e o empenho no seu trabalho face aos resultados que obtém?

12. Das medidas ou regras de segurança que pretende implementar nos postos ou locais de trabalho, qual diria ser a percentagem das medidas/regras que efetivamente consegue implementar?

12.1. O que pensa e sente acerca das medidas/regras de segurança que não consegue implementar?

13. Como se sente quando percebe que determinado posto ou local de trabalho possui as adequadas condições de segurança?

13.1. E quando percebe o contrário, que as condições de segurança não são as adequadas ou as necessárias ao controlo dos riscos, o que sente?

14. De uma forma geral, e considerando o seu grupo de trabalho (ou o último) qual pensa ser a percentagem das condições de segurança que estão ao alcance de serem controladas por si?

14.1. Considera essa percentagem fixa (aproximadamente) ou pode variar substancialmente? Se variável, em que circunstâncias?

15. Que importância atribui ao trabalho realizado pelo(a) TSS junto dos postos de trabalho (“terreno”) em relação à produção de documentos no mesmo âmbito, isto é, em relação ao trabalho de escritório?

15.1. Em que medida é que essa importância reflete o seu trabalho diário?

15.2. No exercício diário da sua profissão elege algum tipo de documento ou registo como “o/s mais importante/s”?

15.3. Que importância atribui aos registos de formação/informação de tomada de conhecimento assinados pelo grupo de trabalho, nomeadamente o referente ao grupo de nível hierárquico inferior?

15.4. Que importância atribui aos procedimentos de prevenção e segurança que elabora para as respetivas tarefas/atividades?

16. Imagine a situação em que um conjunto de trabalhadores inicia uma tarefa “nova” e o (inquirido/a) na qualidade de TSS responsável apenas tem conhecimento do facto quando os mesmos já se encontram a trabalhar.

16.1. Em primeiro, pergunto-lhe se a situação relatada tem alguma correspondência com a sua realidade.

16.1.1. Se *sim*: com que frequência acontece? Como se sente em relação a isso?

16.2. Aponta (outras) situações profissionalmente imprevistas com pertinência para a segurança e impacto em si?

17. De uma forma geral, que reacções obtém do grupo de trabalho quando tenta implementar uma medida ou condição de segurança “nova”?

17.1. Como reage a essas situações?

17.2. Influencia a sua motivação e proatividade/iniciativa no trabalho? De que forma?

18. Como tenta alterar comportamentos/atos inseguros do grupo de trabalho?

18.1. O que pensa funcionar melhor, de forma consistente e duradoura?

19. De que forma uma organização ou empresa, no seu todo, considerando também o corpo técnico, administrativo, executivo, de gestão e chefias, pode contribuir para a adoção de comportamentos seguros pelos grupos de trabalho mais expostos?

20. E nas empresas em si, que influência pensa ter o seu trabalho na melhoria da política e clima de segurança das mesmas?

21. O que pensa acerca dos sistemas de certificação de segurança ou certificação de sistemas integrados das organizações/empresas?

22. De que forma o seu trabalho é visto pelo grupo de trabalho inferior e hierarquicamente superior?

23. Que critérios ou indicadores pensa que deveriam ser utilizados para avaliar o trabalho dos(as) TSS?

23.1. De acordo com os mesmos como se avalia?

24. Quais pensa serem os critérios ou indicadores que as suas chefias utilizam para avaliar o seu trabalho?

24.1 E o que pensa sobre esses critérios?

25. Sente que tem autonomia no seu trabalho?

25.1. Porque sente dessa forma?

26. Sente-se apoiado/a no seu trabalho?

26.1. Porque sente dessa forma?

27. Retomando ao tema dos acidentes de trabalho, pode referir uma situação/circunstância de acidente na qual não se sentiria responsável, e explicar porquê?

28. E uma situação/circunstância no qual se poderia sentiria responsável e porquê.

29. Ao longo do seu percurso profissional já ocorreram no seu grupo de trabalho acidentes de trabalho com lesões graves?

29.1. Se *sim*: possuiu algum impacto em si? De que forma?

Se *não*: pensa que a sua ocorrência teria algum impacto em si? De que forma?

30. Já esteve na situação de prestar declarações ou testemunho a seguradoras, autoridades (PSPS/GNR/PJ), entidades inspetivas (ACT), ou a tribunal por acidente de trabalho ocorrido no seu grupo de trabalho?

30.1. Se *sim*: como se sentiu?

Se *não*: como pensa que se sentiria?

31. Porque pensa que ocorrem a maioria dos acidentes de trabalho?

31.1. Tem alguma hipótese justificativa para isso?

32. Falando ainda de acidentes, mas um pouco naquilo que acredita, considera que na ocorrência de acidente há lugar e papel da sorte, do azar e/ou até do destino?

33. Acredita que o seu trabalho previne e elimina efetivamente a existência de acidentes de trabalho, ou seja, acredita naquilo que faz?

34. Aponta ou destaca algum (alguns) aspeto(s) da profissão que o prejudique ou dificulte na sua vida pessoal?

34.1. Se *sim*:

De que forma lhe é prejudicial?

Como lida com isso?

Perceciona ou espera alguma mudança a esse nível?

35. E destaca algum (alguns) aspeto(s) da profissão que seja particularmente benéfico ou facilite a sua vida pessoal?

36. Na sua opinião, qual é o perfil, ou quais são as características que melhor favorecerem um(a) técnico(a) superior de segurança?

37. O que diria a quem pondera enveredar por esta profissão?

38. O que mais gostas e menos gostas da profissão de TSST?

39. As perguntas que tinha previsto para esta entrevista terminaram, quer acrescentar algo?