



Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais

A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Andiolina de Almeida Coracini

Aveiro

2023



Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais

A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Andiolina de Almeida Coracini

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Higiene e Segurança Ocupacionais, realizada sob a orientação científica do Prof. Doutor José Manuel Guimarães de Magalhães, Professor Auxiliar da Universidade Autónoma de Lisboa e Co-orientação do Prof. Doutor Miguel Alves Corticeiro Neves, Professor Coordenador do Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração

Aveiro

2023

Júri

Constituíram o Júri de avaliação os seguintes elementos:

- Presidente - Prof. Doutor Victor Manuel Cardoso
- Orientador - Prof. Doutor José Manuel Guimarães de Magalhães
- Arguente - Prof. Doutor António Mário Pereira
- Convidado - Prof. Mestre Manuel Roxo
- Convidado - Prof. Mestre Especialista Joaquim Lopes Álvaro

Esteve ainda presente em sala:

- Co-Orientador - Prof. Doutor Miguel Alves Corticeiro Neves

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Dedicatória

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por me permitir viver estes dias para que eu pudesse continuar a minha caminhada.

Dedico também à minha filha, que será o futuro dos exemplos que eu transmitir para ela, e concluir com este trabalho é também mostrar-lhe a importância de terminarmos aquilo que começamos, para que possamos alcançar tudo aquilo que objectivamos, independentemente de quais sejam as circunstâncias pessoais actuais, pois sempre que ousarmos ir com os nossos pés, a vida, certamente, irá preparar o chão para que possamos pisar e continuar.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pela minha saúde e pela de todos os meus familiares.

Agradeço em especial a duas pessoas que estiveram ao meu lado: ao meu marido Miguel Corticeiro Neves, pelo apoio e paciência ao longo desta jornada, pela força e companheirismo para cuidar da nossa família enquanto eu abdicava desse tempo para concluir este objectivo; à minha Mãe, que, durante as minhas ausências, prestou todo o apoio e cuidados à minha filha.

Agradeço aos professores que fizeram parte de toda a jornada do Mestrado, em especial aos que estiveram envolvidos no desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Doutor José Magalhães, por todo o acompanhamento que me deu, e ao meu co-orientador pelas orientações que me foram dadas ao longo do desenvolvimento deste trabalho. Sou grata pelas correções, ensinamentos, dedicação e paciência de ambos, pela motivação e incentivo ao longo deste caminho, o que, sem dúvida, me conduziram à conclusão deste trabalho com um melhor desempenho.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Índice Geral

Júri	I
Dedicatória.....	III
Agradecimentos	V
Índice Geral	VII
Índice de Figuras	IX
Resumo.....	XI
<i>Abstract</i>	XIII
Lista de Siglas, Acrónimos e Abreviaturas.....	XV
Introdução.....	1
1. Enquadramento Legal e Conceptual.....	4
1.1. Exercício da função e competências do Técnico de Segurança no Trabalho.....	4
1.2. Autonomia no Trabalho: o valor da liberdade para profissionais e empresas.....	5
1.3. Riscos Psicossociais – Conceito e Causas	6
1.4. Conceito de Liderança e o papel do TST e TSST na cultura de Segurança.....	7
1.5. Desenvolvimento de habilidades e Competências para o exercício da liderança.	11
2. Metodologia e Métodos.....	14
2.1. Metodologia	14
2.2. Instrumentos de Pesquisa	15
2.2.1. Questionário	17
2.2.2. Entrevistas	25
3. Resultados e Discussão	28
3.1. Resultados do questionário.....	28
3.2. Resultados da Entrevista	50
Conclusões.....	61
Referências	65
Anexos.....	67
Anexo 1 – Estrutura da Entrevista	67
Anexo 2 – Entrevistado 1	69
Anexo 3 – Entrevistado 2.....	71
Anexo 4 – Entrevistado 3.....	73
Anexo 5 – Entrevistado 4.....	79
Anexo 6 – Entrevistado 5.....	81
Anexo 7 – Entrevistado 6.....	83

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Índice de Figuras

Figura 1 – Principais Competências de Liderança	12
Figura 2 – Cálculo da margem de erro da amostra.....	16
Figura 3 - Faixa etária dos respondentes	28
Figura 4 – Distribuição por Sexo dos respondentes	29
Figura 5 – Área de residência dos respondentes	29
Figura 6 – Tipos de Técnicos	30
Figura 7 – Tempo de formação profissional.....	31
Figura 8 – Sector de actividade em que actua.....	31
Figura 9 – Área geográfica em que trabalha.....	31
Figura 10 – Actuação Profissional.....	32
Figura 11 – Motivo de não estar actuando profissionalmente na área de SST	32
Figura 12 – Experiência laboral como TST/TSST	33
Figura 13 – Existência de Autonomia Técnica	33
Figura 14 – Sentimento de posse de autonomia técnica	34
Figura 15 – Sentimento de não posse de autonomia técnica	34
Figura 16 – Autonomia relativa.....	35
Figura 17 – Apoio por parte da gestão de topo	35
Figura 18 – Sentimento quanto ao apoio da Gestão de topo	36
Figura 19 – Sentimento sem o apoio da Gestão de topo.....	36
Figura 20 – Sentimento relativo da Gestão de topo	37
Figura 21 – Estilo de comunicação com a Gestão de topo	38
Figura 22 – Sentimento quanto a comunicação com a Gestão de topo	38
Figura 23 – Estilo de comunicação com os trabalhadores	39
Figura 24 - Sentimento quanto a comunicação com os trabalhadores	40
Figura 25 – Cumprimento dos trabalhadores quanto suas orientações de segurança	41
Figura 26 – Sentimento quanto ao cumprimento das orientações de segurança	41
Figura 27 – Sentimento quanto ao cumprimento condicionalmente das orientações de segurança.....	42
Figura 28 – Sentimento quanto ao cumprimento condicional das orientações de segurança .	42
Figura 29 – Oportunidades de formação por parte da empresa em que trabalha	43
Figura 30 – Realização de formações específicas para o alto desempenho, oferecidas pela organização.....	43

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Figura 31 – Competências de Liderança	44
Figura 32 – Sentimento quanto a liderança	45
Figura 33 – Participação em formações disponibilizada por outras entidades	45
Figura 34 – Nível de desenvolvimento actual para as competências de liderança.....	46
Figura 35 – Sentimentos quanto a profissão	47
Figura 36 – Conselho que daria para quem demonstrasse interesse em formar-se na área	47

Resumo

O presente trabalho centra-se na temática da Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais como sendo a base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho, que tem sido alvo de discussões entre os trabalhadores destas profissões em eventos de grandes proporções, onde se reúnem inúmeros profissionais desta e de outras áreas relacionadas com a Segurança e Saúde no Trabalho.

A Autoridade para as Condições de Trabalho, entidade que emite os certificados dos profissionais em causa, deveria prezar pela boa regularidade das profissões, porém tal não se verifica e a mesma desconhece, por exemplo, o número de Técnicos e Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho existentes actualmente, o que coloca em causa também perante a sociedade, em geral, e o mundo do trabalho, em particular, a sua valorização técnica e profissional. Têm aumentado os comentários e rumores desta categoria em consequência de um grupo destes profissionais deu início a um projeto de criação de uma Câmara de Técnicos e Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho, com um propósito de regular estas profissões, e que tem levado muitos profissionais a diversos tipos de reflexões quanto à pertinência e funcionalidade da mesma, bem como ao levantamento dos desafios que enfrentam no terreno. Um desses desafios é a Autonomia Técnica, chave fundamental para o correcto exercício da sua profissão.

Assim, e para tentar dar resposta à verificação da pertinência do tema em estudo, foi aplicado um questionário aos Técnicos e Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho, bem como uma entrevista a algumas individualidades na área da Segurança e Saúde no Trabalho. Da aplicação destes instrumentos pode-se constatar que, embora alguns profissionais possuam competências e autonomia técnicas para o exercício de suas funções, a grande maioria ainda não detém as mesmas. Também foi possível apurar que os Técnicos e Técnicos Superior de Segurança no Trabalho têm procurado aprimorar, para além das suas competências profissionais, as suas competências pessoais, o que, no fundo, constitui a base das respectivas profissões.

Palavras-chave

Autonomia Técnica, Segurança e Saúde no Trabalho, Competências Pessoais, Competências Profissionais.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Abstract

This work focuses on the theme of Technical Autonomy and Personal and Professional Competencies as the basis of the professions of Technician and Superior Technician of Safety at Work, which has been the subject of discussions among the workers of these professions in events of great proportions, where numerous professionals from this and other areas related to Safety and Health at Work gather.

The Authority for Working Conditions, the entity that issues the certificates of the concerned professionals, should value the good regularity of the professions, but this is not the case and it does not know, for example, the number of Technicians and Superior Technicians of Safety at Work currently existing, which also puts into question before society, in general, and the world of work, in particular, its technical and professional appreciation. Comments and rumors of this category have increased as a result of a group of these professionals began a project to create a Chamber of Technicians and Superior Technicians of Safety at Work, with a purpose of regulating these professions, and that has led many professionals to various types of reflections as to the relevance and functionality of the same, as well as raising the challenges they face on the ground. One of these challenges is Technical Autonomy, a fundamental key to the correct exercise of your profession.

Thus, and to try to respond to the verification of the relevance of the theme under study, a questionnaire was applied to the Technicians and Superior Technicians of Safety at Work, as well as an interview with some individuals in the area of Safety and Health at Work. From the application of these instruments, it can be seen that, although some professionals have technical skills and autonomy for the exercise of their functions, the vast majority still do not have them. It was also possible to ascertain that the Superior Technicians and Technicians of Safety at Work have sought to improve, in addition to their professional skills, their personal skills, which, in essence, constitutes the basis of their respective professions.

Keywords

Technical Autonomy, Safety and Health at Work, Personal Skills, Professional Skills.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Lista de Siglas, Acrónimos e Abreviaturas

ACT	-	Autoridade para as Condições de Trabalho
AESST	-	Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho
BANI	-	<i>Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible</i>
FANI	-	Frágil, Ansiedade, Não-Linear e Incompreensível
ISCIA	-	Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração
PFN	-	Ponto Focal Nacional
ST	-	Segurança no Trabalho
SST	-	Saúde e Segurança no Trabalho
TS	-	Técnicos de Segurança
TSST	-	Técnico Superior de Segurança no Trabalho
TST	-	Técnico de Segurança no Trabalho
VICA	-	Volátil, Incerto, Complexo, Ambíguo
VUCA	-	<i>Volatily, Uncertainty, Complexity, Ambiguity</i>
Art.	-	Artigo

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Introdução

No âmbito da estrutura curricular do Mestrado em Higiene e Segurança Ocupacionais, ministrado no Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA), Aveiro, surge o presente Trabalho de Investigação, subordinado ao tema: “Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais – A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho”.

De acordo com a Lei 42/2012, de 28 de Agosto (Lei 42/2012, 2012), estão previstas duas profissões distintas, nomeadamente Técnico de Segurança no Trabalho (TST) e Técnico Superior de Segurança no Trabalho (TSST).

O conceito de Segurança no Trabalho (ST), desde os tempos remotos até à actualidade, tem-se revelado cada vez mais importante. Para muitas empresas, a função dos TST não possui o devido valor, levando o próprio profissional ao desgaste emocional e, muitas vezes, à descredibilização das suas actividades e funções.

O mundo tem vindo a sofrer rápidas mudanças e transformações e, até há pouco tempo, existia um acrónimo bastante utilizado em ambientes organizacionais para descrever o cenário em que se vivia, chamado VUCA (em inglês) *Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity* ou VICA (em Português), que significa Volátil, Incerto, Competitivo e Ambíguo. Porém, após os efeitos da Pandemia e do avanço tecnológico, surgiu outro conceito naturalmente evoluído do termo anterior para descrever o cenário actual que se tem vivido, chamado BANI (em inglês) *Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible*, e que em Português (FANI) é a sigla representativa de Frágil, Ansiedade, Não-linear e Incompreensível, que, inicialmente, apontava ser o substituto do VUCA, mas que ambos acabam por se complementar nas suas reflexões acerca do mundo.

Porém, tanto para algumas empresas quanto para a grande maioria das pessoas, este processo de mudanças ainda não foi incorporado como um aspeto positivo e tampouco como um diferencial estratégico e competitivo nos dias atuais, visto que a mudança ainda é algo que assombra e trava muitas organizações, processos e pessoas. Nem todos estão dispostos a acompanhar estas evoluções, ao mesmo tempo que pouco se arriscam a desenvolver novas habilidades. Por outro lado, a outra parcela da população, ainda em minoria, vem demonstrando mudanças nos seus valores, hábitos e comportamentos e preocupa-se mais com os aspetos ambientais, sociais, económicos, alimentares, de satisfação laboral e de busca por mais qualidade de vida.

Devido a este cenário actual, sente-se, ainda mais, a necessidade de haver uma boa capacidade de Liderança por parte dos TST para não só levar o conceito de segurança e garantir que as pessoas sobre a sua responsabilidade pratiquem actos com segurança, como também para programar uma nova mentalidade de auto-segurança e estar apto para o atuar no meio dos diversos tipos de pessoas, perfis e valores refletidos também nas pessoas da gestão de topo. Diante disto, torna-se necessário adquirir um conjunto de ferramentas e novas competências que possam auxiliar no cumprimento de suas funções e, ao mesmo tempo, que acompanhem as mudanças e levem os demais trabalhadores a estarem aptos para acompanharem estas mesmas mudanças, a fim de garantir o cumprimento dos objectivos da organização num número reduzido a zero ou quase zero de acidentes de trabalho, bem como a redução de absentismo e doenças relacionadas com o ambiente de trabalho.

Os TST que possuem vontade em se especializar e munir de ferramentas que não só os ensinem a atuar, mas também em como agir e gerir internamente os acontecimentos negativos, para além de proporcionarem um diferencial e maior capacidade de empregabilidade, levam-nos, também, a não serem mais uns trabalhadores assolados pelas doenças laborais.

De acordo com Nunes (s/d), “A conscientização e a responsabilidade são as duas interfaces da prevenção contra acidentes do trabalho”, pelo que, com base nisto, torna-se fundamental que os TST possuam uma boa conduta e um conjunto de capacidades, competências, habilidades e visão sistémica, para que possam melhor instruir e desenvolver todos os trabalhadores da organização ou entidade para a qual trabalham.

Assim, tendo em conta o referido sucintamente, este estudo tem como objectivo principal verificar se existe cumprimento das funções dos TST com base na autonomia técnica e do desenvolvimento das competências pessoais e profissionais.

Em complemento, possui os seguintes objectivos específicos:

- Verificar se os TST possuem, efectivamente, autonomia técnica no desempenho das suas funções;
- Verificar se os TST procuram desenvolver as suas competências para melhor se afirmarem no mercado de trabalho;

Coloca-se, pois, uma pergunta que serve de base para todo este trabalho: os TST desempenham as suas funções com autonomia técnica e devidamente formados para o efeito?

Sendo uma pergunta genérica e com mais do que um factor de análise, importa separar a mesma em duas perguntas derivadas:

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

- Os TST sentem que têm autonomia técnica?
- Os TST procuram, por iniciativa própria, melhorar as suas competências?

Com base no referido, estabelecem-se duas hipóteses, as quais se procurará validar com o desenrolar do presente trabalho:

- Os TST sentem que têm autonomia técnica.
- Os TST procuram, por iniciativa própria, melhorar as suas competências.

Para cumprimento dos objectivos anteriormente descritos e para se poder dar resposta às questões que originaram o interesse e a motivação para a realização desta investigação, o presente documento encontra-se estruturado da seguinte forma:

- No capítulo 1, será abordada a temática da Saúde e Segurança no Trabalho (SST), sua história e evolução, bem como o exercício da função e competências do TST, os conceitos relacionados com Riscos psicossociais, a temática da Liderança e ainda o Desenvolvimento de habilidades para o exercício de liderança;
- No segundo capítulo, serão tratados os temas relacionados com o trabalho de campo efectuado e a metodologia de investigação, o tipo do estudo, a caracterização da amostra, os instrumentos utilizados, bem como os demais procedimentos levados a efeito para a concretização do trabalho;
- No terceiro capítulo, serão apresentados os resultados e a discussão dos mesmos, com base no obtido pela realização dos questionários e das entrevistas, através da análise dos mesmos;
- Por fim, serão apresentadas as conclusões e tecidas algumas recomendações, bem como apresentada a resposta à questão central, o grau de cumprimento aos objectivos, as limitações da investigação e os desafios da mesma.

1. Enquadramento Legal e Conceptual

1.1. Exercício da função e competências do Técnico de Segurança no Trabalho

De acordo com a alínea c) do Art. 2º da Lei 42/2012, de 28 de Agosto (Lei 42/2012, 2012), o TST é o profissional que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais e de seguida na alínea d), o TSST é o profissional que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção de protecção contra riscos profissionais. Está apto para exercer a profissão quem for detentor do título profissional válido, conforme o Art. 3º, e que preencha os requisitos de atribuição do título profissional, conforme o Art. 5º do mesmo diploma legal.

No exercício da sua profissão, conforme o Art. 7.º da mesma Lei, os TSST e TST devem desenvolver as actividades definidas no perfil profissional respectivo, constante do manual de certificação referido no artigo 4.º, de acordo com os seguintes princípios deontológicos:

- “a) Considerar a segurança e saúde dos trabalhadores como factores prioritários da sua intervenção;
- b) Basear a sua actividade em conhecimentos científicos e competência técnica e propor a intervenção de peritos especializados, quando necessário;
- c) Adquirir e actualizar as competências e os conhecimentos necessários ao exercício das suas funções;
- d) Executar as suas funções com autonomia técnica, colaborando com o empregador no cumprimento das suas obrigações;
- e) Informar o empregador, os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre a existência de situações particularmente perigosas que requeiram uma intervenção imediata;
- f) Colaborar com os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho, desenvolvendo as suas capacidades de intervenção sobre os factores de risco profissional e as medidas de prevenção adequadas;
- g) Abster-se de revelar informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios de que tenham conhecimento em virtude do desempenho das suas funções;
- h) Proteger a confidencialidade dos dados que afectem a privacidade dos trabalhadores;
- i) Consultar e cooperar com os organismos da rede nacional de prevenção de riscos profissionais.”

O manual de certificação referido anteriormente à citação encontra-se completamente desatualizado. De acordo com informação da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), mais concretamente na pessoa da anterior Directora Nacional dos Serviços de Prevenção e de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, está em curso uma revisão deste manual de certificação, estando prevista para breve a sua publicação. No entanto, e não havendo oficialmente uma publicação mais recente, nem um documento oficial que retire de aplicação o manual referido, o mesmo continua em vigor, pelo que se revela uma dificuldade na sua aplicabilidade, tendo em conta a evolução constatada nas duas últimas décadas, em matéria de legislação laboral e enquadramento normativo ao nível da Segurança e Saúde no trabalho (SST).

1.2. Autonomia no Trabalho: o valor da liberdade para profissionais e empresas

A autonomia no trabalho necessita, antes de tudo, de ser compreendida pela Gestão de Topo. Uma vez que ela seja compreendida, passa a ser parte do processo e a ser processada como parte de uma visão estratégica e económica da organização. Se falando na área da ST, favorecer essa liberdade aos TST/TSST está para além de salvar vidas, em outros contextos é também evitar que a organização venha a ter que fazer um alto desembolso no futuro, por não ter dado a devida atenção ao que pudesse ser fator de risco ou a situações e eventos perigosos. Por outro lado, evitaria que os trabalhadores estivessem expostos a perigos, acidentes de trabalho, com as consequentes ausências motivada pelos mesmos.

Para os TST/TSST, o valor que tem a sua liberdade de acção é o sentimento de pertença à organização, de que existe confiança nas suas decisões (Pires, 2019), e que podem implementá-las como devem de ser. Afinal, estarão a dar foco àquilo que é uma obrigação da gestão por esta não ter tempo de o fazer como deve de ser, a menos que a própria se queira certificar como TST/TSST e assuma, então, essa responsabilidade por inteiro. Todavia, isto revela-se extremamente difícil, atendendo à realidade das organizações, devido às inúmeras obrigações, responsabilidades, tarefas burocráticas e administrativas para dar conta dentro e fora da mesma. Então, neste contexto, é imperativo que a Gestão de Topo perceba que os TST/TSST, mediante as suas incansáveis solicitações e exigências para o que se revela necessário, de boas-práticas e obrigatório, não são provedores de despesas, são, isso sim, aliados da estratégia económica, uma parte do cérebro da organização, e que estão focados no bem-estar humano, o motor de tudo o resto.

É sempre importante ressaltar que a gestão de topo precisa, minimamente, de saber ter a capacidade de perceber que as gerações estão a mudar, que o mundo está a mudar e que os profissionais de qualquer área prezam pela sua liberdade, tanto para o exercício de suas funções, quanto para gerir os seus horários de trabalho.

1.3. Riscos Psicossociais – Conceito e Causas

Não existe, até o momento, um conceito único que defina os Riscos Psicossociais. Portanto, é ainda um assunto que se confunde entre muitas teorias e pareceres que divergem de autor para autor e de especialista para especialista.

Os Riscos Psicossociais originam-se nas organizações, mais especificamente na sua estrutura organizacional e contexto laboral, tornando-se evidentes, na grande maioria das vezes, quando os trabalhadores passam a apresentar comportamentos diferentes dos habituais. Alguns destes comportamentos, normalmente, vem acompanhados de baixas médicas e ausências por motivos de saúde e *stress*, ocasionando um aumento do absentismo na organização, podendo colocar em causa a qualidade do trabalho final (Dias, 2019).

Por outro lado, o presentismo é outro comportamento causador de grandes impactos em ambiente laboral e representa quando o trabalhador se encontra presente fisicamente na empresa, porém ausente psicologicamente e isento das condições de saúde necessárias para o desempenho das suas atividades.

Outro dado relevante e que deve ser levado em consideração, é o alto índice de rotatividade de trabalhadores na empresa. Todos estes fatores e elementos, provocam impactos a nível financeiro, seja para os trabalhadores no que envolve o seu bem-estar físico e emocional, seja para as organizações, no que tange o seu trabalho de gestão, planeamento estratégico, financeiro e competitivo.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (ILO, 1986, cit. Dias, 2019), “os fatores psicossociais no trabalho consistem, nas interações entre trabalho, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições organizacionais de um lado e as habilidades, as necessidades, a cultura e situação pessoal fora do trabalho do individuo de outro, através de percepções e experiências deste, que podem influenciar a saúde, desempenho e satisfação no trabalho.”

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) refere que “Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a

nível psicológico, físico e social tais como stress relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão”. Pode-se definir, então, Riscos Psicossociais como sendo a união dos fatores relacionados com o ambiente laboral e o ambiente fora do contexto laboral, aos quais se juntam as características de cada trabalhador.

De acordo com o Art 15.º da Lei 03/2014, de 28 de Janeiro (alteração à Lei 102/2009, de 10 de Setembro) (Lei 03/2014, 2014), relativamente às obrigações gerais do empregador, este deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho.

“A adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;” conforme apresentado na alínea g) deste mesmo artigo.

Actualmente, existem factores que não são aplicados dentro das organizações e que, por isso e principalmente a longo prazo, direccionam os seus trabalhadores para ocorrências negativas decorrentes do ambiente de trabalho que lhes é proporcionado. Algumas das principais causas dos riscos psicossociais são evidenciadas na estrutura organizacional ou na falta dela, na distribuição das tarefas, no excesso de burocracias e na gestão centralizadora o que, além de propiciarem maus ambientes de trabalho, contribuem para a elevada rotatividade de recursos humanos, para a existência de trabalhadores abalados do ponto de vista psicossocial, para a ocorrência de acidentes de trabalho, de mudanças de comportamento, de humor e de alteração de estados de *stress*, os quais produzem impacto a nível financeiro na produção e na qualidade dos trabalhos.

Assim, “torna-se urgente tratar o stress, não como algo que é consequência das urgências do mundo actual, mas como um efeito negativo da gestão e organização das empresas e das pessoas que as compõem.” (INFEIRA, s/d).

1.4. Conceito de Liderança e o papel do TST e TSST na cultura de Segurança

Nos dias de hoje, as organizações que possuem bons líderes, lideram o seu posicionamento no ranking das melhores empresas para se trabalhar em todos os aspetos a nível mundial. Ter bons líderes, é considerado uma estratégia essencial para qualquer tipo de negócio. Para além de atender as burocracias relacionadas com a gestão administrativa, o líder vai também trabalhar no aspeto humano com intuito de manter a equipa ativa e motivada. Ao contrário do chefe autoritário que apenas dá ordens e é temido por toda a

equipa, os “Líderes não cuidam de resultados. Líderes cuidam de pessoas. Pessoas geram resultados” (Sinek, s/d).

Existem alguns tipos de líderes que possuem características diferentes de conduzir a sua gestão, a sua liderança e, conseqüentemente, os seus liderados. Para Chiavenato citado por Ribeiro, Firmino & Rosa (2015), os três estilos principais de liderança são: a liderança autoritária e autocrática, liderança democrática e liderança liberal, cada qual com suas características singulares.

O perfil do primeiro estilo de liderança autoritário e autocrático é baseado num modelo de liderança centralizador, é um estilo que gosta de dar ordens, possui pouca habilidade para desenvolver os seus liderados, incapacidade de ouvir e baixa competência para lidar com pessoas. Possui um perfil de “Chefe” e é um dos grandes responsáveis pela rotatividade de pessoas e perda de talentos profissionais.

O segundo tipo de líder é o democrático, e apresenta-se com um modelo de líder que reconhece, orienta e instrui os seus liderados. Estimula, dá liberdade e promove compartilhamento de ideias e sugestões, levando os seus liderados a contribuírem nos processos e tomadas de decisões e soluções. Desenvolve a sua equipa e encoraja-a para o alcance dos resultados. É responsável por proporcionar o aumento da satisfação da equipa com o trabalho e, com isso, contribui para a baixa rotatividade, maximizando a qualidade e produtividade da equipa.

O terceiro tipo de líder é o liberal, e, como o próprio nome diz, o seu modelo de liderança baseia-se na total liberdade da equipa e que esta decida os melhores caminhos para a resolução dos problemas. Este estilo de liderança afecta não só a produtividade, como também, o desempenho, a qualidade do trabalho, a motivação e desenvolvimento do seu liderado, limitando o seu crescimento. No primeiro momento, este tipo de liderança pode ser positivo, porém, a longo prazo, pode ser o motivo de rotatividade de pessoas.

Como já mencionado, o mundo vem passando por rápidas transformações e mudanças, e, com isso, frente a estas diversificações, surge o modelo de líder visionário e criativo. Para Marques (s/d a), como o próprio nome sugere, a liderança visionária é aquela que olha para o amanhã com outros olhos e sob óticas diferenciadas. Trata-se de um líder que possui visão de águia e consegue “prever o futuro”, preparar-se para mudanças e desafios, identificar oportunidades, além de calcular riscos antes mesmo que eles de facto se concretizem. Além disso, o líder visionário consegue visualizar o potencial máximo de cada membro da sua equipa. Por isso, ele sempre motiva, enquadra e propicia o crescimento de cada um para o alcance de resultados cada vez mais extraordinários.

Por último, mas não o menos importante modelo de líder, é o líder que utiliza a metodologia de *coaching* no seu processo de gestão e que é chamado “líder *coach*”. Este modelo de líder é o profissional que entende a importância do seu papel, não só para os objectivos da empresa, mas também para que sua equipa tenha a oportunidade de desenvolver as suas capacidades e descobrir novas habilidades emocionais, comportamentais, bem como pontos de melhorias e desenvolvimento dos mesmos. Este tipo de líder utiliza as metodologias do *coaching* como filosofia de vida, levando a sua equipa a identificar o momento presente e a trabalhar direccionada com o foco no alcance dos objectivos previamente definidos. Ajuda a criar um ambiente de trabalho muito mais produtivo, lidera pelo exemplo, participa dos processos, reconhece as pessoas e valoriza suas opiniões e contribuição, levando-as a sentirem-se pertencentes de algo maior, sendo capazes de realizar com êxito as metas propostas ou além delas. Ainda para Marques (s/d b), *Leader Coach* é o líder que se apropria do *Coaching* como filosofia e metodologia de trabalho para conduzir pessoas e equipas a elevado desempenho. É aquele que desperta e desenvolve o potencial infinito que existe em cada um de seus liderados. É o líder que incentiva, enquadra e prepara a equipa para evoluir continuamente e ir sempre além, na busca de resultados efetivos e extraordinários para a organização.

Desta maneira, cada modelo de líder influencia, directamente, o comportamento dos colaboradores, da equipa, do clima e ambiente de trabalho e, por consequência, contribui - ou não - para os resultados da empresa. Vale ressaltar que os tipos de gestão de liderança podem ser utilizados consoante as situações para cumprimento de objectivos quando necessário, mas terá sucesso aquele que melhor souber desenvolver os dois últimos tipos de liderança, sendo estes o líder visionário e o líder *coach*.

Nos dias atuais, é de extrema importância que a liderança atue de modo transformacional e ao mesmo tempo, que esteja apta para acompanhar todas as mudanças, buscando sempre ampliar suas capacidades técnicas, conhecimentos e conjuntos de ferramentas capazes de manter motivadas as equipas para desenvolver competências, acompanhar, orientar, corrigir e reconhecer. O conjunto destes elementos é passível de proporcionar o desenvolvimento de comportamentos de elevado desempenho, de maior segurança e geradores de resultados satisfatórios, possibilitando uma melhor gestão da equipa.

De acordo com Bounassar (2021), “A cultura de segurança de uma organização é pautada nos valores, percepções, atitudes, competências e padrão de comportamento de indivíduos e grupos. Manter uma cultura de segurança de cuidado mútuo, com foco na

prevenção e criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis é suportada por uma liderança forte, credível, visível e constante, que consiga influenciar toda a organização em prol de atitudes e comportamentos seguros e saudáveis”. É crucial que os TST/TSST, na ausência desta competência de liderança, busquem desenvolvê-la para que possam melhor atuar frente aos diferentes perfis individuais e em grupos. Munindo-se desta competência, como líderes terão maiores capacidades para disseminar e manter a cultura de segurança através dos seus comportamentos, práticas assertivas de comunicação e posturas mais adequadas, consoante as situações evidenciadas.

Ainda para Bounassar (2021), para muitos autores como Lima & Silva (2004) e Glendon & Stanton (2000), a cultura de segurança é o produto dos valores, crenças, normas, atitudes, práticas adotadas pela organização como, por exemplo, as políticas, procedimentos, sistemas de controlo, comunicação, ou seja, é o jeito de funcionar de uma organização. O maior objetivo no desenvolver uma cultura de segurança sustentável é promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para os trabalhadores, prevenindo ocorrências indesejáveis, como acidentes.

De acordo com Sistema ESO (2021), “Ninguém nasce sabendo. Alguns têm mais facilidade do que outros, em certas tarefas, devido à vivência e experiência e até mesmo à aptidão natural. Porém, uma aptidão natural pode se tornar algo negativo, em alguns casos. Uma pessoa com capacidade natural para a liderança, se não polir o seu talento, se tornará rígida com o tempo, devido à falta de novos conhecimentos. Dessa forma, quem se esforça, independentemente de ter aptidão natural ou não, estará sempre à frente”.

Para complementar esta ideia, e ainda de acordo com Sistema ESO (2021), um líder para a segurança está preocupado com a produtividade, mas não apenas isso, ele se preocupa também com as pessoas. Quando o líder se preocupa e dá atenção às pessoas, deixando claro o que espera delas, e recebendo abertamente os *feedbacks* por parte dos trabalhadores, a confiança na relação aumenta e o medo diminui. Quando o trabalhador sente o líder presente, normalmente, isso aumenta a produtividade, ao mesmo tempo que reduz a probabilidade de acidentes de trabalho. O trabalhador trabalha mais motivado e enquadrado, quando o líder os inspira adequadamente.

Quanto mais ferramentas o líder possuir, melhor será a sua atuação e as técnicas de *coaching* têm-se tornado um grande aliado para o alcance de melhores objetivos. Conforme Chiavenato citado por Massera (s/d), um líder não depende, necessariamente, de um grande aporte de recursos financeiros para lidar com essas questões ligadas com a Segurança. Ele é

um gestor que, por meio das técnicas de *coaching*, trabalha para o bem-estar dos funcionários, ao utilizar, basicamente, ferramentas da ética e do respeito mútuo.

1.5. Desenvolvimento de habilidades e Competências para o exercício da liderança

Desenvolver uma nova competência nem sempre é algo reconhecido por todos ou, na maioria das vezes, a necessidade de desenvolvê-la torna-se consciente quando uma pessoa deixa de estar na sua zona de conforto e passa a vivenciar novas experiências ou a liderar uma equipa. O exercício de liderar pessoas está para além de apenas dar-lhes comandos no estilo de chefia, é preciso desenvolver as habilidades necessárias face à nova era em que se vive, para a concretização desta nova competência.

Para que seja efetiva essa transformação e se possa adquirir essa competência, vale ressaltar que o caminho mais importante para que haja o desenvolvimento da liderança é aquele em que a pessoa faz do lado de dentro, em que ela interioriza sua conduta, suas atitudes, estrutura de pensamentos e o que a leva a ter determinados tipos de comportamentos. Para isso, torna-se necessário desenvolver maneiras de encontrar o caminho do autoconhecimento, uma vez que nem sempre as empresas possuem a sensibilidade de também se preocuparem com melhor preparar a sua liderança, é ter uma consciência maior de que desenvolver-se não vai somente ao encontro de uma nova progressão na carreira, ou para, simplesmente, atender a uma “necessidade” da empresa, mas sim por que vai tornar uma pessoa ainda melhor com inúmeras capacidades não só de comunicação e geração de resultados, mas também de gerir melhor os acontecimentos menos agradáveis que aconteçam à sua volta.

Nem todas as pessoas nascem com características de líderes. “Liderança não é uma coisa que a gente herda, a gente não nasce líder, a gente escolhe ser líder e depois conquista.” (Diniz, cit. Em INICIOORH, 2020). Segundo a Caput Consultoria (s/d), “estudos mais recentes mostram que quase todos nós podemos aprender a liderar bem se nos guiarmos pela motivação certa. Para isso, precisamos recebermos a formação necessária, vivenciarmos experiências enriquecedoras e contar com um bom mentor enquanto aprendemos a trabalhar direito”.

Os profissionais não nascem dotados das habilidades que necessitam para actuarem como um líder e nem ao menos seus familiares ou a estrutura em que cresceram forneceram os direcionamentos para que assim se desenvolvam. Porém, é possível tornar-se um grande líder capaz de modificar a sua equipa a partir da sua transformação. Para potencializar e

adquirir novas habilidades, depois de efectuar o caminho interior e identificar as que necessita desenvolver ou aprimorar, torna-se necessário buscar os meios que possam fornecer os conhecimentos e as ferramentas necessárias para o efeito, sejam elas formações focadas e direccionadas, sem deixar de lado a análise contínua do seu desempenho e resultados perante a sua própria equipa. “A maior habilidade de um líder, é desenvolver habilidades extraordinárias em pessoas comuns” (Lincoln, s/d). O líder comum também se pode tornar um líder extraordinário, identificar as habilidades que necessita desenvolver em si próprio para depois saber como as desenvolver no seu liderado. “Um líder é alguém que conhece o caminho, corre ao longo do caminho e mostra o caminho” (Maxwell, cit. In Freitas, 2021).

É perceptível que o mundo empresarial se tem tornado cada vez mais competitivo e toda essa competitividade exige uma postura condizente dos profissionais e organizações. Para isso, são elencadas algumas das principais competências necessárias para um líder e que as empresas consideram mais importantes. Conforme Marques (s/d b), “Para que toda organização obtenha resultados positivos e prósperos, é necessário contar com uma liderança eficiente, que serve de exemplo e inspiração para toda a equipe, transformando a maneira como cada funcionário desenvolve suas tarefas e conquistando o sucesso almejado como um todo. Isto é ser um Leader Coach!” Ressalta ainda o mesmo autor que, “Para isso, existem algumas competências específicas que as organizações priorizam e consideram importantes em seus colaboradores e, principalmente em um líder”. No âmbito das competências referidas por Marques (s/d c), constrói-se o esquema seguinte (Figura 1).



Figura 1 – Principais Competências de Liderança
(fonte: autora)

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

O profissional que identificar as competências necessárias para o desempenho de uma boa liderança e buscar os meios necessários para desenvolvê-la poderá garantir a sua empregabilidade e, também, sobressair em qualquer contexto, seja ele organizacional ou pessoal.

2. Metodologia e Métodos

2.1. Metodologia

Relativamente à forma como a investigação se processou, foi efectuada por meio da realização de um questionário estruturado na plataforma do *Google Drive* e aplicado a bases de dados contendo profissionais TST/TSST, bem como Engenheiros de Segurança de todo o País e até mesmo alguns a trabalhar no exterior de Portugal, com vista à obtenção de respostas conducentes aos objectivos deste trabalho.

O questionário foi elaborado com um conjunto de perguntas específicas, a fim de levantar as mais variadas informações e dificuldades relacionadas com as funções de TST/TSST, nomeadamente com a Autonomia Técnica e competências Pessoais e Profissionais, bem como identificar os sentimentos relacionados com a sua satisfação profissional e sugestões quanto a indicação profissional para futuros interessados neste tipo de actividades. Para isto, o inquérito conta com 23 perguntas, em que 22 destas são questões fechadas de múltipla escolha e apenas uma é para resposta aberta.

Para o levantamento de respostas individuais e de forma a identificar os sentimentos dos participantes, houve a necessidade de formular algumas questões em que, mesmo fechadas e consoante as respostas, levassem os participantes para um outro conjunto de opções relativamente aos sentimentos, para que pudessem indicar o que melhor os representaria.

A existência da pergunta fechada foi apenas para identificar uma situação pontual, não necessitando de nenhuma outra informação para além da própria questão.

O formulário disponibilizado permite trabalhar as questões conforme as respostas dos entrevistados, direccionando-os para as questões pertinentes, de modo a seleccionar apenas as com as quais se identificam, optimizando o tempo de resposta, o qual varia entre quatro e seis minutos.

Antes de ser aplicado ao público-alvo, em geral, este questionário foi aplicado a três turmas de alunos dos cursos de TST/TSST ministrados numa organização, tendo sido obtidas 14 respostas e algumas sugestões de melhorias, as quais foram devidamente avaliadas e integradas mediante constatação de falhas existentes ou situações passíveis de melhoria.

Em Fevereiro de 2023, o questionário foi partilhado nas redes sociais (*Facebook, LinkedIn, Instagram*), em grupos na área da SST e também em diferentes páginas pessoais de diversas pessoas que partilharam a partir dos grupos a que pertencem.

O questionário foi também enviado através de correio electrónico para uma base de dados contendo cerca de 4.300 profissionais na área da SST e, de seguida, para uma outra lista contendo cerca de 1.200 profissionais, referente aos Associados do Núcleo Pró-Câmara dos Técnicos e Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho. O questionário ficou aberto ao público durante mês e meio, tendo sido encerrado no dia 02 de Março, por volta da meia-noite, com um montante de 335 respostas obtidas.

2.2. Instrumentos de Pesquisa

Decorreu no dia 20 de Outubro, pelas 21:00, no Teatro José Lúcio da Silva, em Leiria, um painel de debate a respeito da criação da futura Câmara dos Técnicos e Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho, o qual foi transmitido através do canal do *Youtube* da Câmara. Este evento reuniu profissionais TST/TSST, engenheiros, empresas, docentes, representantes das Associações de Técnicos, representantes das estruturas sindicais e da ACT para uma troca de ideias, a fim de debater a necessidade de criação da CTTSSST.

No ensejo deste debate, foi referido pela Directora Nacional dos Serviços para a Promoção de Saúde e Segurança no Trabalho ACT que existem, actualmente, por volta de 60.000 profissionais de TST/TSST. Foi enviado correio electrónico por três vezes, à ACT, a fim de obter uma informação plausível quanto ao número de profissionais. Desde então até ao presente momento, não foi obtida qualquer resposta.

Com base nesta declaração referida pela anterior Directora, e no número de participantes do questionário, foi efectuado o cálculo da representatividade da amostra, tendo sido utilizado o *software online SOLVIS*, o qual disponibiliza calculadoras do tamanho de amostra e da margem de erro (Figura 2).

Considerando a população de 60.000 e o tamanho da amostra de 335, para um grau de confiança de 90%, a amostra apresenta uma margem de erro de 4,49%, considerada muito boa, em termos de representatividade da mesma. Assim, é possível afirmar que a amostra tem a dimensão suficiente para ser considerada representativa da população.

SOLVIS A Solvis

Use esta calculadora quando você sabe o tamanho da amostra e da população e quer saber a margem de erro máxima da sua pesquisa.

População
60000

Tamanho da amostra
335

Confiabilidade (%)
90 ▾

Margem de Erro: **4.49%**

Figura 2 – Cálculo da margem de erro da amostra
(fonte: <https://solvis.com.br/calculadora/>)

No que diz respeito à entrevista, a mesma foi elaborada para poder ser usada como termo de comparação entre a opinião de individualidades ligadas ao mundo da SST e às profissões de TST/TSST, na actualidade e no passado.

Assim, a entrevista foi enviada por correio electrónico para as seguintes individualidades:

- Directora Nacional dos Serviços de Prevenção e de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho;
- Directora do Ponto Focal Nacional da Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho (AESST)
- Gestor de uma empresa prestadora de serviços
- Presidente da associação de empresas prestadoras de serviços
- Presidente da Mesa da Assembleia-Geral do Núcleo Pró-Câmara dos Técnicos e Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho
- Ex-Subinspector-Geral do Trabalho da ACT
- Ex-Presidente do Instituto Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho
- Ex-Coordenador Executivo da ACT
- União-Geral de Trabalhadores
- Central Geral de Trabalhadores Portugueses – Intersindical
- Secretário da Associação Portuguesa dos Técnicos de Prevenção e Segurança

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

- Presidente da Direcção da Associação Nacional de Técnicos de Higiene e Segurança no Trabalho.

Foram enviadas quatro mensagens a solicitar resposta à entrevista, tendo sido obtidas apenas seis respostas, referidas e analisadas adiante neste documento, em subcapítulo próprio.

Participaram na entrevista:

- Presidente da Mesa da Assembleia do Núcleo Pró-Câmara dos Técnicos e Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho;
- Ex-Coordenador Executivo da Autoridade para as Condições de Trabalho;
- Secretário-Geral da Associação Portuguesa dos Técnicos de Prevenção e Segurança;
- Gestor de empresa prestadora de serviços de SST;
- Presidente da Associação Nacional dos Técnicos de Segurança e Higiene no Trabalho;
- Ex-Directora Nacional dos Serviços de Prevenção e de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho da ACT e Coordenadora do Ponto Focal Nacional da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.

2.2.1. Questionário

Como já referido, o questionário foi aplicado de forma livre e o seu preenchimento foi solicitado aos TST/TSST aos quais se conseguiu chegar pelos meio já referidos anteriormente.

Indicam-se de seguida as questões que integram o referido questionário, agrupadas em secções com tema afim, bem como as opções de resposta.

Caracterização sócio-demográfica

1. Indique a faixa etária onde se situa

- () 25 ou menos anos
- () De 26 a 35 anos
- () De 36 a 45 anos
- () De 46 a 55 anos
- () De 56 a 65 anos
- () Mais de 65 anos

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

2. Indique o seu sexo
 - () Masculino
 - () Feminino
3. Qual a sua área de residência?
 - () Região Norte
 - () Região Centro
 - () Região de Lisboa e Vale do Tejo
 - () Região do Alentejo
 - () Região dos Açores
 - () Região da Madeira

Caracterização Profissional

4. Qual é o título da sua formação profissional?
 - () TST – Técnico de Segurança no Trabalho
 - () TSST – Técnico Superior de Segurança no Trabalho
5. Possui formação há quanto tempo?
 - () Há menos de 1 ano
 - () Entre 1 e 2 anos
 - () Entre 2 e 5 anos
 - () Entre 5 e 10 anos
 - () Entre 10 e 15 anos
 - () Entre 15 e 20 anos
 - () Há mais de 20 anos
6. Em que sector de actividade actua?
 - () Sector Primário (Agricultura e Pescas)
 - () Sector Secundário (Indústria)
 - () Sector Terciário (Serviços)
7. Qual a área geográfica em que realiza o trabalho?
 - () Região Norte
 - () Região Centro
 - () Região de Lisboa e Vale do Tejo
 - () Região do Alentejo
 - () Região do Algarve
 - () Região dos Açores

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Região da Madeira

8. Actualmente, está a actuar profissionalmente na área de Segurança no Trabalho?

Sim

Não

Tempo de trabalho enquanto TST/TSST

8.a. Há quanto tempo trabalha ou trabalhou enquanto TST/TSST?

Menos de 5 anos

De 6 a 10 anos

De 11 a 15 anos

De 16 a 20 anos

De 21 a 25 anos

De 26 a 30 anos

De 31 a 35 anos

De 36 a 40 anos

Mais de 40 anos

Razões para não actuação enquanto TST/TSST

8.b. Por qual motivo não está actuando profissionalmente na área da Segurança no Trabalho?

Falta de oportunidade

Exigência de experiência inicial

Insatisfação Profissional

Insatisfação em termos salarial face às responsabilidades profissionais

Actuação em outra área profissional

Mudanças de objectivos profissionais

Autonomia

9. Sente que possui Autonomia Técnica para a tomada de decisões e implementação das mesmas?

Sim

Não

Depende

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Com autonomia

9.a. Como se sente?

- Valorizado(a)
- Motivado(a)
- Seguro(a)
- Com total liberdade

Sem autonomia

9.b. Como se sente?

- Desvalorizado(a)
- Desmotivado(a)
- Inseguro(a)
- Sem qualquer liberdade

Autonomia Relativa

9.c. Como se sente?

- Pouca autonomia, mas alguma
- ...
- ...
- ...
- Muita autonomia, mas não completa

Gestão de topo

10. A Gestão de topo apoia suas decisões?

- Sempre
- Nunca
- Depende

Com apoio da Gestão de topo

10.a. Como se sente?

- Valorizado(a)
- Motivado(a)
- Seguro(a)
- Com total liberdade

Sem apoio da Gestão de topo

10.b. Como se sente?

- Desvalorizado(a)

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

- Desmotivado(a)
- Inseguro(a)
- Sem qualquer liberdade

Com apoio relativo da Gestão de topo

10.c. Como se sente?

- Pouco apoio, mas algum
- ...
- ...
- ...
- Muito apoio, mas não total

Comunicação com a Gestão de topo

11. Como considera o seu estilo de comunicação com a gestão de topo?

- Tenho uma boa comunicação. Facilmente consigo resposta positiva ao que proponho.
- Acredito que preciso melhorar a minha comunicação. Nem sempre consigo resposta positiva ao que proponho.
- Nem sempre tenho uma boa comunicação. Nem sempre consigo resposta positiva ao que proponho.
- Tenho uma péssima comunicação. Definitivamente, não consigo resposta positiva ao que proponho.
- Muito apoio, mas não total

12. Como se sente?

- Motivado(a)
- Seguro(a)
- Desmotivado(a)
- Frustrado(a)
- Inseguro(a)
- Incapaz
- Com poucas capacidades de argumentação

Comunicação com os Trabalhadores

13. Como considera o seu estilo de comunicação com os trabalhadores?

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Acredito que tenho uma boa comunicação. Consigo fazer com que os trabalhadores cumpram com todas as regras de segurança e com as minhas orientações.

Acredito que tenho uma boa comunicação. Porém, nem sempre consigo fazer com que os trabalhadores cumpram com as regras de segurança e também com as minhas orientações.

Acredito que tenho uma comunicação. Porém, nenhum trabalhador cumpre com nenhuma regra de segurança e tampouco com as minhas orientações.

Definitivamente, reconheço que possuo uma péssima comunicação, o que acredito que fica em causa a qualidade do meu trabalho quanto profissional transformador de comportamentos.

14. Como se sente?

Motivado(a)

Seguro(a)

Desmotivado(a)

Frustrado(a)

Inseguro(a)

Incapaz

Com poucas capacidades de argumentação

Cumprimento das organizações de Segurança por parte dos Trabalhadores

15. Os trabalhadores cumprem com as suas orientações de segurança?

Sempre

Nunca

Depende

Os Trabalhadores cumprem as indicações de Segurança

15.a. Como se sente quando os Trabalhadores cumprem as indicações de segurança?

Respeitado(a)

Motivado(a)

Seguro(a)

Os Trabalhadores não cumprem as indicações de Segurança

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

15.b. Como se sente quando os Trabalhadores não cumprem as indicações de segurança?

- Desrespeitado(a)
- Desmotivado(a)
- Inseguro(a)

Os Trabalhadores cumprem condicionalmente as indicações de Segurança

15.c. Nível de cumprimento das indicações de Segurança por parte dos Trabalhadores

- Cumprem pouco
- ...
- ...
- ...
- Cumprem quase sempre

15.d. Como se sente quando os Trabalhadores cumprem condicionalmente as indicações de Segurança?

- Desrespeitado(a)
- Desmotivado(a)
- Inseguro(a)

Formação

16. A organização em que trabalha, proporciona oportunidades de formação para melhorar o desempenho profissional de seus trabalhadores?

- Nunca
- Poucas vezes
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

17. Já realizou alguma formação oferecida pela organização para desenvolvimento de alguma competência importante para o alto desempenho da sua função?

- Nunca realizei
- Realizo poucas vezes
- Realizo algumas vezes
- Realizo muitas vezes
- Realizo sempre que preciso

Liderança

18. Quanto a liderança, considera que possui esta competência para o exercício da sua função?

- Não possuo
- Possuo pouco
- Possuo alguma
- Possuo muito
- Possuo completamente

19. Como se sente?

- Apto(a) para realizar o meu trabalho
- Seguro(a) para realizar o meu trabalho
- Inseguro(a) para realizar o meu trabalho
- Não apto(a) para realizar o meu trabalho

20. Procura participar de formações disponibilizadas por outras entidades que não a sua organização, para desenvolver competências de liderança?

- Nunca
- Poucas vezes
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

21. Como considera que está o seu nível de desenvolvimento actual para as seguintes competências de liderança?

(1 corresponde a nenhum desenvolvimento e 5 corresponde a total desenvolvimento)

- Sou Inspirador
- Sou Criativo
- Sou Resiliente
- Reconheço o trabalho e o esforço da equipa
- Recebo e dou *feedback*
- Sou Confiante
- Sou Flexível
- Sou Estratégico
- Sou Assertivo

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

- () Sou um Comunicador Eficaz
- () Delego funções/tarefas
- () Sou Responsável
- () Sou Positivo

22. Quais os sentimentos que possui quanto à sua profissão?

- () Felicidade
- () Realização profissional
- () Desmotivação e desânimo
- () Frustração
- () Tristeza
- () Insegurança e medo
- () Esgotamento
- () Fracasso profissional
- () *Stress*

Conselho

23. Se algum amigo(a), filho(a) ou outro alguém da sua família, demonstrasse interesse em tornar-se um Técnico de Segurança no Trabalho ou Técnico Superior de Segurança no Trabalho, que conselho você lhe daria?

2.2.2. Entrevistas

As questões foram realizadas também no *Google Forms*, tendo o *link* do formulário com as questões sido enviado por correio electrónico ao leque de individualidades seleccionadas para o efeito e referidas anteriormente.

1 - Na sua opinião, qual é o nível de importância que as organizações dão ao trabalho do profissional de Segurança no Trabalho (Técnicos e Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho)?

2 - O que considera ser a Autonomia Técnica prevista na Lei 42/4012 e como a mesma pode ser importante para o profissional de Segurança no Trabalho?

3 - Quais as maiores dificuldades que podem ser colocadas aos profissionais de Segurança no Trabalho no que diz respeito à implementação efectiva da Autonomia Técnica prevista na Lei 42/2012?

4 - Como vê as organizações que dificultam o trabalho e o desempenho do

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

5 - Na sua opinião, o que poderia ser feito para equilibrar o nível de satisfação dos dois lados: gestão de topo e gestão da Segurança no Trabalho?

6 - Relativamente à formação existente no mercado de trabalho, quer a inicial (cursos de TST e TSST), nas suas variantes presencial e online, quer as de actualização técnico-científica, como a analisa? É suficiente? Permite a qualificação com qualidade?

7 - Qual formação considera importante a nível de desenvolvimento de competências pessoais e profissionais para o profissional de Segurança no Trabalho?

8 - Se algum amigo(a), filho(a) ou outro alguém da sua família, demonstrasse interesse em tornar-se um Técnico de Segurança no Trabalho ou Técnico Superior de Segurança no Trabalho, que conselho você daria?

Por favor, indique o seu nome.

Por favor, indique o seu contacto de correio electrónico.

Por favor, indique qual a organização para a qual trabalha.

Por favor, indique qual o seu cargo/função.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

3. Resultados e Discussão

Os dados referentes às questões elaboradas foram recolhidos e tratados através do *Google Forms*. A utilização desta plataforma permite que se possa chegar a um grande número de eventuais respondentes, já que o envio do *link* que aloja o questionário permite a divulgação pelos mais variados meios de comunicação digitais.

No ponto seguinte, para além da demonstração gráfica dos resultados, será também elaborada uma reflexão sobre os mesmos, consoante a objectividade dos dados obtidos e uma maior sensibilidade da autora na sequência de sentimento próprio despertado pelos mais diferentes cenários abordados no questionário.

3.1. Resultados do questionário

No que diz respeito à primeira questão, referente à faixa etária dos TST/TSST, nota-se que a grande maioria (35,8%) pertence à faixa etária de 36 a 45 anos, 31,6% têm entre 46 e 55 anos, 16,1% pertencem à faixa etária de 56 a 65 anos, 14% pertencem à faixa etária de 26 a 35 anos e apenas 2,1% pertence a faixa etária de 25 anos ou menos (Figura 3). Maioritariamente, os profissionais TST/TSST, encontram-se com idades entre os 36 e os 55 anos.

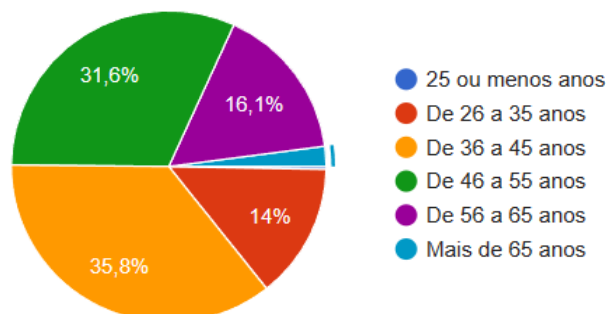


Figura 3 - Faixa etária dos respondentes

Do total de respondentes, cerca de 50,4% pertencem ao sexo feminino e os outros 49,6% pertencem ao sexo masculino, conforme representado no gráfico seguinte (Figura 4), pelo que se pode verificar que não há uma grande disparidade. Assim, é fácil concluir-se que as profissões em causa não são limitadoras no acesso a qualquer um dos dois sexos.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

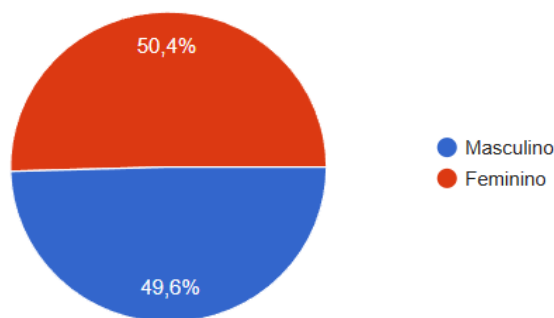


Figura 4 – Distribuição por Sexo dos respondentes

Referente à área de residência dos participantes, nota-se que a grande maioria, 72,8% dos respondentes, concentra-se nas regiões Centro e Lisboa e Vale do Tejo, em que, desta percentagem, separadamente, 41,2% vivem na região centro e 31,6% na região de Lisboa e Vale do Tejo (Figura 5). Os restantes respondentes dividem-se pelas demais regiões do País: 17% na região Norte, 3,6% no Alentejo, 2,7% no Algarve, 3,3% nos Açores e apenas 0,3% na região da Madeira.

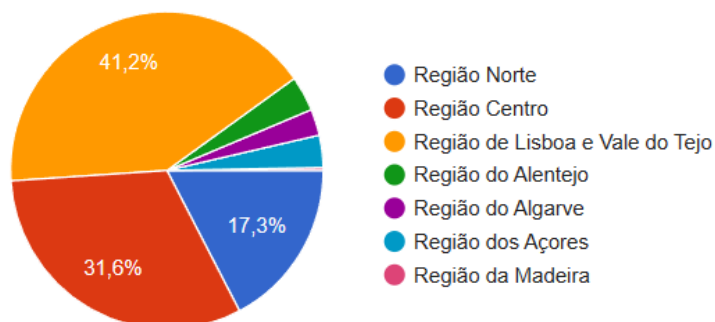


Figura 5 – Área de residência dos respondentes

Quanto ao Título Profissional dos participantes, pode-se verificar que 87,8% são TSST e os restantes 12,2% são TST (Figura 6). Seria de esperar um maior número de TST, precisamente numa proporção inversa à que se verifica. A própria legislação indicia que deveria ser uma proporção inversa, no sentido em que refere, por exemplo, que, “Em estabelecimento industrial — até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50, dois técnicos, por cada 1500 trabalhadores abrangidos ou fração, sendo pelo menos um deles técnico superior” (Lei 03/2014, 2014). Por outras palavras, deveria ser comum haver TST nas organizações e, em situações que exijam as particularidades do perfil de TSST, então aí sim, haver TSST ou TSST para além dos TST.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

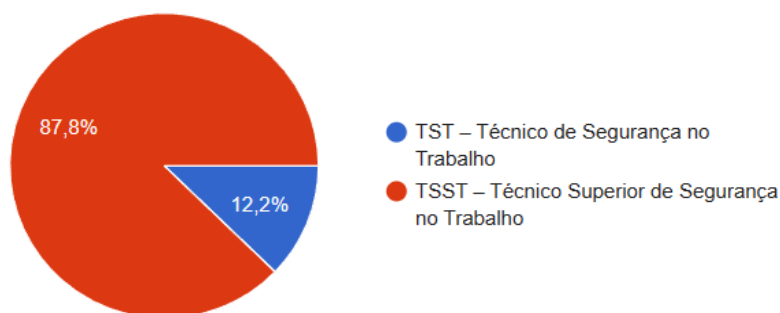


Figura 6 – Tipos de Técnicos

No sentido de identificar há quanto tempo os TST/TSST possuem formação profissional específica habilitante, pode-se notar que mais de 50% dos respondentes encontram-se entre os 10 e 20 anos, em que 27,5% correspondem aos que estão entre os 10 e 15 anos e 26,6% aos que estão entre os 15 e 20 anos. 14% dos respondentes apontaram possuir formação profissional há mais de 20 anos. 15,2% entre os cinco e os 10 anos. 3% dos respondentes indicam que possuem há menos de um ano, 5,4% entre um e dois anos, e 8,4% entre dois a cinco anos (Figura 7).

A grande maioria dos participantes possui a formação profissional realizada há bastante tempo, o que significa que, dentro do percurso profissional e das mudanças mundiais, foi necessário haver o interesse em procurar atualizar-se constantemente para acompanhar todas estas evoluções, sejam elas no que diz respeito às leis voltadas para a SST, às mudanças nos processos de trabalho ou mesmo relativamente aos perfis dos trabalhadores.

Referente aos profissionais que possuem pouco tempo de formação, o seu bom percurso profissional futuro vai depender muito também da base inicial que receberam, uma vez que o mercado formativo tem ampliado cada vez mais nos dias mais recentes e atuais, e são inúmeras as ofertas de cursos, desde aqueles que possuem para além da parte teórica, uma boa componente prática, àqueles que são vendidos numa componente completamente *online*, podendo trazer dificuldades para o profissional, uma vez que, nestes casos a falta do conhecimento prático poderá não suprir algumas dificuldades que o TST/TSST pode ter no terreno de trabalho.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

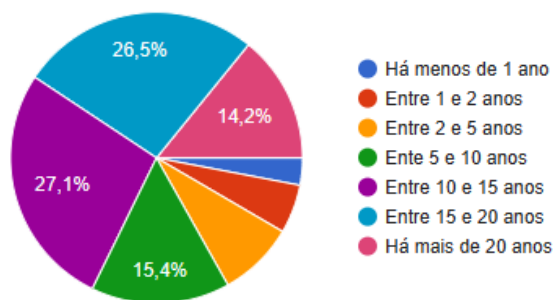


Figura 7 – Tempo de formação profissional

Quanto ao sector de actividade em que actuam os respondentes, cerca de 60% trabalham no sector Terciário (Comércio e Serviços), 53,1% actuam no sector Secundário (Indústria) e apenas 5,7% desenvolvem a sua actividade no sector Primário (Agricultura, Pescas, etc.), conforme apresentado no gráfico seguinte (Figura 8).

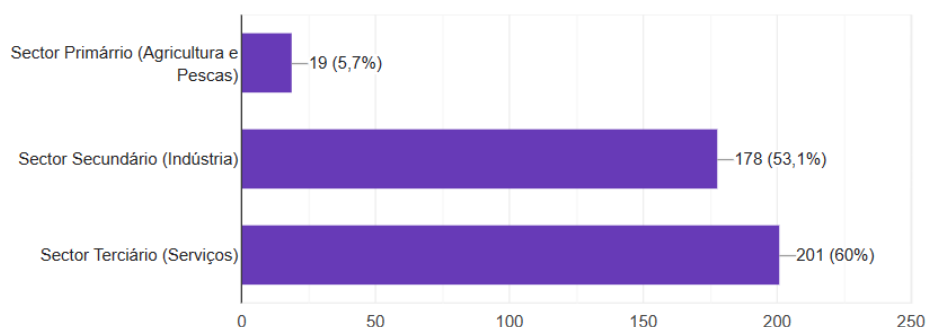


Figura 8 – Sector de actividade em que actua

Relativamente à área geográfica em que realizam o trabalho, conforme facilmente pode ser percebido no gráfico seguinte (Figura 9), cerca de 49% realizam seus serviços na Região de Lisboa e Vale do Tejo, 41,5% dos respondentes indicaram a região Centro, 25,4% encontram-se a trabalhar na região Norte, 11,9% na região do Alentejo, 10,7% na região do Algarve, 6,6 na Região Autónoma dos Açores e apenas 3,3% se encontram a realizar o trabalho na Região Autónoma da Madeira.

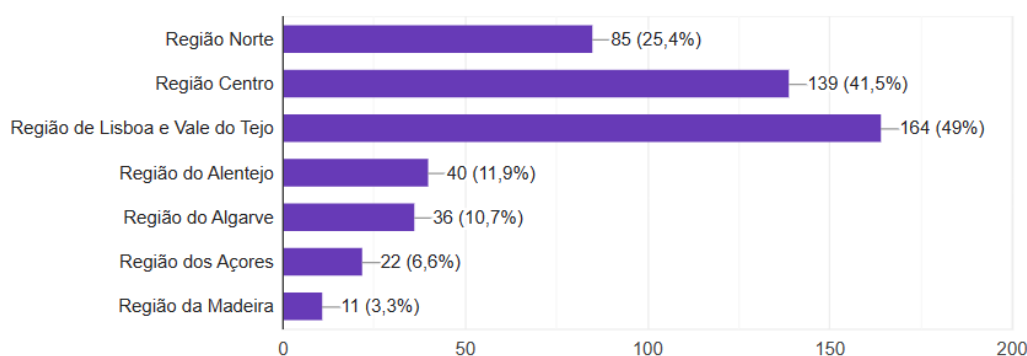


Figura 9 – Área geográfica em que trabalha

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Relativamente à actuação profissional especificamente na área de Segurança no Trabalho, pode-se perceber que 80,6% dos participantes encontram-se a trabalhar atualmente na área, enquanto os restantes 19,4%, indicaram não trabalhar na área (Figura 10).

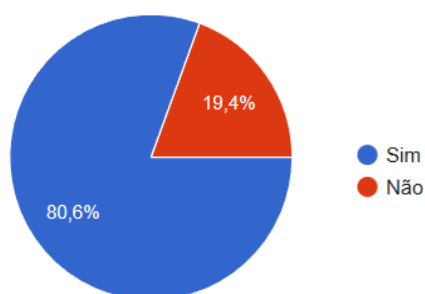


Figura 10 – Actuação Profissional

Quanto aos motivos daqueles que apontaram não estarem a desempenhar actividades na área de SST, conforme consta na Figura 11, 60% dos respondentes indicaram estar actuando em outra área profissional, 27,7% indicaram a falta de oportunidade como um motivo de não estarem actuando profissionalmente, 20% indicaram a insatisfação em termos salariais, 16,9% indicaram que houve mudanças de objectivos profissionais, 7,7% relataram insatisfação profissional, 6,2% a exigência de experiência inicial e os outros 10,5% estão representados em outros motivos variados e individuais de não estarem actuando na área.

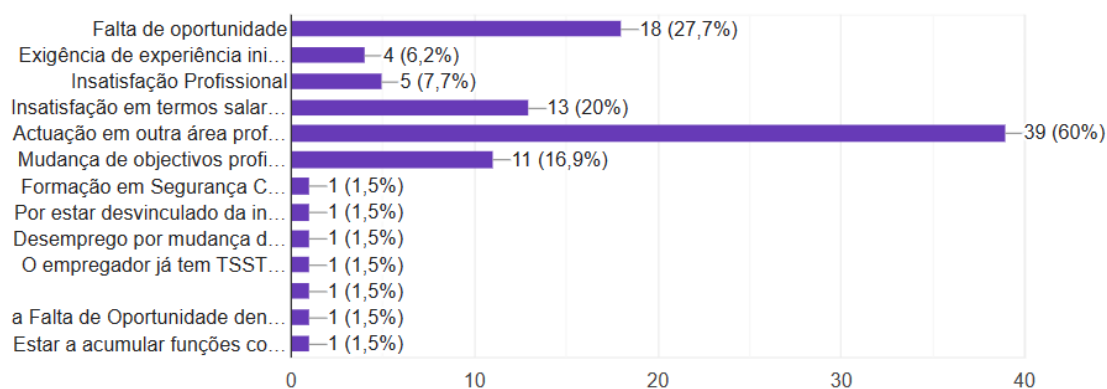


Figura 11 – Motivo de não estar actuando profissionalmente na área de SST

Dos 80,6% dos participantes que disseram estar actuando na área de SST, maioritariamente, cerca de 71,8%, tabalham ou trabalharam entre os seis a 20 anos, em que destes, separadamente, 30,7% trabalha ou trabalhou de 11 a 15 anos, 22,2% de 16 a 20 anos, 18,9% de seis a 10 anos, enquanto os demais participantes se dividem entre menos de cinco anos e mais de 21 anos de actuação profissional (Figura 12).

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

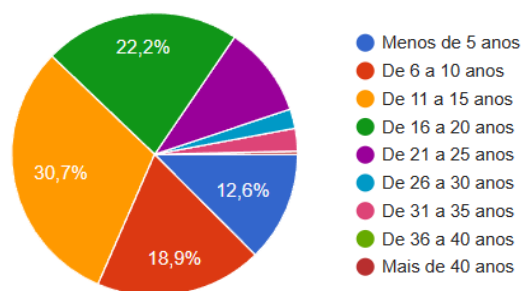


Figura 12 – Experiência laboral como TST/TSST

Quanto à autonomia técnica para realizar as suas funções (pergunta “Sente que possui Autonomia Técnica para a tomada de decisões e implementação das mesmas?”), 46,3% dos participantes indicaram que “Depende”, 41,1% responderam que “Sim”, enquanto 12,6% indicaram que “Não”, conforme representado no gráfico seguinte (Figura 13).

Relativamente aos dias actuais, pode-se evidenciar que a autonomia técnica ainda sofre interferências, o que não permite total liberdade para o TST/TSST exercer, na integra, as funções que lhe competem. Pode-se evidenciar também que ainda existem aqueles que, definitivamente, não possuem qualquer autonomia; por outro lado, começa a ser animador esse objectivo, uma vez que a outra grande maioria, conforme representado no gráfico (Figura 13), tem feito um bom percurso, permitindo-lhes fazer uso e cumprimento de sua autonomia.

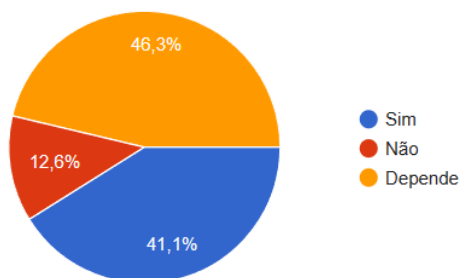


Figura 13 – Existência de Autonomia Técnica

Quanto aos 41,1% dos participantes que apontaram que sentem possuir Autonomia Técnica para a tomada de decisões e implementação das mesmas, 46,8% destes indicaram sentir-se motivados, 12,3% apresentaram sentir-se seguros, 39,6% sentem-se valorizados e 30,6% com total liberdade, conforme representação gráfica seguinte (Figura 14).

Possuir as ferramentas necessárias de trabalho, nomeadamente a autonomia técnica para se exercer bem as funções, torna os profissionais TST/TSST muito mais capazes de conduzir os trabalhadores a exercerem suas funções com segurança, promovendo locais de

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

trabalho seguros e, assim, atingir os objetivos da segurança. Internamente, faz com que os trabalhadores se queiram envolver com a organização e com a Segurança. Externamente, transmite segurança para futuros candidatos interessados em fazer parte da organização, seja qual for a área de trabalho.

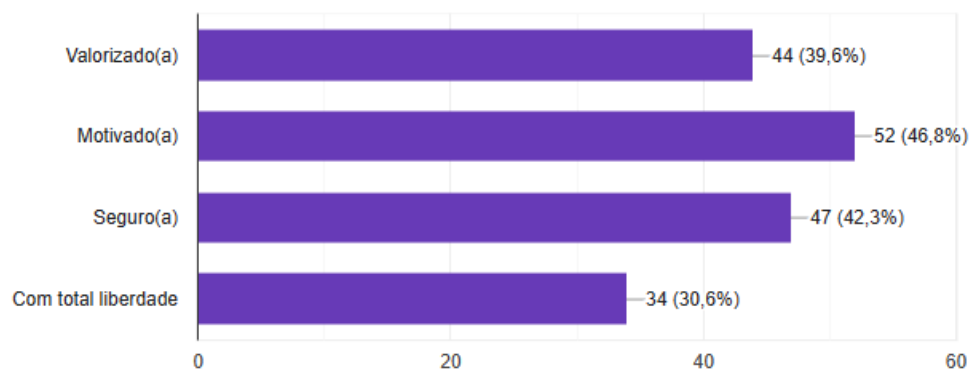


Figura 14 – Sentimento de posse de autonomia técnica

Por outro lado, os 12,6% participantes que indicaram sentir que não possuem Autonomia Técnica para a tomada de decisões e implementação das mesmas, 76,5% destes indicaram sentir-se desvalorizados, 55,9% apresentaram sentir-se desmotivados, 38,2% sentem-se Inseguros e 26,5% sem qualquer liberdade, conforme a representação gráfica seguinte (Figura 15). A falta de autonomia técnica coloca em causa a saúde e segurança dos trabalhadores, sobretudo a saúde e segurança do próprio TST/TSST, e o cumprimento legal dos requisitos relacionados a área em questão.

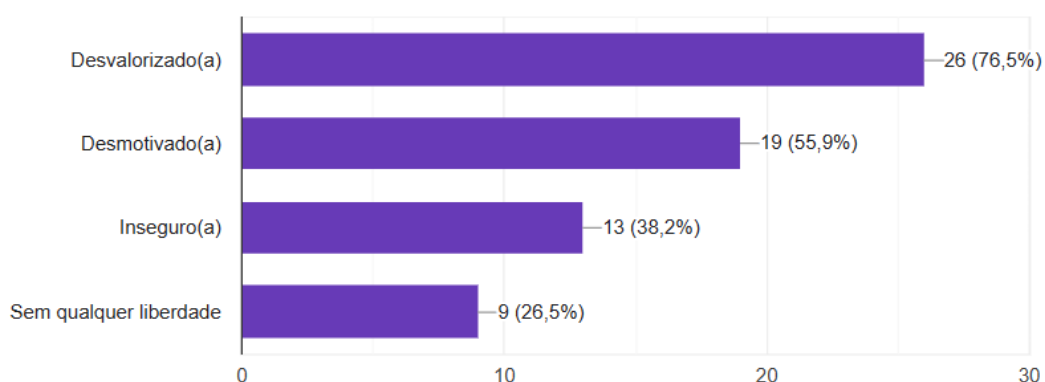


Figura 15 – Sentimento de não posse de autonomia técnica

Quanto à pergunta sobre detenção de Autonomia Técnica, quando a resposta é “Depende” (Figura 13), remete para uma outra questão, cuja resposta se enquadra numa escala de 1 a 5, onde 1 representa ter “Pouca autonomia, mas alguma” e 5 representa ter “Muita autonomia, mas não completa”, pode-se perceber que a grande maioria se apresenta

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

no meio e parte direita do gráfico, indicando posse de Autonomia Técnica com diferentes pesos, mas positiva (Figura 16). Por outras palavras, significa que grande parte dos participantes possui alguma autonomia, mas não completa e juntamente com os 12,6% que apontaram realmente não possuir nenhuma autonomia (Figura 13) é ainda um ponto fulcral a ser trabalhado para que, num futuro que se espera não tão distante, essa grande maioria possa juntar-se aos 41,1% (Figura 13) que dizem possuir a tão desejada autonomia pelos demais.

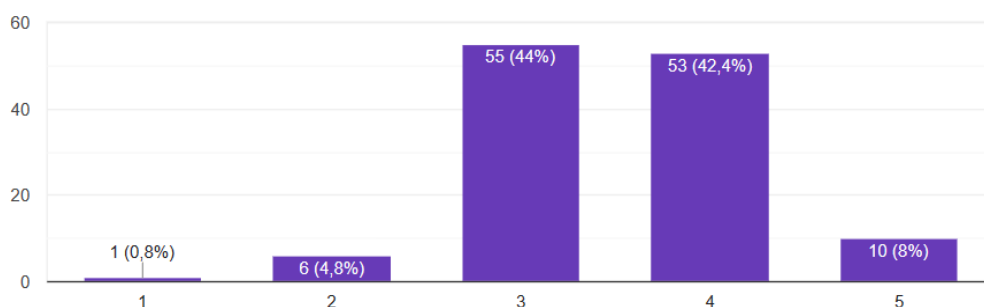


Figura 16 – Autonomia relativa

Referente ao apoio prestado por parte do superior ou empresa/organização (“A Gestão de topo apoia suas decisões?”), 73,3% dos participantes indicaram que “Depende”, 24,4% indicaram que “Sempre” recebem apoio, 2,2% dos entrevistados, disseram que “Nunca” recebem apoio quanto as suas decisões de acordo com o apresentado no gráfico seguinte.

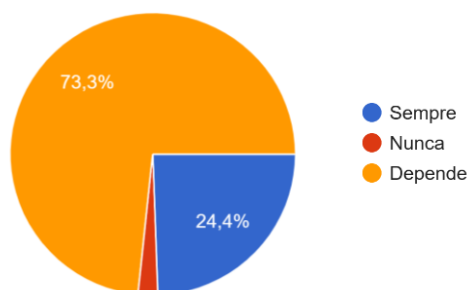


Figura 17 – Apoio por parte da gestão de topo

Dos 24,4% dos participantes que apontaram que sentem possuir o apoio da Gestão de topo nas suas decisões, relativamente ao sentimento, 48,5% destes indicaram sentir-se valorizados, 47% apresentaram sentir-se motivados, 40,9% sentem-se seguros e 34,8% com total liberdade conforme gráfico seguinte (Figura 18).

Um dos maiores valores profissionais para qualquer TST/TSST nas funções e responsabilidades que exerce, é sentir que, para além de ter autonomia para o fazer, é apoiado nas suas decisões pela sua Gestão de topo. É obvio que os sentimentos para além deste valor, são a motivação de continuar realizando um bom trabalho, de sentir-se pertencer à gestão

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

estratégica da organização, de sentir-se para além de seguro, mas também com total liberdade para implementar o que é necessário, buscando garantir a segurança de todos.

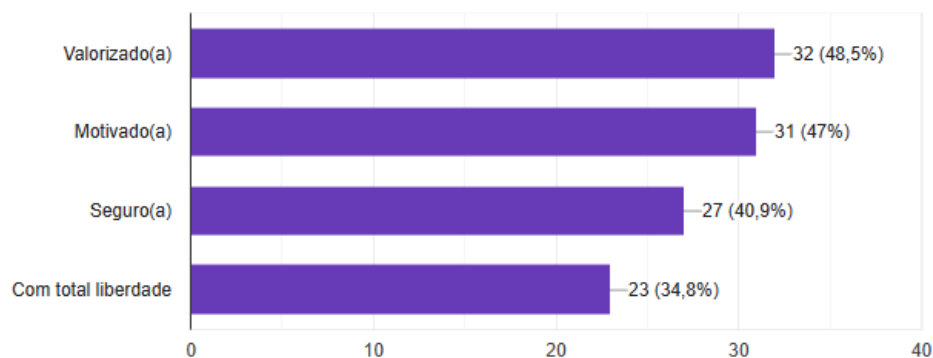


Figura 18 – Sentimento quanto ao apoio da Gestão de topo

Dos 2,2% dos participantes que apontaram que sentem nunca possuir o apoio da Gestão de topo nas suas decisões, relativamente ao sentimento e como se pode perceber notoriamente no gráfico assegurar, é que todos os respondentes (100%) indicaram sentir-se desvalorizados e acrescentaram, ainda, sentirem-se desmotivados, inseguros e sem qualquer liberdade (Figura 19).

É evidente que o não apoio da Gestão de topo pode afectar o desempenho do TST/TSST no cumprimento de suas funções, levando o mesmo ao desgaste, principalmente se o profissional não procurar alternativas de automotivação para se manter seguro frente aos desafios.

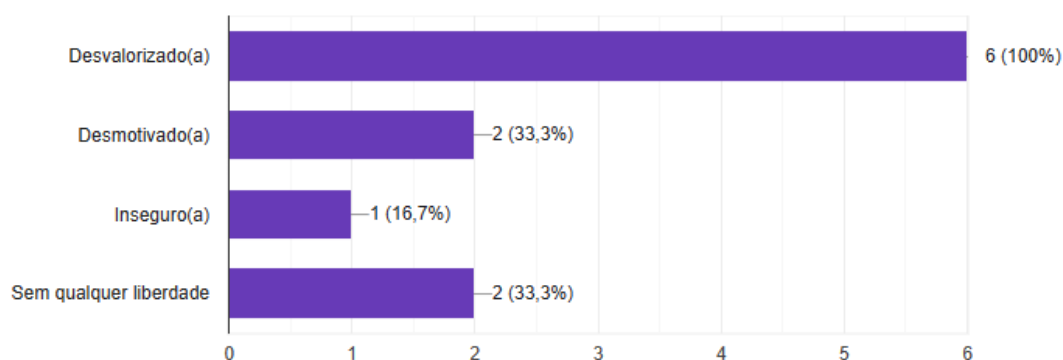


Figura 19 – Sentimento sem o apoio da Gestão de topo

Quanto ao apoio relativo da Gestão de topo, que corresponde aos 73,3% dos participantes (Figura 17), esperava-se que fosse um número menor, visto que uma das responsabilidades do empregador é garantir um ambiente de trabalho seguro, e, para que isso seja possível, o TST/TSST precisa cumprir com suas responsabilidades, sendo, neste

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

contexto, a autonomia e o apoio fundamentais para o cumprimento deste objectivo. No gráfico da Figura 20 pode-se perceber que, numa escala de 1 a 5, onde 1 significa ter “Pouco apoio, mas algum” e 5 ter “Muito apoio, mas não total”, a grande maioria das respostas se situa na parte central e direita do gráfico. Tal significa que existe apoio com diferentes visibilidades.

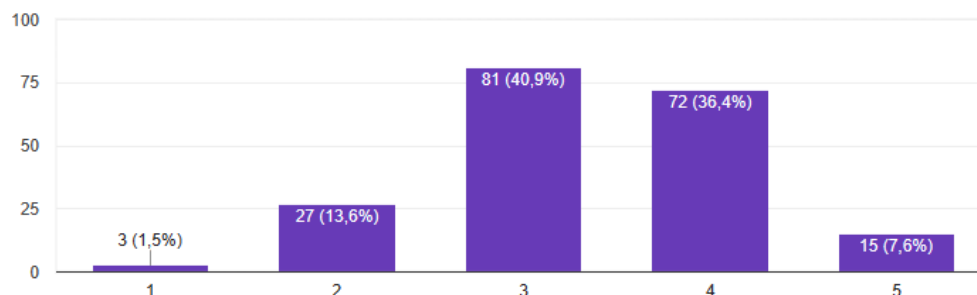


Figura 20 – Sentimento relativo da Gestão de topo

Relativamente à comunicação com a gestão de topo (“Como considera o seu estilo de comunicação com a gestão de topo?”), 54,1% dos participantes indicaram que possuem uma boa comunicação e que facilmente conseguem respostas positivas ao que propoem, 29,3% disseram que acreditam que precisam melhorar a comunicação e que nem sempre conseguem respostas positivas ao que propoem, 15,6% disseram que nem sempre possuem uma boa comunicação e que também não é sempre que conseguem respostas positivas e apenas 1,1% indicaram que possuem uma péssima comunicação e que, definitivamente, não conseguem nenhuma resposta positiva ao que propoem (Figura 21).

Saber comunicar é uma habilidade que qualquer profissional de qualquer área deve buscar desenvolver ou melhorar. Para que muitos dos objetivos dos TST/TSST sejam atingidos, essa habilidade é mais que fundamental e é a chave do sucesso, uma vez que a comunicação não é somente exercida com a gestão de topo, mas sim com todos os trabalhadores, a fim de levar a todos a consciencialização, mudanças de pensamentos e de comportamentos. É muito positivo ver que mais da metade dos entrevistados percebem que possuem uma boa comunicação e, como se pode evidenciar no gráfico, mediante uma boa comunicação eles conseguem um resultado satisfatório quanto ao que propoem. Também é positivo ver que os outros restantes conseguem reconhecer que precisam de melhorar a sua comunicação e que a ausência dela nem sempre lhes proporciona os resultados que desejam.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

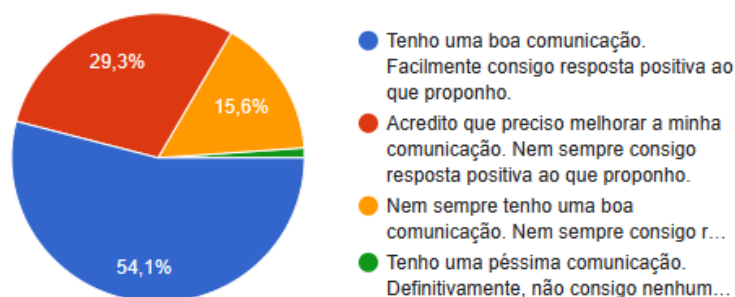


Figura 21 – Estilo de comunicação com a Gestão de topo

Quanto ao sentimento de quem percebe que possui um bom estilo de comunicação com a gestão de topo, 46,3% indicaram sentir-se seguros, 44,1% mostraram sentirem-se motivados.

Dos que indicaram possuir alguma necessidade de melhorar a comunicação ou mesmo a ausência dela, 21,5% indicaram sentir-se frustrados, 7,4 inseguros, 1,1% incapazes e 2,2% com poucas capacidades de argumentação conforme apresentado no gráfico seguinte (Figura 22).

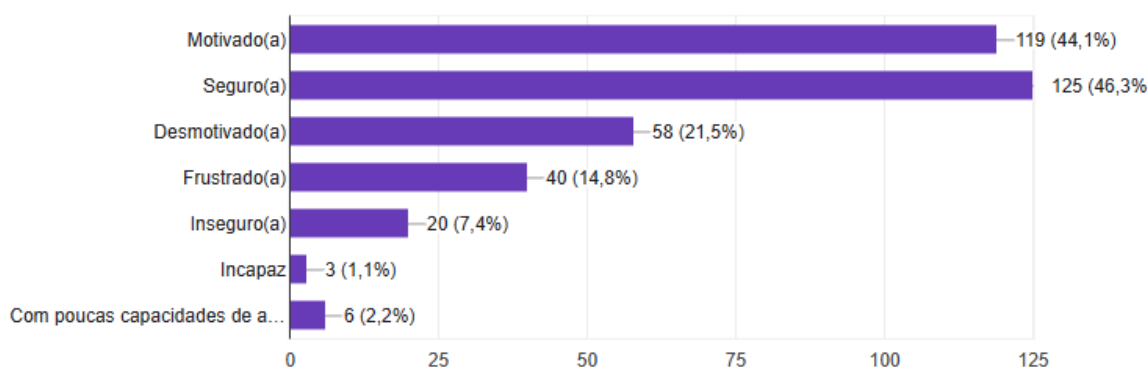


Figura 22 – Sentimento quanto a comunicação com a Gestão de topo

Ainda quanto ao levantamento sobre o estilo de comunicação, agora respeitante aos trabalhadores como destinatários (pergunta “Como considera o seu estilo de comunicação com os trabalhadores?”), 66,7% dos participantes indicaram que acreditam que possuem uma boa comunicação e que conseguem fazer com que os trabalhadores cumpram com todas as regras de segurança e com as suas orientações. 32,2% dos respondentes apontaram que acreditam que possuem uma boa comunicação; porém, nem sempre conseguem fazer com que os trabalhadores cumpram com as regras de segurança e também com as suas orientações e apenas 1,1% indicaram que acreditam que possuem uma comunicação, porém nenhum

trabalhador cumpre com nenhuma regra de segurança e tampouco com as suas orientações (Figura 23).

Para que a cultura de segurança se possa instalar na organização, a comunicação deve ser clara com todos e de forma a também saber identificar o que está por detrás do comportamento dos trabalhadores e o que leva a desenvolver e manter estilos comportamentais menos apropriados nos locais de trabalho. Saber comunicar não é apenas ter em atenção quanto ao saber o quê e como falar, mas, principalmente, saber ouvir. Quando este processo é feito de maneira a levar a gestão de topo a mudar os seus pensamentos e comportamentos, isto reflete-se por toda a empresa e, conseqüentemente, torna-se mais fácil levar os trabalhadores a pensar e fazer diferente, uma vez que a cultura de segurança é cumprida por todos e não somente por alguns. A grande maioria dos entrevistados, cerca de 66,7%, acredita ter essa comunicação mas que nem sempre consegue o resultado esperado quanto ao que solicita.

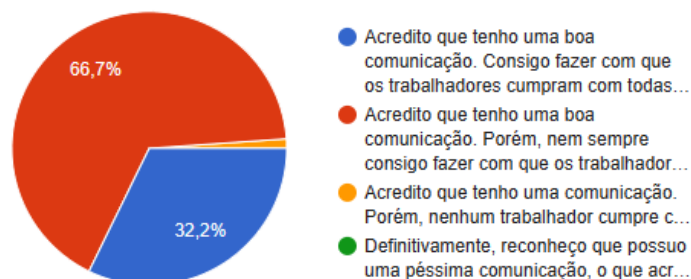


Figura 23 – Estilo de comunicação com os trabalhadores

Quanto ao sentimento de quem considera que possui um bom estilo de comunicação com os trabalhadores, 48,9% indicaram sentir-se motivados, 47% mostraram sentirem-se seguros.

Os demais, 14,1%, apontaram alguma desmotivação, 13% indicaram frustração, 5,2% dos participantes indicaram a insegurança, 3% indicaram com poucas capacidades de argumentação e 0,7% indicaram incapacidade, conforme apresentado no gráfico seguinte (Figura 24).

Apesar dos 66,7% apontarem que acreditam possuir uma boa comunicação, porém nem sempre conseguem fazer com que os trabalhadores cumpram com as regras de segurança e também com as suas. Ainda assim, é possível perceber que, relativamente ao número de respostas quanto ao que sentem, se encontram, na sua grande maioria, motivados e seguros, o que é também positivo, visto que, quando se trata de pessoas, o TST/TSST precisa de estar preparado, uma vez que o caminho para a mudança de comportamento, por vezes, exige

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

tempo, paciência, determinação do profissional e, acima de tudo, acreditar que se é um agente transformador e provocador de mudanças dentro da empresa.

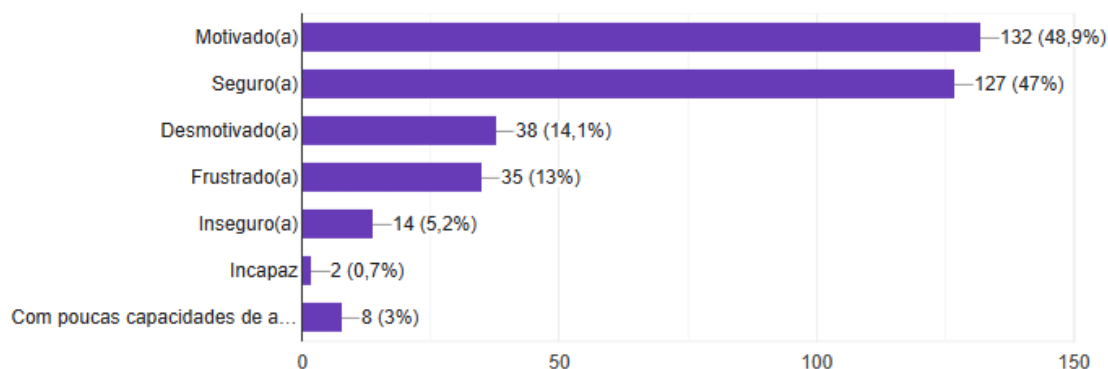


Figura 24 - Sentimento quanto a comunicação com os trabalhadores

Relativamente ao cumprimento das orientações de segurança estabelecidas pelo TST/TSST por parte dos trabalhadores, como facilmente se pode perceber pelo gráfico a seguir representado (Figura 25), mais de metade dos respondentes indicaram que depende, o correspondente a 82,6%, e apenas 17,4% dos participantes indicaram que os trabalhadores sempre cumprem com as suas orientações de segurança. Por um lado, é excelente que a opção “nunca”, não tenha sido indicada; se o mesmo tivesse ocorrido e em grande número, seria um motivo de preocupação, o que não quer dizer que o grande montante que indicou a opção “depende”, não seja um motivo de também não se ter em atenção, uma vez que diante de todas as mudanças que têm ocorrido e como já foi mencionado anteriormente, estas exigem maiores habilidades dos profissionais TST/TSST. Por outro lado, é um indicativo de que a cultura de segurança ainda não está instalada nas pessoas, já que, para pensarem em suas vidas, saúde e bem estar, ainda é necessário que sejam realizadas grandes intervenções e uma série de exigências e orientações por parte dos profissionais que se preocupam com suas vidas. Os 17,4% que referiram cumprir com as orientações de segurança são um indicador que não se pode perder as esperanças, pois reflecte que existem profissionais (TST/TSST) que os conseguem elucidar quanto aos perigos e que os outros se podem apoiar nestes dois bons exemplos: os que tomam consciência e os que valorizam o maior bem que possuem: a vida.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

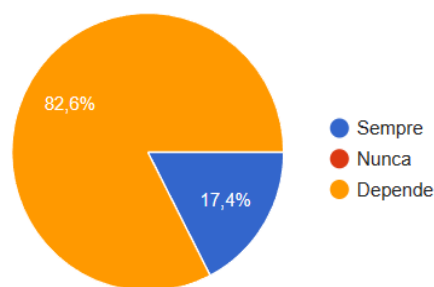


Figura 25 – Cumprimento dos trabalhadores quanto suas orientações de segurança

Quando o TST/TSST percebe que os trabalhadores cumprem com suas indicações de segurança, o sentimento que vem à tona - e com grande representatividade -, conforme se verifica o gráfico seguinte (Figura 26), é de Respeito, relativo a 76,6% dos respondentes. A motivação é apontada em segundo lugar, com 55,3%, e 34% indicaram que se sentem seguros. Quando os objetivos são atingidos mediante a forma de proceder e com boas orientações, aportam ao TST/TSST o sentimento de valorização, não somente profissional mas também por ser um agente de transformação e que protege vidas.

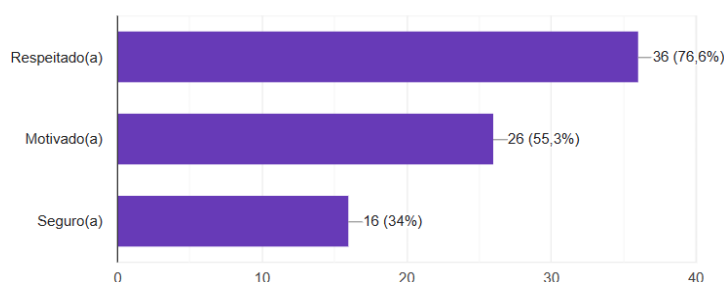


Figura 26 – Sentimento quanto ao cumprimento das orientações de segurança

Relativamente ao cumprimento condicional das indicações de segurança por parte dos trabalhadores, conforme apresentado no gráfico a seguir, numa escala de 1 a 5 onde 1 significa que os trabalhadores “Cumprem pouco” e 5 significa que “Cumprem quase sempre”, pode-se perceber que a grande maioria se apresenta na parte central e direita do gráfico (Figura 27) e esse montante corresponde aos 82,6% dos respondentes (Figura 25). A cultura de segurança é, também, estabelecida numa empresa, quando o trabalhador preza pela sua vida e segurança, sem que exista a necessidade de alguém o fazer por si. Enquanto isso não se verifica, é fundamental que o TST/TSST esteja munido de bons argumentos, de boa comunicação e que seja empático, para que possa trabalhar com os diversos tipos de perfis, e, com isso, vir a ter maior capacidade para transformar os pensamentos limitadores em fontes de combustível para levar o trabalhador a essa consciencialização.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

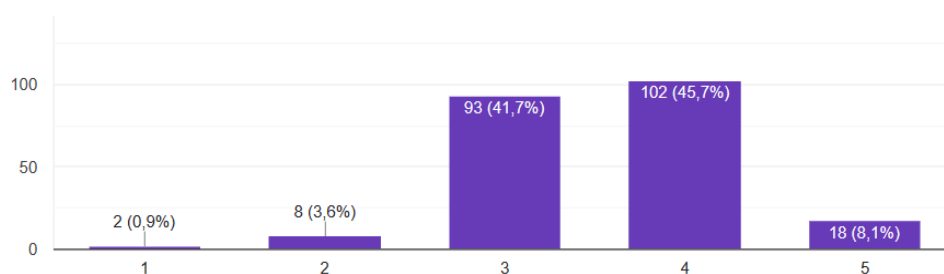


Figura 27 – Sentimento quanto ao cumprimento condicionalmente das orientações de segurança

Quanto aos trabalhadores que cumprem condicionalmente as indicações de Segurança, os TST/TSST, na grande maioria (48,9%) sentem-se desrespeitados, 49,8% sentem-se desmotivados e 13,5% sentem-se inseguros (Figura 28). É claro que o cumprimento condicional destas orientações de segurança coloca em causa o bem-estar a nível individual e do grupo, e pode vir a reflectir-se nos resultados.

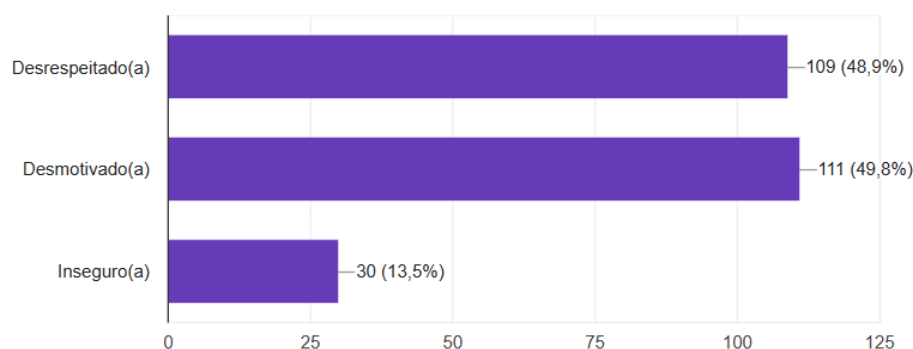


Figura 28 – Sentimento quanto ao cumprimento condicional das orientações de segurança

Relativamente à temática da Formação, em concreto em relação à pergunta “A organização em que trabalha proporciona oportunidades de formação para melhorar o desempenho profissional de seus trabalhadores?”, conforme apresentado no gráfico a seguir (Figura 29), numa escala de 1 a 5, onde 1 significa que a empresa “Nunca” proporciona oportunidades de formação e 5 significa que a empresa “Sempre” proporciona oportunidades de formação para melhorar o desempenho profissional de seus trabalhadores, pode-se evidenciar que a grande maioria se apresenta na parte direita do gráfico, de cariz positivo quanto ao proporcionar oportunidades de formação. Visto que as empresas até se preocupam em capacitar os seus trabalhadores, no caso dos TST/TSST não se justifica ainda existir pouco apoio por parte da gestão de topo e a autonomia ainda ser alvo de apontamentos por parte destes profissionais. Mais uma vez, coloca-se em causa a posição estratégica das empresas, se é que a possuem, uma vez que se busca preparar os profissionais para estarem aptos, porém, ainda assim, não lhes proporcionam o apoio e a autonomia que necessitam para

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

bem cumprir as suas funções, ou é uma apenas uma prática como outra qualquer para cumprir com os requisitos de ter o número de horas de formação obrigatórias por trabalhador dentro da empresa?

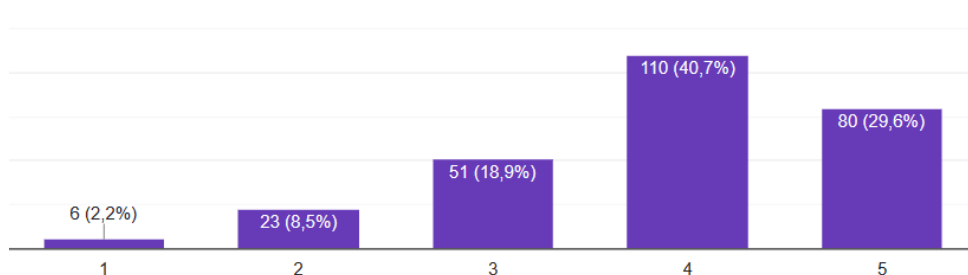


Figura 29 – Oportunidades de formação por parte da empresa em que trabalha

Quanto à realização de alguma formação proporcionada pela empresa para o desenvolvimento de alguma competência importante para o alto desempenho da sua função, como se pode facilmente perceber pelo gráfico da Figura 30, em que, numa escala de 1 a 5, 1 significa que “Nunca realizei” e 5 significa que “Realizo sempre que posso”, pode-se evidenciar que a grande maioria dos respondentes se situa, em termos de resposta, na componente mais à direita do gráfico, nomeadamente em “Realizo sempre que posso”. É um resultado muito satisfatório a nível profissional, do qual se pode depreender que existe o interesse por parte dos TST/TSST em querer melhorar o seu desempenho. Complementarmente, pode-se perceber que as empresas procuram proporcionar estes desenvolvimentos, visto que será positivo para o futuro, se grande parte das empresas perceber a real importância da dimensão do investimento que fazem e que possa focar-se em desenvolver estes profissionais para que possam permanecer e aplicar estas aprendizagens dentro da própria empresa. Caso contrário, estarão a preparar e capacitar bons profissionais para que outras empresas tirem partido disso, quando estes solicitarem o desligamento por falta de apoio da gestão.

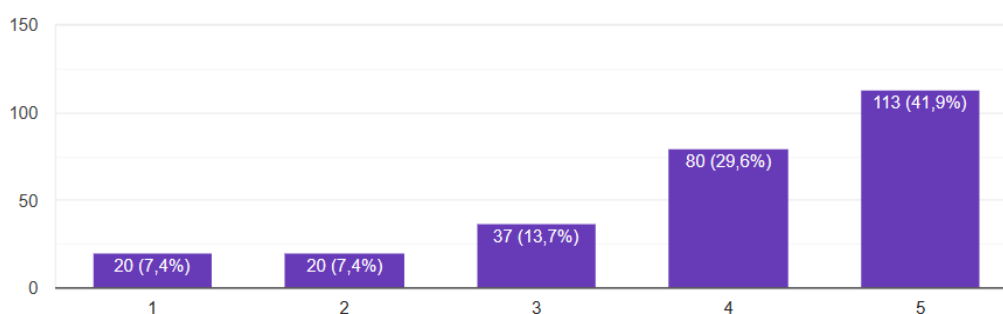


Figura 30 – Realização de formações específicas para o alto desempenho, oferecidas pela organização

Quanto à liderança e se os TST/TSST consideram que possuem esta competência para o exercício da sua função, pode-se facilmente perceber pelo gráfico (Figura 31), que, numa escala de 1 a 5, onde 1 significa “Não possui” e 5 significa “Possuo completamente”, a grande maioria dos respondentes lolizou a sua resposta na parte direita do gráfico, positivamente no que diz respeito à posse da competência em causa. A liderança pode ser uma habilidade inata numa pessoa, o que não significa que, no caso de não a ter dessa origem, não seja possível desenvolvê-la. Antes de tudo, é preciso procurar saber o real significado de liderança, perceber quais são os tipos de liderança, para se entender se o estilo de que se tem exercido é o ideal para o local de trabalho e para com as pessoas com quem se relaciona, seja directa ou indirectamente. A pessoa pode considerar-se líder, e realmente ser um, mas pode ser que o modelo que tem utilizado não tenha surtido o efeito desejado. O estilo de liderança pode vir a reflectir-se no tipo de respostas que os liderados apresentem no dia-a-dia. A liderança desenvolve-se e é aliada no processo de gestão de pessoas.

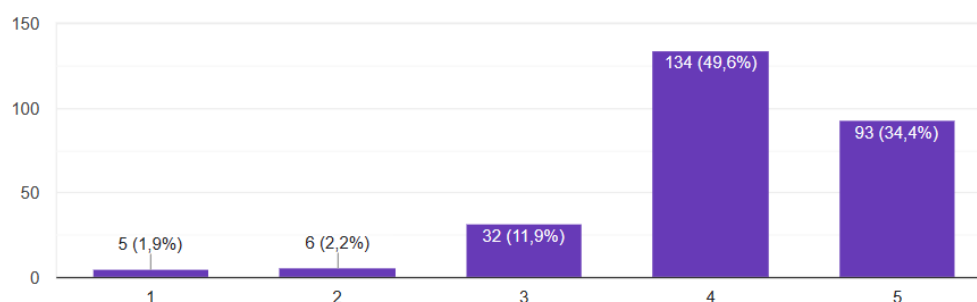


Figura 31 – Competências de Liderança

Relativamente ao sentimento de aptidão com base na liderança que os TST/TSST possuem para a realização do seu trabalho, 68,5% dos respondentes sentem-se aptos para realizar o seu trabalho, 27,8% sentem-se seguros para realizar o seu trabalho e apenas 3,7% se demonstraram inseguros para realizar os seus trabalhos (Figura 32). Numa visão panorâmica, é extremamente positivo evidenciar que quase a totalidade dos respondentes se sente bem para realizar as suas actividades. Os poucos respondentes que apresentaram insegurança podem estar enquadrados naquele número de profissionais recém-formados, ou que estão há pouco tempo exercendo as suas actividades, ou mesmo ainda profissionais que já exercem a função há mais tempo. Neste sentido, não há como avaliar o contexto e o que leva, efectivamente, estes respondentes a demonstrarem este sentimento.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho



Figura 32 – Sentimento quanto a liderança

Quanto à questão “Procura participar de formações disponibilizadas por outras entidades que não a sua organização, para desenvolver novas competências de liderança?”, pode-se perceber que, numa escala de 1 a 5, onde 1 significa “Nunca” e 5 significa “Sempre”, a grande maioria dos respondentes responde afirmativamente (Figura 33). É também um resultado muito satisfatório a nível de desenvolvimento pessoal e profissional e como meio de manter a empregabilidade ou de ser um profissional requisitado no mercado de trabalho.

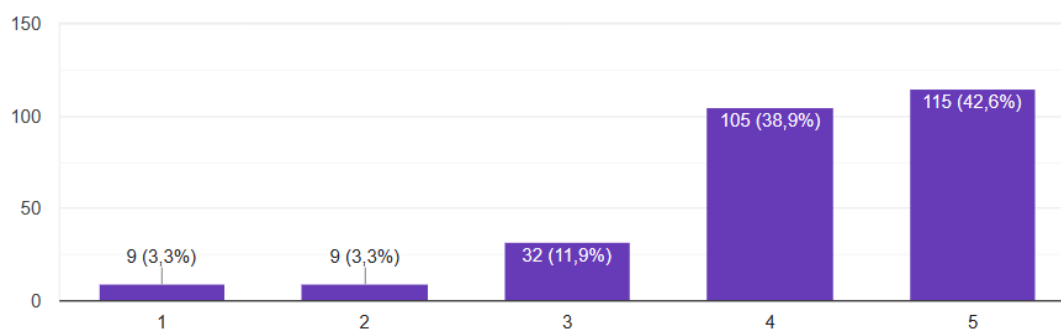


Figura 33 – Participação em formações disponibilizada por outras entidades

Quanto à questão “Como considera que está o seu nível de desenvolvimento actual para as seguintes competências de liderança?”, cada respondente assinalou um conjunto de afirmações onde tinham que indicar o número que os representava para cada uma das competências numa escala de 1 a 5, onde 1 diz respeito a “Nunca” e 5 a “Sempre”. Pode-se perceber que a grande maioria dos respondentes se situa nos parâmetros 3 e 4. Esta é uma ferramenta para medir o nível de autoconhecimento acerca das competências que possuem os TST/TSST e, ao mesmo tempo, é um convite à reflexão sobre aquilo que evidenciam e que podem melhorar. Serve como um mapeamento do que possuem, para que possam melhorar e procurar ferramentas capazes de os levarem a um nível maior e melhor, em todos os aspectos: comunicação, postura, enfrentamento das dificuldades e respostas perante as pessoas com quem se relacionam.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

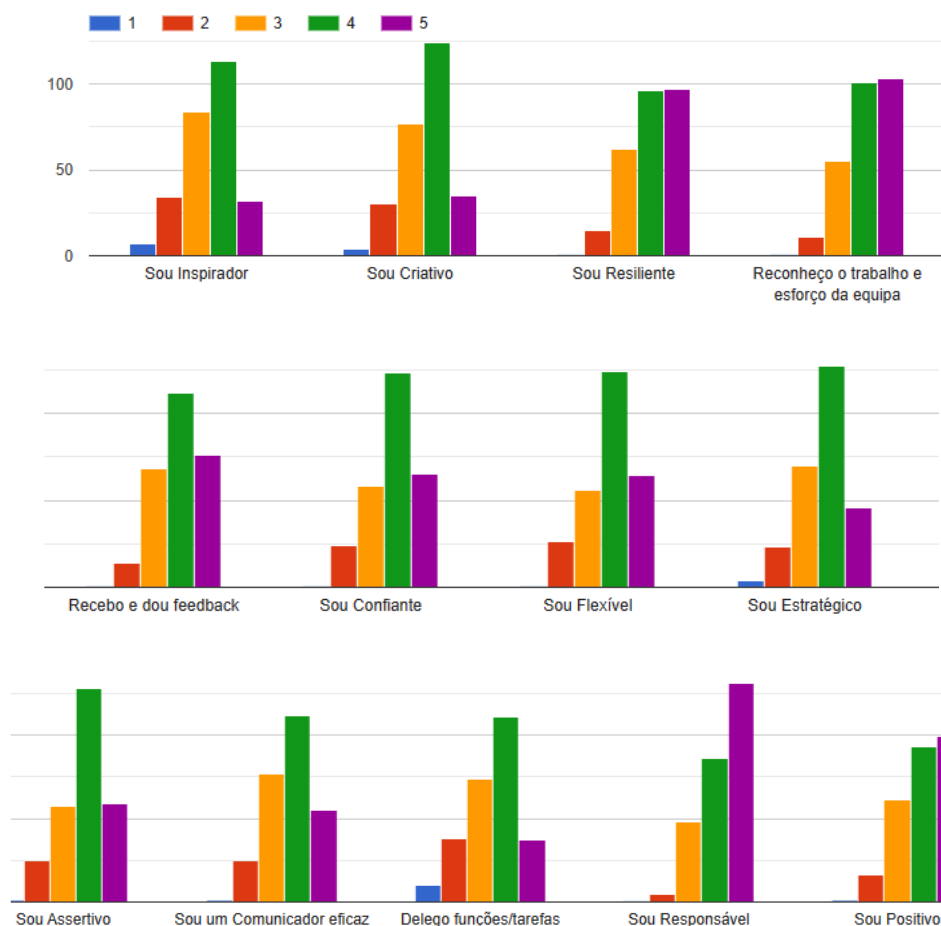


Figura 34 – Nível de desenvolvimento actual para as competências de liderança

Relativamente aos sentimentos que possuem quanto à profissão, pode-se evidenciar que cerca de 69,3% dos respondentes indicaram que sentem realização profissional, 27,8% sentem felicidade, 22,6% indicam sentir desmotivação e desânimo, 15,6% sentem frustração, 10% sentem tristeza, 9,3% sentem insegurança e medo, 5,9 dizem sentir esgotamento e os outros 2,6% dizem sentir fracasso profissional (Figura 35). O *stress* é um sentimento fortemente apresentado por 31,5% dos participantes.

O *stress* faz parte do ser humano, é ele que faz com que haja movimento, porém, em demasia e fora de controlo, pode tornar-se perigoso, bem como a ausência dele, que pode levar uma pessoa ao sentimento de tédio. Para que exista o equilíbrio dessa balança, os TST/TSST precisam de desenvolver o autoconhecimento, para que possam identificar os gatilhos que provocam o aumento dos níveis de *stress*, e, com isso, procurar meios para trabalhar com ele quando atingirem o pico alto do *eustress*, levando à queda de energia positiva, de bem-estar e de produtividade. Quanto maior for o nível de autoconhecimento que o profissional tem de si próprio, melhor será a maneira de controlar o *stress* e a resposta

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

deste. Com isso, cada um poderá não ser mais um no número de trabalhadores afectados por problemas do foro psicossocial.

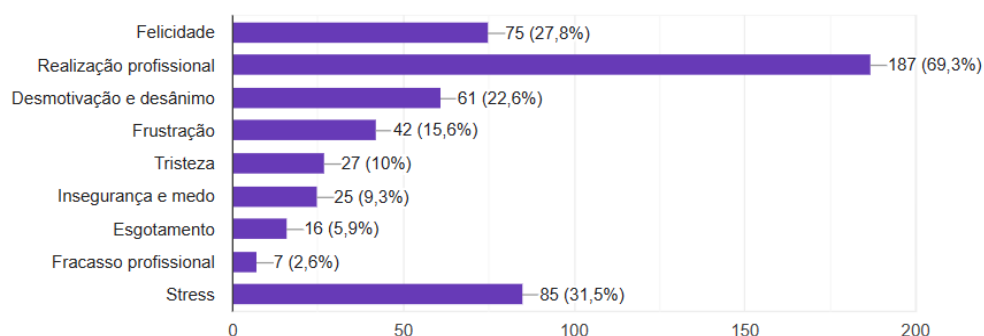


Figura 35 – Sentimentos quanto a profissão

Quanto a questão “Se algum amigo(a) ou outro alguém da sua família, demonstrasse interesse em tornar-se um Técnico de Segurança no Trabalho ou Técnico Superior de Segurança no Trabalho, que conselho você daria?”, mediante as respostas abertas, foi elaborado um gráfico reunindo os pareceres em comum e pode-se perceber que cerca de 59% dos participantes incentivam a que seus conhecidos se tornem TST/TSST caso este fosse o interesse, o que vem a ser um número bastante animador de pessoas a incentivar a continuidade da profissão. Cerca de 23% não incentivam os seus conhecidos a seguirem por esta via, 13% dos participantes incentivariam a ponderar a escolha, os outros 6% correspondem as respostas em branco ou não significativas e contributivas para este estudo.

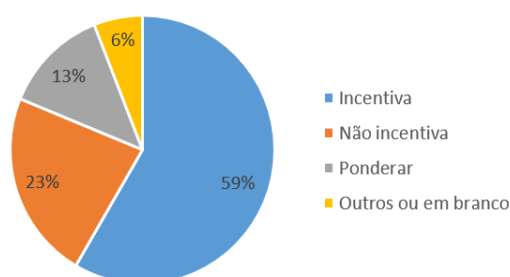


Figura 36 – Conselho que daria para quem demonstrasse interesse em formar-se na área

Dentre as sugestões dadas por quem incentiva a escolha desta profissão, e de maneira resumida, ainda referente ao gráfico anterior, estão os conselhos para bem seleccionar a entidade formadora e especializar-se numa área específica, realizar formações a nível superior de qualidade e concluir uma licenciatura e mestrado, para além de continuar aplicando-se e em constantes actualizações, procurar boas empresas e ter sempre em atenção para com quem se trabalha. É uma profissão que exige responsabilidade e compromisso. Para ser um bom profissional, precisa ser resiliente, assertivo, honesto e flexível, ser criativo, ter

empatia, ter calma, ânimo, empenho, disciplina, determinação, paciência, responsabilidade, bom senso, capacidade de persuasão e manter sempre um espírito crítico e alerta. Trabalhar a inteligência emocional, saber lidar com situações menos favoráveis, desenvolver a proatividade e espírito de equipa. Buscar fazer formações, sobretudo de liderança, comunicação, gestão de tempo, motivação entre outras. É preciso manter-se motivado para motivar, acreditar num futuro melhor e ter gosto pela profissão. É fundamental dar o seu melhor, enquanto desejar estar na profissão. Como actuante, é importante registar as informações e propostas que apresenta e nunca assumir que o que é evidente para si seja evidente para os outros. Deve estar preparado para gerir frustrações e que acima de tudo, é importante proteger vidas. Quando se estiver a trabalhar, que seja amigo dos trabalhadores. E, para concluir, um dos últimos conselhos aqui apresentados é “segue a tua vocação com empenho e dedicação porque é uma causa nobre e como resultado contribui-se para a salvaguarda da vida humana”.

Referente aos conselhos dos 23% que não incentivam, estão a sugestão de escolherem outras áreas ou que, se for optar por fazer esta formação, que seja apenas como complemento, pois o futuro dela é incerto. Esta profissão é desafiante e pouco reconhecida para o número e importância das responsabilidades que se tem. Em Portugal, não existe uma cultura real de segurança, é apenas para cumprir um requisito legal. Não se é reconhecido, tem-se responsabilidades criminais sobre a organização e não se é protegido por ninguém. Não compensa todo o investimento financeiro que implica. A nível de ordenado, é péssimo, nem para pagar as contas serve. A Segurança é encarada como custo e não como investimento. É desmotivante, stressante e desgastante. Não se tem autonomia e é uma profissão desvalorizada pela sociedade, pelas entidades empregadoras, pelos próprios trabalhadores. A nível de formação académica, mesmo tendo licenciatura ou outra qualquer formação superior, qualquer um pode ser um TSST.

Quanto aos 13% que incentivam a ponderar, levariam os interessados a reflectir quanto à sua disposição e disponibilidade para participar de formações acerca do assunto. O ingresso na área vai depender muito também do grau de motivação e conhecimento que se tem da mesma e que não é para todos. É importante pensar bem na decisão antes de a tomar, nas vantagens e desvantagens. Hoje, no mercado tem muitas saídas profissionais, mas que a nível de salário não compensam. Trabalha-se muito e estuda-se muito mais. Resumidamente, este número de participantes sugere que se pondere as alternativas e se pense bem antes de decidir avançar nesta profissão, também pelos mesmos motivos apresentados pelos que não aconselham de maneira alguma que os seus conhecidos mantenham o interesse nesta área.

A nível geral, pode-se perceber que a autonomia dos profissionais TST/TSST é algo que ainda se vê ao longe de ser efectivamente real e na totalidade, uma vez que existe quem a possua na íntegra, mas existem muitos que apresentam situações a depender de alguma autoridade. Isto dá-se também a nível de apoio por parte da gestão de topo.

Em outro aspecto digno de realce, nota-se que as empresas procuram formar e qualificar os trabalhadores e também se pode evidenciar que existe algum interesse por parte dos profissionais em procurar desenvolver-se para melhor realizar as práticas concernentes às suas funções e também, principalmente, no que diz respeito ao envolvimento com os demais trabalhadores. Resta as empresas perceberem a importância destes elementos nos seus quadros e valorizarem o investimento que fazem em formação para os tornar mais capacitados, ao invés de apenas formar e continuar proporcionando oportunidades de capacitação, para que o próprio mercado de trabalho e a concorrência depois levem estes profissionais.

A nível de satisfação, ainda assim com todas essas adversidades, os TST/TSST sentem-se motivados e satisfeitos na área profissional, o que não quer dizer que estão livres do sentimento de *stress*, pois é uma realidade que o *stress* se faz presente em qualquer área de trabalho e qualquer ser humano carrega dentro de si o *stress*. O segredo está em manter equilibrados os níveis de *stress*, e como foi referido anteriormente. Os TST/TSST precisam de encontrar meios para desenvolver o autoconhecimento, a fim de se manterem motivados e não virem a engrossar as listas de trabalhadores afectados a nível psicossocial.

Para que se possa chegar a melhores resultados, o TST/TSST precisa de identificar as competências que possui e as que precisa desenvolver para obter os resultados esperados. Isto reflecte-se em todas as pessoas com as quais tem contacto, seja numa comunicação assertiva ou simplesmente em saber perceber o pensamento da outra pessoa e o que a faz ter os comportamentos que tem, para, assim, trabalhar efectivamente na desconstrução deste pensamento e na construção de um pensamento seguro. E quanto mais o mundo avança, mundo VUCA e mundo BANI, mais se exige capacidade de comunicação, resiliência, flexibilidade, estratégias e criatividade, tanto para impôr as suas orientações, quanto para se fazer percebido e desenvolver o lado mais humano para trabalhar com os outros, o que é fundamental.

Com o objectivo de elevar a percepção da função e do futuro da mesma, a questão acerca do conselho que daria, vem trazer estes profissionais para uma avaliação mais ampliada das funções que exercem, do mundo laboral, das expectativas relacionadas com o

futuro, e como entendem que devem ser para que a profissão possa ser melhor percebida e compreendida por quem quer que seja.

3.2. Resultados da Entrevista

Neste sub-capítulo, serão apresentados os resultados referentes às entrevistas realizadas. As questões foram elaboradas mediante um guião específico, elaborado propositadamente para este estudo, e para enriquecimento de dados ao nível de informações e respostas por meio de outras vertentes, ópticas e até mesmo experiências profissionais.

Para esta entrevista foram convidados a participar alguns representantes de empresas, sindicatos e prestadores de serviços ligados à área da SST, conforme referido anteriormente.

Na sequência, apresenta-se o resultado das respostas apresentadas pelos seis entrevistados que acederam ao convite para participação no estudo.

- “Na sua opinião, qual é o nível de importância que as organizações dão ao trabalho do profissional de Segurança no Trabalho (Técnicos e Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho)?”
 - Quanto a esta questão, de forma resumida e mais pontual referente às respostas obtidas, a grande maioria das organizações, não valoriza os profissionais TST/TSST e ainda desconhecem o seu papel. Em contexto normal, apresentam uma baixa importância, porém quando surgem os problemas, passam a dar uma importância elevada e isso varia de organização para organização, mas, regra geral, a importância que dão a estes profissionais é inferior à desejável.
 - No que diz respeito a alguns universos e contextos empresariais, no sector da Construção Civil, por exemplo, os TST/TSST são contratados para outras funções que não somente as deles, ultrapassando suas responsabilidades em segurança, provocando o distanciamento, baixa atenção e interesse nos requisitos das suas reais funções, o que tampouco parece interessado às entidades que os contrataram, quanto ao cumprimento destes requisitos. Por outro lado, quando o TST/TSST, não aceita algo e isso pode ter algum impacto na produção ou mesmo num processo de trabalho, esta situação pode gerar duas vertentes: o desamparo deste profissional ou ele ter de procurar comportar-se de maneira a não ser um entrave e resolver a situação, aceitando o que é necessário para que o

trabalho possa progredir. Existem empresas com procedimentos e qualidade e, ainda nesses casos, pode haver a necessidade de o profissional vir a ser forçado e ter que ceder face aos objetivos da produção.

- A opinião de outro entrevistado é que as organizações que já têm uma cultura de prevenção e consideram que têm que investir na SST, reconhecem o trabalho do TST/TSST. No entanto, considera que são muito poucas as organizações que têm essa visão, daí a importância de realizar momentos de discussão e mostra de boas práticas, para que os gestores verifiquem a importância destes técnicos. Verifica-se ser necessário formar quadros técnicos com excelentes capacidades para desempenhar a função. As boas experiências existem, há técnicos altamente qualificados em Portugal que desempenham muito bem o seu trabalho, mas um mau exemplo estragará toda essa boa reputação. Daí, ser necessário ter uma formação contínua e ao longo da vida.
- “O que considera ser a Autonomia Técnica prevista na Lei 42/4012 e como a mesma pode ser importante para o profissional de Segurança no Trabalho?”
 - De acordo com as respostas dos participantes, a autonomia técnica deve ser encarada como a dependência exclusiva da gestão de topo de uma organização, de modo a poder exercer as suas funções apenas e só de acordo com as directivas dessa mesma gestão de topo. A sua importância é extrema, pois só assim o TST/TSST poderá exercer a sua função de forma eficaz e eficiente. Pode-se definir, também, como a possibilidade de optar pelas soluções e práticas consideradas tecnicamente mais adequadas, sem pressão/obstrução do empregador ou de qualquer outra parte interessada. A autonomia técnica é o fundamento da actividade do TST/TSST. Pontua-se também que a autonomia técnica e o desenvolvimento da actividade com responsabilidade e de forma independente não apenas em função dos interesses gerados na empresa. É de extrema importância que os técnicos e os empresários percebam o conceito.
 - O TST/TSST tem por objectivo, na sua actividade profissional, a protecção da integridade física, da vida e da saúde dos trabalhadores e de terceiros que possam estar envolvidos nas actividades produtivas da

empresa para a qual trabalha. Assim, tem de possuir os conhecimentos necessários para determinar quais os perigos inerentes às actividades e de os registar, de os limitar e os circunscrever, de os rever periodicamente e de reportar os êxitos e os insucessos, propondo novas e mais medidas no sentido de eliminar ou diminuir, até onde for racional, os perigos da actividade da empresa. A autonomia reflecte-se na capacidade de fazer estas intervenções sem censura da empresa ou sem autocensura. O único limite que o TST/TSST tem, no que refere, à capacidade de exercício das suas funções, provém da sua própria ignorância sobre alguma matéria – caso em que deveria ter a capacidade de ser aconselhado por alguém que disponha dos conhecimentos necessários para o efeito. Por exemplo, fazendo uma reparação numa válvula de uma barragem, a grande profundidade, desconhecendo os problemas e riscos de trabalho hiperbárico e corte e soldadura em grandes profundidades, o TST/TSST deverá ter a capacidade de poder solicitar a ajuda técnica necessária por que detenha essa especialidade.

- “Quais as maiores dificuldades que podem ser colocadas aos profissionais de Segurança no Trabalho no que diz respeito à implementação efectiva da Autonomia Técnica prevista na Lei 42/2012?”
 - Os respondentes pontuam a falta de uma entidade que os represente e que os orientem nas questões técnicas e deontológicas.
 - A pressão do empregador, nomeadamente no que diz respeito a custos/investimentos e a opção/obrigação de limitar a actuação e acolhimento de propostas/sugestões do técnico apenas para o estrito cumprimento das obrigações legais e reforçam as necessidades de actividades de investimento e capacidade por parte da empresa.
 - A dependência de chefias que desconhecem as medidas preventivas que devem ser implementadas.
 - A falta de enquadramento legal (por o existente ser deficiente) e conflito com a legislação laborais são importantes ameaças à independência.
 - O reduzido controlo da independência pelas entidades oficiais, também devido à insuficiente regulação - contribui para ausência da promoção da independência técnica.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

- Todas as profissões que impliquem autonomia técnica são profissões que implicam uma ética e uma deontologia. Autonomia técnica e deontologia profissional são os dois lados de uma mesma moeda. Quanto à dificuldade de implementar a autonomia técnica, é resultante de não haver quem imponha a ética profissional.
- Um dos participantes, relata que “Há alguns anos, num evento técnico, uma colega perguntava como poderia convencer o patrão a cumprir regras simples, como a distribuição gratuita de EPIs. Este é o caso mais grave de quem nem sequer percebeu que necessidade de, no mínimo, aplicar a lei e de que não é obrigada a fazer cumprir uma ordem que é contrária à lei. Mas resulta de quem tendo a função de fazer cumprir a lei, a ACT, não tem os meios (pessoal, equipamentos, meios de transporte, competências técnicas e científicas). Tendo o suporte de uma entidade que produza regras de conduta, que as explicita e divulgue, os TST/TSST podem obter o apoio técnico para superar as situações. Infelizmente a ACT, que tem as funções, de supervisão e de regulamentação da profissão, não as exerce por falta de interesse, falta de orientação da sua gestão e, principalmente, de falta de capacidade técnica pelo que se torna necessária a resposta por meio de uma associação profissional de direito público.”
- “Como vê as organizações que dificultam o trabalho e o desempenho do profissional de Segurança no Trabalho e que soluções proporia para este problema?”
 - De maneira resumida, os participantes dizem ver com tristeza e complementam que se uma empresa dificulta o trabalho de um TST/TSST, por princípio, pratica um ilícito que pode ser contra-ordenacional ou mesmo criminal. Quem pratica esses actos ilícitos tem de ser denunciado, levado a julgamento e condenado. Geralmente, estas empresas têm os piores índices de sinistralidade, visíveis ou ocultados.
 - Como solução, os participantes referem:
 - A criação de uma entidade (Câmara) que represente e defenda os TST/TSST nas questões técnicas e deontológicas.

- Campanhas de sensibilização / formação para gestão de topo (independentemente do seu grau de escolaridade) sobre o papel do TST e do TSST nas organizações.
- Alteração legislativa sobre a dependência do TS, bem como sobre o papel das entidades prestadoras de serviços de SST sobre as suas responsabilidades, deveres e obrigações face ao quadro legislativo em vigor.
- É preciso que haja a regulação técnica independente, e também uma intervenção activa dos principais actores nesta matéria. As organizações conhecem as matérias pela imposição e não pela compreensão. O profissional não tem uma instituição que os imponha. Estão divididos por diferentes órgãos: ACT, OE, OET.
- A exigência legal deveria ser maior, acompanhada de uma acção inspectiva muito mais frequente e séria no que toca a condições de trabalho e não apenas limitada a verificações administrativas. Seria também muito importante que o estado, nomeadamente a Administração Central, implementasse a SST nos seus vários serviços, promovendo a contratação dos profissionais necessários.
- Na opinião de um dos participantes, “a solução que vejo é dar o apoio aos técnicos. Isto só se consegue se toda a informação de SST estiver atualizada num portal nacional, na nossa língua, em português, e com várias áreas de intervenção. A criação de um Observatório (tal como eu propus à Direção da ACT) seria o caminho certo. Neste Observatório teríamos vários grupos de trabalho que tratariam de vários tópicos de SST (ex: Riscos Psicossociais, CMR, ATEX, incêndio, Explosão, Saúde Ocupacional, Prevenção de Doenças relacionadas com o Trabalho, Estatísticas de sinistralidade laboral, ...). A participação nestes grupos era por demonstração de interesse de qualquer técnico com o título profissional. As responsabilidades de cada grupo era manter atualizada toda a informação relevante sobre o tema. Assim, os que estão no “chão de fábrica” teriam toda a informação necessária a um bom desempenho profissional e técnico”.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

- “Na sua opinião, o que poderia ser feito para equilibrar o nível de satisfação dos dois lados: gestão de topo e gestão da Segurança no Trabalho?”
 - Foi referido que tudo deveria começar por ser uma situação de educação, mas passa por ser uma questão de cumprir e fazer cumprir as regras e as leis. É de grande importância, aconselhar de forma positiva todos os gestores de topo (independentemente do seu grau de escolaridade) sobre o papel dos TST/TSST, das entidades prestadoras de serviços e das suas próprias responsabilidades e dos seus deveres e obrigações face ao quadro legislativo em vigor.
 - Gerar mais envolvimento desses gestores nas tomadas de decisão, mas igualmente maior responsabilização nas consequências negativas, um pouco à semelhança dos processos de certificação.
 - Mais sensibilização por parte das autoridades, infelizmente quase inexistente desde a asfixia da área da prevenção da ACT e priorizar a elaboração de políticas internas de prevenção e medidas.
 - Perceber a importância da atividade através da independência e respetiva regulação de procedimentos técnicos avalizados por entidade técnica independente de entidades patronais e políticas governamentais.
 - Para outro entrevistado, “teremos que formar nas universidades e nos institutos superiores os alunos para que vejam a necessidade da contratação destes técnicos (eu dou aulas na [...] há mais de uma década e o impacto que esta matéria tem nos meus alunos é enorme, muitos deles querem implementar nas suas organizações a SST ou melhorarem. Principalmente os gestores de empresas e de recursos humanos, devem saber o que o Técnico / Técnico superior de Segurança faz e devem ter conhecimentos para poderem interagir com eles e criarem planos de ação concretos”.
 - A formação obrigatória dos representantes dos empregadores é uma boa aposta para criar esta ligação e ambas as partes poderem trabalhar em conjunto, com programas e planos de acção concretos e eficazes.
- “Relativamente à formação existente no mercado de trabalho, quer a inicial (cursos de TST e TSST), nas suas variantes presencial e online, quer as de

actualização técnico-científica, como a analisa? É suficiente? Permite a qualificação com qualidade?”

- Consoante as respostas dos participantes, relativamente ao mercado da formação existe um pouco de tudo: formações de excelente qualidade, formações de qualidade mediana e formações de paupérrima qualidade. As formações online em modo assíncrono, ainda na opinião de um dos participantes, não deveriam ter sido autorizadas, pois acrescentam pouco valor ao formando. Ainda para este mesmo participante, existem demasiadas ofertas formativas, poucas de elevada qualidade e que as entidades formadoras apenas visam o lucro (pouco) em detrimento da preparação dos seus formandos para a salvaguarda da vida humana, sendo este o último objectivo dos profissionais de segurança.
- A criação de uma entidade credível que certifique os cursos, suas metodologias, meios humanos, materiais e técnicos para a formação quer de TST, quer de TSST, é de maior importância para o futuro da profissão, uma vez que a ACT não possui meios humanos e materiais para tal.
- Outro participante reforça que a formação técnica tem de ser preparada e validada por pessoas com qualificações comprovadas no sector e enquadrada por entidade de reconhecida competência – a priori, a entidade responsável pela aprovação de conteúdos, a ACT, não tem pessoal com a competência técnica para a validação de conteúdos em matérias que não sejam a legislação. Na definição do que é o conteúdo relevante da formação e da actualização técnica e científica, o importante é saber o que se considera ser necessário para uma empresa ou para um sector empresarial e para os seus técnicos, e o que é que os esses técnicos consideram ser os conhecimentos necessários para completar ou aperfeiçoar os seus conhecimentos. E, mais uma vez, não será a ACT a fazer esse papel – seria necessário criar uma associação profissional da classe.
- Lembra outro participante que esta polémica é antiga. A formação pode ser realizada em diferentes formatos e por diferentes instituições o importante é quem a dá e o que dá. Os profissionais fazem-no na prática a aquisição e validação.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

- Outro participante relata que em todas as profissões sempre foi assim e reforça que a qualidade se adquire com um bom desempenho e empenho no que se gosta de fazer associado ao reconhecimento e valorização.
- Outro participante pontua que, em regra geral, as formações ficam aquém do expectável e necessário. O largo espectro da actividade impõe a necessidade de especialização, através de formação qualificante.
- “Qual formação considera importante a nível de desenvolvimento de competências pessoais e profissionais para o profissional de Segurança no Trabalho?”
 - Os participantes indicam a formação técnica, legislativa, comportamental, cívica e deontológica.
 - Um dos participantes diz continuar a defender que a formação inicial pode ser de acesso de “banda larga”, o que exige uma formação específica exigente e completa. Mas essa formação não pode centrar-se apenas na componente “técnica”. Pelas suas funções este profissional necessita de formação na área comportamental e de comunicação para transmitir os conhecimentos de forma assertiva.
 - Importaria distinguir uma questão básica: ao aceder a um título profissional, todos os candidatos devem obter, no final, um conjunto de conhecimentos e técnicas de trabalho características dessa formação.
 - Para o efeito é necessário que disponham de um conjunto de conhecimentos de base. Não pode haver candidatos a TST/TSST que não disponham de conhecimentos base de matemática, física e química. Caso contrário, ter-se-ia técnicos que não conseguem perceber um fenómeno mensurável numa escala logarítmica ou a diferença entre uma onda electromagnética e uma onda sonora, ou perceber o que é uma reacção exotérmica.
 - É exigível que a formação tenha uma duração adequada à apreensão e consolidação dos conhecimentos que se pretendem ministrar. Um módulo de 8 horas para falar sobre ruído, pouco irá além de uma referência à legislação, uma curta explicação das bases teóricas do fenómeno do som, um pequeno exemplo de equipamentos de medição, a referência leve às técnicas de medição e aos modos de controlo da propagação do ruído. E ainda falta falar dos problemas fisiológicos da exposição ao ruído, dos

equipamentos de protecção individual. A transmissão de experiências e das mais valias que um bom formador deve transmitir, necessitam de muito mais carga horária. E, a avaliação de conhecimentos não entra no computo da carga horária do módulo e do curso. E, insiste ainda, que quem não disponha das bases matemáticas para o cálculo logarítmico não pode frequentar este módulo, com as consequências daí resultantes. De uma forma resumida, este participante considera fundamental:

- Que seja concretizada, muito urgentemente, a eliminação da formação de TST/TSST (da chamada “banda larga”) por cursos de “pós-graduação” que permitem que um arqueólogo, um contabilista e um músico tenham o mesmo percurso formativo para obtenção do grau técnico superior.
 - A formação de TSST deveria ser dada nas instituições universitárias, dando origem a cursos de curta duração e que, cumulativamente, poderiam dar origem ao grau superior (p. ex., Técnicos de Higiene Industrial, Técnicos de Segurança de Máquinas, ...).
 - Por fim, complementa este participante que a experiência e a variedade de situações são, talvez, o melhor formador de um TST/TSST. A capacidade de, ao longo do tempo, aprender com a diversidade de situações e de ter alguém que lhe proporcione novas abordagens aos problemas é o que vai fazer distinguir o bom profissional do que é, apenas, o profissional. Por isso, funções vitais não podem ser atribuídas a recém-formados.
- “Se algum amigo(a), filho(a) ou outro alguém da sua família, demonstrasse interesse em tornar-se um Técnico de Segurança no Trabalho ou Técnico Superior de Segurança no Trabalho, que conselho você daria?”
 - um dos participantes diz que “como complemento apoiaria, como profissão nas actuais condições desaconselharia”.
 - Outro aconselharia a “não escolher esta direcção no nosso país”.
 - Um dos participantes disse que tem familiares a que exercem a actividade de TST/TSST por orientações que lhes deu e que acrescenta que é uma profissão aliciante, com enigmas sempre por resolver e sempre diferentes no dia-a-dia, mas que considera, no entanto, que é mal remunerada.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

- Outro participante sugeriria que “se preocupasse mais com a qualidade da formação do que com a rapidez e facilitismo da mesma”.
- Um dos participantes disse não saber, e o outro, aconselhou quanto a questão da honestidade, honra e humildade. Ter competência, baseada nos conhecimentos. Não basta ter razão, tem de ser evidente, para todos os outros, que estamos certos. Esclarecer as dúvidas em todas as questões técnicas e investigar sempre que não se encontrem respostas para uma explicação para além da dúvida razoável. Tenacidade para resolução dos problemas. Estando a agir correctamente, insistir na nossa proposta e, impor o registo – para que fique memória da nossa posição ou dos factos. Registrar tudo o que for relevante – o que não foi objecto de registo não aconteceu. Paciência para explicar uma e outra, e ainda outra vez, o que já foi dito e redito, explicado e demonstrado. Paciência para exigir, mais uma e outra vez os comportamentos coerentes e seguros e os exemplos de quem os deve proporcionar. Por fim, no dia em que não conseguir chegar a casa e dormir descansado, tem de se mudar de vida.

Com base nestas respostas, pode-se perceber que os entrevistados que exercem actividades na área de SST ou que, de alguma maneira, se envolvem directamente em questões e actividades relacionadas com a área percebem e compreendem perfeitamente a importância do TST/TSST nas organizações, bem como a da sua autonomia técnica para o desenvolvimento de suas competências. Por outro lado, alguns apontam que o TST/TSST precisa de actuar a nível de também ajudar e não travar os processos em determinados contextos empresariais.

Grande parte dos entrevistados reforça a necessidade de existir uma entidade reguladora da profissão e que esteja apta para fornecer o apoio que os técnicos necessitam, uma vez que a ACT não possui meios e muito menos pessoal capacitado para o cumprimento deste requisito, e, ainda neste contexto, mesmo havendo algumas boas formações, as formações online não são de todo a melhor opção de escolha, uma vez que não contemplam a componente presencial, sendo necessário, neste aspecto, a intervenção dessa mesma entidade reguladora, a fim de consolidar as matérias necessárias com a união de componentes práticas, fornecendo ao formando, melhores capacidades e um número maior de ferramentas para que possa estar mais preparado para actuar quanto profissional. Mesmo que este tenha realizado uma boa formação inicial, isso não invalida a necessidade de ter que permanecer

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

em constantes actualizações relacionadas com o que lhe compete e também para melhor sobressair a nível de liderança.

As informações relacionadas com a SST, como também se pode perceber, não estão actualizadas em alguns sites e isso poderia ser uma mais-valia para os TST/TSST, e também seria fundamental haver mais informações e formações para os empresários e gestores de topo, independente do grau de escolaridade, para que, aos poucos, possam tomar consciência da importância desta área dentro da organização, das responsabilidades do TST/TSST e o real valor de se ter esta componente a fazer parte da gestão estratégica.

Por fim, as empresas devem ser mais inspeccionadas, e que as intervenções sejam realizadas como devem de ser.

Conclusões

Para que o TST/TSST possa melhor desempenhar suas funções e assumir as respectivas responsabilidades, ter autonomia técnica é fulcral e, ao mesmo tempo, para que possa destacar-se dos demais profissionais ou mesmo não vir a tornar-se um profissional mediano, faz-se necessário identificar as competências técnicas que se possui, bem como as que se necessita de desenvolver. E, neste processo, querer e buscar manter-se actualizado é mais que fundamental, uma vez que se vive em constantes mudanças. É preciso quebrar o velho conceito de que só se busca desenvolver quando a organização fornece as condições para o efeito e até mesmo em termos financeiros. As funções e responsabilidades inerentes à área de SST requerem mais empenho, vontade e capacitação por parte dos TST/TSST, e não apenas por solicitação de quem, em muitas vezes, nem sequer sabe, apoia ou valoriza a importância desta área e do profissional que actua nela.

Sendo o objectivo principal deste trabalho a verificação da existência de autonomia técnica e competências pessoais e profissionais, constatou-se, pelas respostas dos participantes, que, efectivamente, existem alguns profissionais que possuem autonomia técnica para o exercício de suas funções. Porém, a grande maioria dos participantes apontaram que “depende” e outros que não a possuem mesmo.

Os dados obtidos consoante o número de participantes no questionário aberto ao público, mostram que a autonomia técnica ainda sofre interferências, o que não permite total liberdade para o TST/TSST exercer, na íntegra, as funções que lhe competem. Existem aqueles que, definitivamente, não possuem qualquer autonomia; e existe uma percentagem de profissionais TST/TSST que possuem autonomia técnica, cerca de 41,1% dos participantes. Estes dados, mesmo que baixos em relação à totalidade dos outros, são positivos, no sentido de que existe uma luz ao final do túnel e que ainda há esperanças positivas para que estes números possam continuar crescendo. Isto também se percebe nas respostas dadas pelos entrevistados onde descrevem, e muito bem, o que é a autonomia técnica e apontam também que a autonomia técnica e o desenvolvimento da actividade com responsabilidade e de forma independente são fundamentos da actividade do TST/TSST. É de extrema importância que os técnicos e os empresários percebam o conceito.

Assim, tendo em conta estes resultados, não é possível validar, sem dúvida, a hipótese que adiantava que “Os TST sentem que têm autonomia técnica”.

Quanto ao reconhecimento e desenvolvimento de competências, referente aos dados obtidos, pode-se perceber que é grande o número de profissionais que buscam fazer este

processo, tanto de percepção quanto ao que possuem e aquilo que precisam desenvolver, e este estudo permitiu-lhes também esta reflexão quando confrontados com a questão sobre a análise pessoal que faziam para cada uma das competências necessárias para o exercício de liderança. O TST/TSST é o profissional que actua de maneira transversal e precisa estar preparado para saber falar e posicionar-se frente aos diversos perfis e graus de escolaridade das pessoas com quem trabalha. A comunicação é fundamental, assim como a empatia, e possuir ferramentas que o possam ajudar a melhor comunicar-se com este público pode ajudá-lo a alcançar os objectivos pretendidos: a saúde e segurança de todos.

Assim, tendo em conta os resultados obtidos, considera-se validada a hipótese “Os TST procuram, por iniciativa própria, melhorar as suas competências”.

Este estudo leva à conclusão de que o valor da área de SST e do profissional TST/TSST tem toda a diferença quando é percebido. No caso dos entrevistados, nas suas mais variadas vertentes profissionais, demonstraram-se “familiarizados” com o assunto, o que faz toda a diferença desde a percepção do conceito de autonomia à real importância que merecem os profissionais desta área. Essa deveria ser a postura de todos os empregadores e profissionais da área, o que não desanima de todo, visto que existem bons exemplos de empregadores que se pode mirar para que a esperança não se perca, e que existem TST/TSST a trabalharem para os mesmos. Por isso, a importância de se estar preparado para bem actuar, e, principalmente, buscar identificar as melhores empresas para se trabalhar. Desta maneira, maus exemplos de TST/TSST e empregadores, podem-se ir “desfazendo” ou tornando-se minorias, quando a qualidade do trabalho passar a ser o objetivo principal, tanto para um quanto para o outro. E, neste sentido, pode-se concluir também que é preciso de uma entidade que regule não só a profissão, desde a sua base de formação à especialização na mesma, como também, alguém que possa fiscalizar e penalizar os empregadores não cumpridores do previsto legalmente.

A autonomia técnica é a base da profissão do TST/TSST, para o bom desempenho das suas responsabilidades. Manter-se actualizado aos requisitos legais e actuar consoante estas orientações, é a única maneira de proporcionar aos empregadores a certeza e a segurança de que estes requisitos estão a ser cumpridos, e enquanto profissional, é continuar a desenvolver as suas competências. O desenvolvimento das competências pessoais para o exercício da função é também a base para chegar mais longe nos objectivos que se pretende. Estar preparado para fazer o outro mudar a forma de pensar, requer conhecimento humano e só se tem quando se busca conhecer a si próprio e o que precisa desenvolver para saber como

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

proceder, para chegar ao outro de forma assertiva e fazer-se entender. A base, estando bem trabalhada, o objetivo certamente terá maiores probabilidades de ser alcançado.

Finalizando, a pergunta que deu o mote a este trabalho, “Os TST desempenham as suas funções com autonomia técnica e devidamente formados para o efeito?” apenas pode ser respondida parcialmente, com base na validação parcial da pergunta derivada que deu origem à primeira hipótese e validação da pergunta derivada que deu origem à segunda hipótese.

Referências

AESST (s/d). Riscos psicossociais e stresse no trabalho. Em linha. Consult. 23JAN2023, disponível em <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>

BOUNASSAR, C. (2021). O Papel do Líder na Cultura de Segurança. Revista Segurança Comportamental. Em linha. Consult. a 24JAN2023. Disponível em: <https://www.segurancacomportamental.com/revistas/item/836-o-papel-do-lider-na-cultura-de-seguranca>

Caput Consultoria (s/d). As pessoas nascem líderes ou a liderança pode ser aprendida? Em linha. Consult. a 25JAN2023. Disponível em <https://caputconsultoria.com.br/as-pecoas-nascem-lideres-ou-lideranca-pode-ser-aprendida/>

DIAS, A. (2019). Avaliação de Riscos Psicossociais e efeitos na Saúde dos Trabalhadores na Indústria Transformadora. Em linha. Consult. 23JAN2023. Disponível em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/31372/1/Vers%C3%A3o%20definitiva_9.1.2019.Pdf

FREITAS, Z. (2021). Reflexões sobre Liderança. Em linha. 2021. Consult. 22JAN2023. Disponível em: <http://www.miesperanza.periodikos.com.br/article/60f79ee8a9539571bd6e4a03>

INFEIRA (s/d). Análise de Riscos Psicossociais. 2023. Consult. 24JAN2023. Disponível em: <https://infeira.pt/consultoria/ambiente-e-sst/analise-riscos-psicossociais>

INICIOORH (2020). Em Linha. Qual a diferença entre o chefe e o líder?. Consult. 24JAN2023. Disponível em: <http://www.iniciorh.com.br/qual-a-diferenca-entre-o-chefe-e-o-lider>

GLENDON, A. I.; STANTON, N. A (2000). Perspectives on safety culture. Safety Science, 34, 193-214.

Lei 03/2014 (2014). Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. Diário da República n 19/2014, Série I de 2014-01-28

Lei 42/2012 (2012). 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 n 166/2012, Série I de 2012-08-28

LIMA, M. L.; SILVA, S. (2005). Avaliar a cultura de segurança - instrumentos desenvolvidos para as empresas portuguesas. In: Soares, C. G.; Teixeira, A. P.; Antão, P. (Org.). Análise e gestão de riscos. Lisboa: Ed. Salamandra, 149-158.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

LINCOLN, A (s/d). Pensador, 2023. Em linha. Consult. 22JAN2023. Disponível em: <https://www.pensador.com/frase/NTk4ODg0/>

MARQUES, José (s/d a). Conheça as principais características de uma Liderança Visionária. Em linha. Consult. 23JAN2023. Disponível em: <https://jrmcoaching.com.br/blog/conheca-as-principais-caracteristicas-de-uma-lideranca-visionaria/>

MARQUES, José, (s/d b). *Leader Coach Training* – LCT Formação de Líderes de Alta Performance. Em linha. Consult. 23JAN2023. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/nossos-cursos/leader-coach-training-lct/>

MARQUES, José, (s/d b). As competências de liderança mais importantes para uma organização. Em linha. Consult. 23JAN2023. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/competencias-lideranca-importantes-organizacao/>

MASSERA, Carlos (s/d). Liderança em Segurança. Em linha. Consult. 24JAN2023. Disponível em <https://carlosmassera.com.br/lideranca-em-seguranca/>

NUNES, T (s/d). Pensador, 2023. Em linha. Consult. 23JAN2023. Disponível em: <https://www.pensador.com/frase/MjU1MjMxNQ/>

PIRES, R. (2019). Autonomia no trabalho: a importância da liberdade para o profissional. Rockcontent. Em linha. Consult. 23JAN2023. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/autonomia-no-trabalho/>

RIBEIRO, Loraine; FIRMINO, Tatiely; ROSA, André. Liderança nas Organizações: O Papel e a Importância do Líder dentro das Organizações, 2015. Em linha. Consult. 24JAN2023. Disponível em <https://www.unifio.edu.br/wp-content/uploads/2019/11/LORAINC.-DA-SILVA-RIBEIRA-TATIELY-DOS-SANTOS-FERMIANO-Lideran%C3%A7a-nas-Organiza%C3%A7%C3%B5es-Op-Papel-e-a-Import%C3%A2ncia-do-L%C3%ADder-Dentro-das-Organiza%C3%A7%C3%B5es.pdf>

SINEK, S. (s/d). Pintrest. Em linha. Consult. 24JAN2023. Disponível em: <https://br.pinterest.com/pin/311100286767066758/>

Sistema ESO (2021). O Papel do Líder para o Setor de Segurança do Trabalho. Em linha. Consult. 24JAN2023. Disponível em <https://sistemaeso.com.br/blog/seguranca-no-trabalho/o-papel-do-lider-para-o-setor-de-seguranca-do-trabalho>

Anexos

Anexo 1 – Estrutura da Entrevista

Secção 1 de 2

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais - A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

O conceito de Segurança no Trabalho (ST), desde os tempos remotos até à actualidade, tem-se revelado cada vez mais importante. Para muitas empresas, a função dos TST não possui o devido valor, levando o próprio profissional ao desgaste emocional e, muitas vezes, à descredibilização das suas actividades e funções. Com esta investigação, pretende-se:

- Verificar se os TST possuem, efectivamente, autonomia técnica no desempenho das suas funções;
- Identificar os desafios enfrentados pelos TST no exercício de suas actividades;
- Verificar se os TST procuram desenvolver as suas competências para melhor se afirmarem no mercado de trabalho.

As perguntas constantes desta entrevista visam reunir um conjunto de opiniões de entidades de relevo no panorama nacional da SST, com o intuito de as comparar com os resultados obtidos do questionário aplicado aos TST e TSST.

Assim, a sua opinião é extremamente importante para que se possa chegar a conclusões que não sejam apenas fundamentadas nas respostas dos profissionais visados por esta investigação.

São somente oito questões, cujo tempo de resposta às mesmas, sendo precioso para si, é fundamental para levar a bom porto o presente trabalho, pelo que, desde já, agradeço a sua colaboração.

Muito obrigada!
Andiolina de Almeida Coracini
Mestranda em Segurança e Higiene Ocupacionais

1 - Na sua opinião, qual é o nível de importância que as organizações dão ao trabalho do profissional de Segurança no Trabalho (Técnicos e Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho)? *

Texto de resposta longa

2 - O que considera ser a Autonomia Técnica prevista na Lei 42/4012 e como a mesma pode ser importante para o profissional de Segurança no Trabalho? *

Texto de resposta longa

3 - Quais as maiores dificuldades que podem ser colocadas aos profissionais de Segurança no Trabalho no que diz respeito à implementação efectiva da Autonomia Técnica prevista na Lei 42/2012? *

Texto de resposta longa

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

4 - Como vê as organizações que dificultam o trabalho e o desempenho do profissional de Segurança no Trabalho e que soluções proporia para este problema? *

Texto de resposta longa

5 - Na sua opinião, o que poderia ser feito para equilibrar o nível de satisfação dos dois lados: gestão de topo e gestão da Segurança no Trabalho? *

Texto de resposta longa

6 - Relativamente à formação existente no mercado de trabalho, quer a inicial (cursos de TST e TSST), nas suas variantes presencial e *online*, quer as de actualização técnico-científica, como a analisa? É suficiente? Permite a qualificação com qualidade? *

Texto de resposta longa

7 - Qual formação considera importante a nível de desenvolvimento de competências pessoais e profissionais para o profissional de Segurança no Trabalho? *

Texto de resposta longa

8 - Se algum amigo(a), filho(a) ou outro alguém da sua família, demonstrasse interesse em tornar-se um Técnico de Segurança no Trabalho ou Técnico Superior de Segurança no Trabalho, que conselho você daria? *

Texto de resposta longa

Anexo 2 – Entrevistado 1

R1 - Baixo em contexto normal, Elevado quando surgem os problemas.

R2 - A autonomia técnica deve ser encarada como a dependencia exclusiva da gestão de topo de uma organização, de modo a poder exercer as suas funções apenas e só de acordo com as directivas dessa mesma gestão de topo. A sua importância é extrema, pois só assim o tecnico poderá exercer a sua função de forma eficaz e eficiente.

R3 - A falta de uma entidade que os represente e os oriente nas questões técnicas e deontológicas.

R4 - Vejo com tristeza. Soluções: A criação de uma entidade (Câmara) que represente e defenda os tecnicos (TST e TSST) nas questões técnicas e deontológicas. Campanhas de sensibilização / formação para gestão de topo (independentemente do seu grau de escolariedade) sobre o papel do TST e do TSST nas organizações. Alteração legislativa sobre a dependencia do TS, bem como sobre o papel das entidades prestadoras de serviços de SST sobre as suas responsabilidades, deveres e obrigações face ao quadro legislativo em vigor.

R5 - Aconselhar de forma positiva todos os gestores de topo (independentemente do seu grau de escolariedade) sobre o papel dos TS, das entidades prestadoras de serviços e das suas próprias responsabilidades e dos seus deveres e obrigações face ao quadro legislativo em vigor.

R6 - No mercado da formação existe um pouco de tudo, formações de excelente qualidade, formações de qualidade mediana e existem formações de paupérrima qualidade. As formações on-line em modo assíncrono, na minha opinião, não deveriam ter sido autorizadas, pois não acrescentam pouco valor ao formando. Penso que existem demasiadas ofertas formativas, poucas de elevada qualidade e que as entidades formadoras apenas visam o lucro (pouco) em detrimento da preparação dos seus formandos para a salvaguarda da vida humana, objectivo último dos profissionais de segurança. A criação de uma entidade credível que certifique os cursos, suas metodologias, meios humanos, materiais e técnicos para a formação quer de TST quer de TSST, é de maior importância para o futuro da profissão, uma vez que a ACT não possui meios humanos e materiais para tal.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

R7 - A formação técnica, legislativa, comportamental, cívica e deontológica.

R8 - Como complemento apoiaria, como profissão nas actuais condições desaconselharia.

Anexo 3 – Entrevistado 2

R1 - Varia de organização para organização mas, regra geral, é inferior ao desejável.

R2 - É uma definição difícil mas, em termos muito resumidos poderia definir-se como a possibilidade de optar pelas soluções e práticas consideradas tecnicamente mais adequadas, sem pressão/obstrução do empregador ou de qualquer outra parte interessada.

R3 - A pressão do empregador, nomeadamente no que diz respeito a custos/investimentos e a opção/obrigação de limitar a actuação e acolhimento de propostas/sugestões do técnico apenas para o estrito cumprimento das obrigações legais.

R4 - Geralmente têm piores índices de sinistralidade, visíveis ou ocultados. A exigência legal deveria ser maior, acompanhada de uma acção inspectiva muito mais frequente e séria no que toca a condições de trabalho e não apenas limitada a verificações administrativas. Seria também muito importante que o estado, nomeadamente a Administração Central, implementasse a SST nos seus vários serviços, promovendo a contratação dos profissionais necessários.

R5 - Mais formação em SST para gestores de topo, mais envolvimento desses gestores nas tomadas de decisão, mas igualmente maior responsabilização nas consequências negativas, um pouco à semelhança dos processos de certificação., mais sensibilização por parte das autoridades, infelizmente quase inexistente desde a asfixia da área da prevenção da ACT.

R6 - Também aqui não há uma resposta única. Temos de tudo, desde formação muito boa a formação de "faz de conta". A boa deve ser de manter. A outra deve ser denunciada e excluída.

R7 - Resposta difícil. Continuo a defender que a formação inicial pode ser de acesso de "banda larga", o que exige uma formação específica exigente e completa. Mas essa formação não pode centrar-se apenas na componente "técnica". Pelas suas funções este profissional necessita de formação na área comportamental e de comunicação.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

R8 - Que se preocupasse mais com a qualidade da formação do que com a rapidez e facilitismo da mesma.

Anexo 4 – Entrevistado 3

R1 - É difícil encontrar uma resposta uniforme ou geral. Mesmo falando, apenas, do universo empresarial português, diria que temos um espectro muito largo de respostas. Darei alguns exemplos do que encontrei, profissionalmente, no sector da Construção Civil:

a) Os TSHT ou TSSHT são, na sua maioria, contratados para outras funções. Desde a qualidade à produção, todas as tarefas ultrapassam as suas responsabilidades em segurança. Por isso, nas actividades de TSHT não se preocupam nem dispõem de grande interesse. Não sendo, de origem, TSHT, nem se apercebem dos requisitos da função TSHT e isso também não interessou às entidades que os contratam.

b) Quando se releva a função de TSHT? Penso que, a priori, só falamos da função quando se colocam questões de limite de actuação. Quando um Técnico diz que não aceita uma máquina, um equipamento, um trabalhador (e isso tem impacto na produção) ou um processo de trabalho, ou existiu um passado na empresa que lhe permitiu experimentar um erro e uma lição aprendida ou teremos sempre um técnico em situação de desamparo. O técnico tem de se comportar de modo a não ser um entrave e resolver a situação, aceitando o que necessário seja para que o trabalho possa progredir.

c) Numa situação de evolução significativa, em certas empresas já existem procedimentos e as várias situações são preparadas com o devido tempo – até mesmo no que diz respeito à SHST. Mas mesmo assim, em casos de limite, o TSHT é forçado ao limite e à cedência face ao que são os objectivos da produção.

Nota: Em empresas de grande dimensão, onde existe um conjunto de procedimentos de um Manual da Qualidade, é frequente que o que não está previsto nem sequer chega a ser analisado – iria alterar os pressupostos do sacro santo Manual da “qualidade”.

R2 - A autonomia técnica é o fundamento da actividade do TSHT.

O TSHT tem por objectivo, da sua actividade profissional, a protecção da integridade física, da vida e da saúde dos trabalhadores e de terceiros que possam estar envolvidos nas actividades produtivas da empresa para a qual trabalha. Assim, tem de possuir os conhecimentos necessários para determinar quais os perigos inerentes às actividades e de os registar, de os limitar e os circunscrever, de os rever periodicamente e de reportar os êxitos e os insucessos, propondo novas e mais medidas no sentido de eliminar ou diminuir, até onde for racional, os perigos da actividade da empresa.

A autonomia reflecte-se na capacidade de fazer estas intervenções sem censura da empresa ou sem autocensura. O único limite que o TSHT tem, no que refere, à capacidade de exercício das suas funções, provém da sua própria ignorância sobre alguma matéria – caso em que deveria ter a capacidade de ser aconselhado por alguém que disponha dos conhecimentos necessários para o efeito.

P. ex., fazendo uma reparação numa válvula de uma barragem, a grande profundidade, desconhecendo os problemas e riscos de trabalho hiperbárico e corte e soldadura em grandes profundidades, o TSHT deverá ter a capacidade de poder solicitar a ajuda técnica necessária por que detenha essa especialidade.

R3 - Todas as profissões que impliquem autonomia técnica são profissões que implicam uma ética e uma deontologia. Autonomia técnica e deontologia profissional são os dois lados de uma mesma moeda. Quanto à dificuldade de implementar a autonomia técnica é resultante de não haver quem imponha a ética profissional.

Há alguns anos, num evento técnico, uma colega perguntava como poderia convencer o patrão a cumprir regras simples, como a distribuição gratuita de EPIs. Este é o caso mais grave de quem nem sequer percebeu que necessita de, no mínimo, aplicar a lei e de que não é obrigada a fazer cumprir uma ordem que é contrária à lei. Mas resulta de quem tendo a função de fazer cumprir a lei, a ACT, não tem os meios (pessoal, equipamentos, meios de transporte, competências técnicas e científicas).

Tendo o suporte de uma entidade que produza regras de conduta, que as explicita e divulgue, os TSHT podem obter o apoio técnico para superar as situações.

Infelizmente a ACT, que tem as funções, de supervisão e de regulamentação da profissão, não as exerce por falta de interesse, falta de orientação da sua gestão e, principalmente, de falta de capacidade técnica pelo que se torna necessária a resposta por meio de uma associação profissional de direito público.

R4 - Se uma empresa dificulta o trabalho de um TSHT, por princípio pratica um ilícito que pode ser contra-ordenacional ou mesmo criminal. Quem pratica esses actos ilícitos tem de ser denunciado, levado a julgamento e condenado.

R5 - Não é piada, vem desde os tempos da ocupação romana e diz-se que os lusos “não se governam nem se deixam governar”. Começa por ser uma situação de educação, mas passa por ser uma questão de cumprir e fazer cumprir as regras e as leis. Sabemos que em

qualquer organização tem de haver quem mande, mas quem manda tem de cumprir as regras. Temos de convencer e confrontar os decisores com as regras e exigir comportamentos que impliquem o cumprimento das regras. E, havendo quem decida incumprir, que pelo menos fique registado esse incumprimento para que outros não venham a ser culpados desse incumprimento

R6 - A primeira questão é saber o que é a formação de actualização técnica e científica.

a) Se eu fizer um power-point de 60 slides e nele apresentar, exclusivamente, o texto de uma lei, isso não é mais do que enviar o texto da lei, com eventuais sublinhados, aos candidatos à “formação”. Em ambos os casos, posso fazer um teste com 10 perguntas sobre o assunto e temos uma formação sobre qualquer coisa.

Quem faz a validação técnica deste tipo de formações deveria ser interdito por incompetência.

b) Há empresas que produzem conteúdos on-line sem qualquer qualidade pedagógica e com erros técnicos graves. Quem faz a avaliação técnica destes cursos, por princípio, não tem competências para os fazer. Questões como, p. ex., os espaços confinados ou atmosferas tóxicas são de grande especificidade técnica e científica e não podem ser produzidas nem avaliadas por quem tenha uma formação genérica.

A formação técnica tem de ser preparada e validada por pessoas com qualificações comprovadas no sector e enquadrada por entidade de reconhecida competência – a priori, a entidade responsável pela aprovação de conteúdos, a ACT, não tem pessoal com a competência técnica para a validação de conteúdos em matérias que não sejam a legislação.

Na definição do que é o conteúdo relevante da formação e da actualização técnica e científica, o importante é saber o que se considera ser necessário para uma empresa ou para um sector empresarial e para os seus técnicos, e o que é que os esses técnicos consideram ser os conhecimentos necessários para completar ou aperfeiçoar os seus conhecimentos. E, mais uma vez, não será a ACT a fazer esse papel – seria necessário criar uma associação profissional da classe.

R7 - a) Importaria distinguir uma questão básica: ao aceder a um título profissional, todos os candidatos devem obter, no final, um conjunto de conhecimentos e técnicas de trabalho características dessa formação.

b) Para o efeito é necessário que disponham de um conjunto de conhecimentos de base. Não pode haver candidatos a TSHT que não disponham de conhecimentos de base de matemática, física e química. Caso contrário, teríamos técnicos que não conseguem perceber um fenómeno mensurável numa escala logarítmica ou a diferença entre uma onda electromagnética e uma onda sonora ou perceber o que é uma reacção exotérmica.

c) É exigível que a formação tenha uma duração adequada à apreensão e consolidação dos conhecimentos que se pretendem ministrar. Um módulo de 8 h para falar sobre ruído, pouco irá além de uma referência à legislação, uma curta explicação das bases teóricas do fenómeno do som, um pequeno exemplo de equipamentos de medição, a referência leve às técnicas de medição e aos modos de controlo da propagação do ruído. E ainda falta falar dos problemas fisiológicos da exposição ao ruído, dos equipamentos de protecção individual,

A transmissão de experiências e das mais valias que um bom formador deve transmitir, necessitam de muito mais carga horária. E, a avaliação de conhecimentos não entra no computo da carga horária do módulo e do curso. E, insisto, quem não disponha das bases matemáticas para o cálculo logarítmico não pode frequentar este módulo, com as consequências daí resultantes.

De uma forma resumida, considero fundamental:

- Que seja concretizada, muito urgentemente, a eliminação da formação de TSSHT (da chamada “banda larga”) por cursos de “pós-graduação” que permitam que um arqueólogo, um contabilista e um músico tenham o mesmo percurso formativo para obtenção do grau técnico superior.

- A formação de TSSHT deve ser reservada a instituições universitárias.

- A formação de TSHT deveria ser dada nas instituições universitárias, dando origem a cursos de curta duração e que, cumulativamente, poderiam dar origem ao grau superior (p. ex., Técnicos de higiene industrial, Técnicos de segurança de máquinas, ...).

Por fim, diria que a experiência e a variedade de situações são, talvez, o melhor formador de um TSHT. A capacidade de, ao longo do tempo, aprender com a diversidade de situações e de ter alguém que lhe proporcione novas abordagens aos problemas é o que vai fazer distinguir o bom profissional do que é, apenas, o profissional. Por isso, funções vitais não podem ser atribuídas a recém formados.

R8 - Honestidade, honra e humildade.

Ter competência, baseada nos conhecimentos. Não basta ter razão, tem de ser evidente, para todos os outros, que estamos certos.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Esclarecer as dúvidas em todas as questões técnicas e investigar sempre que não se encontrem respostas para uma explicação para além da dúvida razoável.

Tenacidade para resolução dos problemas. Estando a agir correctamente, insistir na nossa proposta e, impor o registo – para que fique memória da nossa posição ou dos factos.

Registar tudo o que for relevante – o que não foi objecto de registo não aconteceu.

Paciência para explicar uma e outra, e ainda outra vez, o que já foi dito e redito, explicado e demonstrado.

Paciência para exigir, mais uma e outra vez os comportamentos coerentes e seguros e os exemplos de quem os deve proporcionar.

Por fim, no dia em que não conseguir chegar a casa e dormir descansado, tem de se mudar de vida.

Anexo 5 – Entrevistado 4

R1 - Entre médio a reduzido

R2 - Autonomia técnica: não depender, nem estar sujeito a validação nas avaliações técnicas efectuadas ou preconizadas.

Importância: máxima

R3 - Dependem hierarquicamente da entidade objeto da atividade do TSST

A falta de enquadramento legal (por o existente ser deficiente) e conflito com a legislação laborais são importantes ameaças à independência. De igual o reduzido controlo da independência pelas entidades oficiais, também devido à insuficiente regulação- contribui para ausência da promoção da independência técnica

R4 - Regulação técnica independente é a única forma

R5 - Perceber a importância da atividade através da independência e respetiva regulação de procedimentos técnicos avalizados por entidade técnica independente de entidades patronais e políticas governamentais

R6 - Regra geral, as formações ficam aquém do expectável é necessário. O largo espectro da atividade impõe a necessidade de especialização através de formação qualificante

R7 - Depende da área de atividade do TSST

R8 - Não sei

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Anexo 6 – Entrevistado 5

R1 - A sua maioria não valoriza estes profissionais e desconhece o seu papel.

R2 - A autonomia técnica e o desenvolvimento da atividade com responsabilidade e de forma independente não em função dos interesses gerados na empresa. É de extrema importância que os técnicos e os empresários percebam o conceito.

R3 - As atividades de investimento e capacidade por parte da empresa.

A dependência de chefias que desconhecem as medidas preventivas que devem ser implementadas.

R4 - A intervenção ativa dos principais atores nesta matéria. As organizações conhecem as matérias pela imposição e não pela compreensão. Os profissionais não têm uma instituição que os imponha. Estão divididos por diferentes órgãos, ACT, OE, OET, ...

R5 - Demonstração real da importância da segurança no trabalho. E não o remeter para terceiros. por ex: a companhia de seguros de AT penaliza quem não tem políticas de prevenção e medidas. Outra questão acabar com a prestação de nada serviços das empresas prestadoras de serviços externos que induzem uma amputação total do que a ST.

R6 - Esta polémica é antiga. A formação pode ser realizada em diferentes formatos e por diferentes instituições o importante é quem dá é o que dá. Os profissionais fazem-no na prática a aquisição e validação. Em todas as profissões sempre foi assim. A qualidade adquire-se com um bom desempenho e empenho no que se gosta de fazer associado ao reconhecimento e valorização.

R7 - A comunicação, transmitir os conhecimentos de forma assertiva.

R8 - Não escolher esta direção no nosso país.

Autonomia Técnica e Competências Pessoais e Profissionais
A base das profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Anexo 7 – Entrevistado 6

R1 – Na minha opinião pessoal, as organizações que já têm uma cultura de prevenção e consideram que têm que investir na segurança e saúde no trabalho, estas, reconhecem o trabalho do Técnico e do Técnico superior de Segurança. No entanto, considero que são muito poucas as organizações que têm essa visão, daí a importância de realizarmos momentos de discussão e mostra de boas práticas para que os gestores verifiquem a importância destes técnicos. Daí ser necessário formar quadros técnicos com excelentes capacidades para desempenhar a função. As boas experiências existem, temos técnicos altamente qualificados em Portugal que desempenham muito bem o seu trabalho, mas um mau exemplo estragará toda essa boa reputação. Daí ser necessário dar uma formação contínua e ao longo da vida.

R2 – A Autonomia Técnica prevista na Lei 42/4012, é como em qualquer profissão, a base para o desenvolvimento de um trabalho com responsabilidade e rigor técnico.

R3 – A maior dificuldade é a falta de conhecimento dos gestores sobre a SST e a função e responsabilidades destes técnicos.

R4 – A solução que vejo é dar o apoio a estes técnicos. Isto só se consegue se toda a informação de SST estiver atualizada num portal nacional, na nossa língua, em português, e com várias áreas de intervenção. A criação de um Observatório (tal como eu propus à Direção da ACT) seria o caminho certo. Neste Observatório teríamos vários grupos de trabalho que tratariam de vários tópicos de SST (ex: Riscos Psicossociais, CMR, ATEX, incêndio, Explosão, Saúde Ocupacional, Prevenção de Doenças relacionadas com o Trabalho, Estatísticas de sinistralidade laboral, ...). A participação nestes grupos era por demonstração de interesse de qualquer técnico com o título profissional. As responsabilidades de cada grupo era manter atualizada toda a informação relevante sobre o tema. Assim, os que estão no “chão de fábrica” teriam toda a informação necessária a um bom desempenho profissional e técnico.

R5- Teremos que formar nas universidades e nos Institutos superiores os alunos para que vejam a necessidade da contratação destes técnicos (eu dou aulas na Coimbra Business Scholl há mais de uma década e o impacto que esta matéria tem nos meus alunos é enorme,

muitos deles querem implementar nas suas organizações a SST ou melhorarem). Principalmente os gestores de empresas e de recursos humanos, devem saber o que o Técnico / Técnico superior de Segurança faz e devem ter conhecimentos para poderem interagir com eles e criarem planos de ação concretos. A formação obrigatória dos “representantes dos empregadores” é uma boa aposta para criar esta ligação e ambas as partes poderem trabalhar em conjunto, com programas e planos de ação concretos e eficazes.

R6 – Considero que a formação exclusivamente online é insuficiente para formar um Técnico / Técnico superior de Segurança. Há módulos que teriam que ser obrigatoriamente presenciais, com a transmissão de conhecimentos teórico-práticos e práticos.

Considero que o número de cursos existentes hoje em dia é insuficiente para fornecer às organizações de todas as dimensões (micro, pequenas, médias e grandes) uma boa oferta, seguindo a seleção natural de darwin (os melhores continuam nesta profissão, os outros enveredam por outras áreas). Algumas das entidades formadoras creio que dão essa formação com a qualidade devida, no entanto há entidades que não têm o cuidado necessário na contratação do seu corpo docente.

Os cursos de atualização são a chave para o aperfeiçoamento e atualização dos conhecimentos dos Técnicos / Técnicos superiores de Segurança e os momentos que possam ser criados para a partilha de boas práticas também permitirão que todos em conjunto façamos um melhor trabalho e se crie uma unidade cooperativista que permita criar um corpo de Técnicos / Técnicos superiores de Segurança mais qualificado.

R7 – A nível das competências pessoais e profissionais as que inicialmente foram definidas (art.º 14º da Lei 42/2012) são as suficientes, no entanto a parte prática sempre foi muito descorada. Considero que estes técnicos estão no terreno para resolver questões problema, logo, têm de saber, analisar, medir de acordo com indicadores muito bem definidos, e saber dar as melhores soluções ao empregador (género chave na mão). A identificação do problema e a sua resolução pronta, ao menor custo, eficaz e eficiente é o que o empregador pretende.

R8 – Tenho na família várias pessoas que se tornaram Técnico / Técnico superior de Segurança após a minha “orientação” e apoio. É uma profissão muito aliciante, com enigmas sempre por resolver, sempre diferente no dia-a-dia. Considero, no entanto, que é muito mal remunerada.