

A Perceção do Clima de Segurança por Trabalhadores Portugueses

Ana Sofia Pereira, Instituto Politécnico de Setúbal, 200314008@estudantes.ips.pt

Olga Costa, Instituto Politécnico de Setúbal, olga.costa@estsetubal.ips.pt

Resumo

A saúde mental é um dos desafios mais relevantes nos dias de hoje, especialmente no mundo do trabalho. As empresas começam a entender a importância da saúde mental dos seus trabalhadores e o impacto que esta apresenta nos resultados corporativos. Para combater este desafio, as empresas investem cada vez mais em novas práticas / estudos / análises que permitam aferir o grau de satisfação da sua equipa. Esta investigação pretende entender os fatores que influenciam a perceção do clima de segurança por parte dos trabalhadores, e identificar os setores de atividade, onde exista uma preocupação com a segurança dos trabalhadores. Como metodologia é utilizado o inquérito por via de questionário através de uma abordagem quantitativa. A amostra engloba 46 trabalhadores portugueses com idade superior a 20 anos inseridos em Organizações nacionais e internacionais. Os resultados desta investigação revelam quais os fatores que mais impacto apresentam na perceção do clima de segurança pelos trabalhadores, dizendo estes, respeito à preocupação da Administração com condições de trabalho inseguras, aos conhecimentos sobre segurança que a chefia direta possui e ao relato de problemas. Conclui-se ainda quais as áreas de atividade que mais impacto tiveram nesta investigação, quer pelo lado positivo, como pelo negativo (Telecomunicações, Comunicação, Tecnologia e Energia, Refinação e Petroquímica) e de que forma influenciam as variáveis sociográficas a perceção dos trabalhadores.

Palavras chave: Clima de Segurança, Cultura de Segurança, Perceção, Saúde Mental

Abstract

Mental health is one of the most relevant challenges nowadays, especially in the world of work. Companies are beginning to understand the importance of the mental health of their employees and the impact it has on corporate results. To combat this challenge, companies are increasingly investing in new practices / studies / analyses that allow them to gauge the degree of satisfaction of their team. This research intends to understand the factors that influence the perception of the safety climate by the employees, and to identify the activity sectors where there is a concern with employees' safety. The methodology used is a questionnaire survey using a quantitative approach. The sample includes 46 Portuguese employees aged over 20 years in national and international organisations. The results of this research reveal which factors have the greatest impact on the perception of the safety climate by the employees. These factors concern the worry of the Administration with unsafe working conditions, the knowledge about safety that the direct supervisor has and the reporting of problems. We also concluded which areas of activity had the greatest impact on this research, both positive and negative (Telecommunications, Communication, Technology and Energy, Refining and Petrochemicals) and how sociographic variables influence employees' perceptions.

Keywords: Safety Climate, Safety Culture, Perception, Mental Health

Introdução

O clima de segurança constitui o conceito mais frequentemente utilizado na investigação para obter informações sobre a cultura de segurança, dada a relação concetual entre ambos. O clima de segurança constitui, neste sentido, o aspeto psicológico da cultura de segurança, incluindo a forma como esta é percebida e sentida, sendo estimado como um indicador temporal do modo como se caracteriza a cultura de segurança (Bergh, 2011).

Foram identificados os seguintes objetivos para esta investigação:

- Objetivo geral: Compreender os fatores que influenciam a percepção do clima de segurança pelos trabalhadores portugueses.
- Objetivos específicos:
 - Identificar as áreas de atividade que, de acordo com a amostra estudada evidenciam percepções mais elevadas e mais baixas do clima de segurança.
 - Caracterizar como é que as variáveis sociográficas a estudar influenciam a percepção do clima de segurança dos inquiridos.

Em termos metodológicos foi utilizada o tipo de pesquisa de natureza quantitativa (com recurso a um questionário); transversal (os dados são obtidos num espaço de tempo limitado); descritiva, quanto aos objetivos (para analisar relações entre variáveis); e mista, quanto à forma de abordagem (que proporciona a análise estatística pretendida, conciliando a mesma com as percepções dos inquiridos). No que diz respeito à amostra, esta engloba trabalhadores portugueses com idade superior a 20 anos. As técnicas de recolha de dados aplicadas foram a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental e aplicação de um questionário *online*.

Enquadramento Teórico

Como é percecionado, por observação no dia-a-dia, quer em ambiente laboral, quer por experiências que nos são transmitidas, por vezes, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais são causadas pelos próprios trabalhadores. Após análise desta perspetiva, Geller (2001) fez surgir o acrónimo BASIC ID, que reflete a complexidade das pessoas e as suas potenciais contribuições para a ocorrência de danos. De seguida é possível observar o significado deste acrónimo:

- B: *behavior* (tradução em português: comportamento)
- A: *attitude* (tradução em português: atitude)
- S: *sensation* (tradução em português: sensação)
- I: *imagery* (tradução em português: imagens)
- C: *cognition* (tradução em português: cognição)
- I: *interpersonal* (tradução em português: interpessoal)
- D: *drugs* (tradução em português: drogas)

Dejours (2005), como citado em Areosa (2019) defende a temática da subjetividade e de como o trabalhador pode beneficiar da mesma para evitar sofrimento no trabalho. O processo baseia-

se na transformação dos fatores de organização do trabalho que têm tendência a causar sofrimento. Quando se aborda o sofrimento, será intuitivo assumir que Dejours (2005) estará a falar de sofrimento patogénico e não de sofrimento criativo. É importante ter a ideia de que o sofrimento não é necessariamente negativo, sendo que o sofrimento criativo leva ao prazer e que o sofrimento patogénico leva ao sofrimento negativo, e para o qual existem tentativas de delinear estratégias defensivas. Facas (2021) indica-nos que o sofrimento patogénico se reflete na impossibilidade de adaptar a organização do trabalho aos desejos dos trabalhadores, sendo o momento em que já se esgotaram novos recursos de transformação e gestão, o que leva, assim, a uma diminuição da parte criativa do trabalhador e consequente sentimento de fracasso.

Segundo Neal et al. (2000), o clima de segurança diz respeito a uma forma de clima organizacional, que é constituído pelas percepções individuais acerca do valor da segurança no ambiente de trabalho. Para Cooper (1998), um bom clima de segurança engloba um comprometimento coletivo no que toca a cuidar e a preocuparmo-nos com condições de trabalho seguras, o que leva a que todos os trabalhadores partilhem uma opinião positiva relacionada com as medidas de segurança adotadas pela Organização.

Campos e Dias (2012) apresentam uma síntese sequencial da evolução das definições sobre Cultura de Segurança ao longo dos anos, conforme a tabela 1.

Tabela 1 - Definições de Cultura de Segurança

Autor	Definição	Ano
Cox e Cox	Refletem as atitudes, crenças, percepções e valores que os funcionários partilham em relação à segurança.	1991
International Safety Advisory Group	É a montagem de características e atitudes nas organizações e nos indivíduos que estabelecem prioridade e atenção adequada às questões de segurança.	1991
Pidgeon	O conjunto de crenças, normas, atitudes, papéis e práticas sociais e técnicas que estão preocupados em minimizar a exposição dos empregados, gerentes, clientes e membros do público à condições consideradas perigosas ou prejudiciais.	1991
Holbeche	Um padrão de suposições básicas inventadas, descobertas ou desenvolvido por um dado grupo em que aprende a lidar com os seus problemas de adaptação externa e integração interna.	1993
Ostrom et al.	O conceito de que as crenças e atitudes da organização e atitudes se manifestam em ações, políticas e procedimentos, afetando o seu desempenho em segurança.	1993
Geller	Em uma cultura de segurança total, todo mundo se sente responsável pela segurança e a persegue em uma base diária.	1994
Fukuyama	Padrão de significados historicamente transmitidos, incorporados em símbolos, um sistema de conceitos herdados expressos em formas simbólicas por meios das quais os homens se comunicam, perpetuam e desenvolvem seu conhecimento e atitudes em relação à vida.	1996
Berends	A programação mental coletiva para a segurança de um grupo de membros da organização.	1996
Lee	É o produto de valores, atitudes, percepções, competências e padrões de comportamento individuais e de grupo que determinam o compromisso e o estilo na gestão de saúde e segurança da organização.	1998
Tomei	Crenças compartilhadas pela alta gerência em uma companhia sobre como eles devem gerenciar a si mesmos e aos outros empregados e como eles devem conduzir seus negócios. Estas crenças são, em geral, invisíveis para a alta gerência, mas têm um grande um grande impacto na sua forma de pensar e agir.	2003
Holbeche	Conjunto de tradições, valores, políticas, crenças e atitudes que constituem um contexto abrangente para tudo o que se faz e pensa em uma organização.	2005

Fonte: Campos e Dias, 2012

As avaliações de segurança devem ser conduzidas de forma periódica. As mesmas dão-nos por um lado, a percepção do estado da segurança na Organização, o que resulta em melhores recomendações; e por outro lado, as entrevistas, apresentações e discussões que irão ajudar a melhorar a segurança no trabalho (McSween, 2003).

Metodologia

Participantes

A população-alvo foram trabalhadores portugueses com mais de 20 anos, uma vez que se pretendeu estudar as percepções de trabalhadores portugueses por conta de outrem que possuíssem experiência profissional. Esta investigação contou com 46 inquiridos. Trata-se de uma amostra não-probabilística (não-aleatória) (Carnevalli e Miguel, s.d.), uma vez que a probabilidade de ser escolhido não é a mesma para todos os indivíduos, pois nem todas as pessoas têm acesso à Internet. Dentro das amostragens não-probabilísticas é uma amostra de conveniência, uma vez que os inquiridos são escolhidos por cumprirem determinados critérios pré-estabelecidos. O questionário foi enviado a vários indivíduos através de redes sociais, como o *LinkedIn*, *Facebook Messenger*, entre outras.

Instrumentos

As técnicas de recolha de dados (Marconi e Lakatos, 2009) aplicadas foram:

- Pesquisa bibliográfica: recolha de informação sobre o tema de pesquisa.
- Pesquisa documental: informação registada que serve de apoio.
- Aplicação de um questionário: resposta fechada (questões fechadas).

O instrumento definido foi o questionário, que de acordo com Dias (1994, p.5) “é uma técnica de investigação que, através de um conjunto de perguntas, visa suscitar uma série de discursos individuais, interpretá-los e depois generalizá-los a conjuntos mais vastos”. A aplicação de um questionário engloba todo um processo, que é apresentando na figura 1.

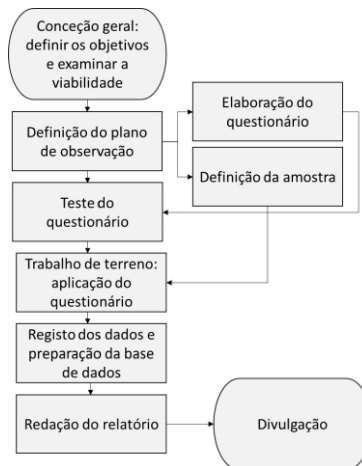


Figura 1- O Processo de Inquérito por Via de Questionário

Fonte: Adaptado de Brito, 2012

Quanto ao instrumento utilizado foi o Questionário de Avaliação do Clima de Segurança (QACS) de Pereira et al. (2011), que foi adaptado. Este instrumento é composto pelas seguintes dimensões de análise, relacionadas com as perceções dos trabalhadores: Atitude da Administração, Chefia Direta e Colegas quanto à segurança; Responsabilidade Pessoal e Coletiva; Pressão de Trabalho; Equipamentos de Proteção Individual; Comunicação para a Segurança; Acidentes e Incidentes; Formação para a Segurança; Regras e Procedimentos; Aprendizagem da Organização; e Dados sociodemográficos (sexo, idade, estado civil, número de pessoas que compõem o agregado familiar, habilitações escolares, função, tarefas desempenhadas, antiguidade na Organização (em anos), tempo em que trabalha na atual função (em anos), setor em que trabalha, tipo de contrato de trabalho, se tem funções de supervisão, se já teve acidentes de trabalho, quantos, e gravidade do(s) mesmo(s). Cada uma das dimensões de análise está subdividida em vários itens que no seu total, totalizam 44, acrescidos das questões sociográficas.

Procedimento

Como frisado anteriormente, os dados da investigação foram obtidos a partir da aplicação de um inquérito via questionário *online*. Foi um instrumento que permitiu a colaboração de uma amostra de média ou grande dimensão, uma vez que se bastou aceder a um *link* para o preenchimento do questionário. A nível temporal, os dados puderam, assim, ser obtidos num curto espaço de tempo, possibilitando mais tempo para a análise dos dados obtidos. O questionário foi aplicado a uma amostra-piloto de 3 indivíduos, e após análise das dificuldades e dúvidas sentidas, foi então aplicado o questionário final. Este foi partilhado por meio de redes sociais. E no momento da análise foi utilizado o programa estatístico SPSS, que permitiu

analisar correlações entre variáveis e quais as variáveis que apresentam maior peso na nossa temática, segundo as respostas da amostra. Foi analisado o alfa de Cronbach de modo a determinar a confiabilidade no seu todo (Hora et. al, 2010); foram examinadas as frequências; aplicou-se o teste de correlação de Spearman de modo a confirmar relações entre variáveis (Silva, 2016); e o teste de associação do Qui-Quadrado por meio do V de Cramer e de tabelas de contingência, em que se utilizam as condições de aplicação do Qui-Quadrado (Laureano, 2022).

Análise e Discussão de Resultados

A presente investigação permitiu conhecer o modo de atuação das Organizações na atualidade, e a percepção e comportamento dos trabalhadores portugueses face ao clima de segurança face à amostra de estudo. De entre inúmeros resultados que seria possível destacar, são de seguida destacados os considerados enquanto mais relevantes para o estudo. Como Neal et al. (2000) dita, o clima de segurança engloba as percepções individuais, o que permite obter, com a aplicação do questionário, uma variedade de respostas. Os dados obtidos, através da aplicação do questionário, foram posteriormente analisados utilizando o *software* estatístico SPSS e são apresentados no decorrer da presente secção. Antes de iniciar qualquer análise com o SPSS deve-se ter um bom nível de confiabilidade e para o alcançar recorreu-se ao alfa de Cronbach que, segundo Hora et. al (2010) foi criado por Lee Cronbach em 1951 com o intuito de averiguar o nível de confiabilidade de um questionário utilizado numa pesquisa. *Vide* os resultados de confiabilidade das variáveis, na tabela 2.

Tabela 2- Confiabilidade das Variáveis

Confiabilidade			
Escala: ALL VARIABLES			
Resumo de processamento do caso			
		N	%
Casos	Válido	38	82.6
	Excluídos ^a	8	17.4
Total		46	100.0
a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.			
Estatísticas de confiabilidade			
		Alfa de Cronbach	N de Itens
		.895	44

Após cálculo do alfa de Cronbach, tendo sido obtido o valor de 0,895, que se trata de um valor aceitável no que diz respeito à confiabilidade e coerência entre as respostas obtidas, o que confere com o defendido por Almeida et. al (2010). Os autores indicam que o alfa de Cronbach

tem como valor mínimo aceitável 0,70 e como valor máximo esperado 0,90. De acordo com Hora et. al (2010), a intensidade da correlação entre as variáveis pode ser verificada se se constatar o aumento do alfa de Cronbach após eliminar uma ou mais variáveis, tendo sido o que foi feito para se obter um valor aceitável. De seguida foram calculadas as frequências para cada uma das variáveis, sendo possível verificar as frequências absolutas de cada uma, número de respondentes, número de respostas omissas, média e desvio padrão. Para a análise descritiva é possível utilizar medidas de localização de tendência central ou medidas de localização de tendência não central, no entanto optou-se pela primeira que ajuda a alcançar valores com maior exatidão (Laureano, 2022). É possível verificar que muitas das questões foram alvo de omissão de resposta, dizendo respeito às variáveis sociodemográficas. Quanto maior for o desvio padrão, maior é a distância entre as respostas e a média (Takahashi (2009), como citado em Aguiar et. al (2011). Posto isto pode-se afirmar que quando existe um desvio padrão grande, significa que a média tem menos relevância e não permite retratar as características definidas. Por sua vez, quando é próximo de zero, significa que a média permite retratá-las de forma favorável. Não existem variáveis que tenham o desvio padrão próximo de zero, o que significa que a média obtida não permite retratar as características definidas. O desvio padrão é notavelmente superior na idade e nas antiguidades, pois são questões que podem proporcionar respostas muito distintas. Na tabela das frequências (nº 3) apresentam-se, para cada uma das variáveis sociodemográficas, a sua frequência absoluta, percentagem (frequência relativa multiplicada por 100), percentagem válida e percentagem acumulada, sendo que a primeira diz respeito a dados absolutos; a segunda indica a percentagem desses dados; a terceira, na maioria das investigações, utiliza como base o número de respostas válidas e não o número total de inquiridos; e a última é a percentagem que acumula dos dados anteriores (Laureano, 2022).

Quanto ao sexo dos inquiridos, responderam mais homens que mulheres, no entanto a diferença entre ambos não é significativa, uma vez que responderam 15 mulheres e 22 homens. Para se analisar a idade de uma forma mais concisa optou-se por dividir a idade em três grupos:

- 20-40 anos
- 41-50 anos
- 51-64

Tabela 3- Frequências das Variáveis

Frequências												
Estatísticas												
Comunicação _relato de problemas	Administratã o_ segurança	Administratã o_ resolução de problemas de segurança valorizada	Administratã o_ condições de trabalho inseguras	Administratã o_ reação apenas a acidentes	Chiefa Direta trabalhar com segurança e perigos	Chiefa Direta conheciment os sobre segurança	Chiefa Direta motiva a trabalhar a segurança	Chiefa Direta tarefas pouco seguras	Chiefa Direta análise de acidentes	Colégas_ conheciment o dos riscos e regras	Colégas_ consideração	Colégas_ influência
	N	Válido	46	43	42	42	41	40	40	40	40	40
		Omisso	0	3	4	4	5	6	6	6	6	6
		Média	1.11	3.65	1.14	1.52	3.29	3.43	4.20	3.73	3.48	3.85
		Erro Desvio	1.120	1.232	1.160	1.435	1.289	1.259	.823	1.154	1.086	.982
												.975

Comunicação _relato de problemas	Responsabili dades_ todos garantem a SST	Responsabili dades_ cotá de responsabili dade	Responsabili dades_ aliar responsabili dades	Pressão de Trabalho_ cumprimento de regras	Pressão de Trabalho_ segurança em 2º lugar	Pressão de Trabalho_ riscos	EPL_ proteção	EPL_ estado	EPL_ problemas	EPL_ não utilização	Comunicação _má comunicação
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	39	39
	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7
	3.20	4.38	3.58	3.28	3.53	2.17	2.98	2.93	4.00	3.80	3.64
	1.265	1.055	1.152	1.339	1.109	1.238	1.230	1.526	.707	1.109	1.095
									1.244		1.181

Comunicação _relato de problemas	Comunicação _informação não suficiente	Acidentes e Incidentes_ causas	Acidentes e Incidentes_ identificação potencializa s	Acidentes e Incidentes_ identificação das causas	Acidentes e Incidentes_ análise de acidentes	Aprendizage m da Organização_ todos aprenderem	Regras e Procedimento s_ aplicação	Formação_ consulta de trabalhadores	Formação_ não atribuição de importância	Regas e Procedimento s_ pouco valorizados
	39	39	39	39	39	38	38	39	39	38
	7	7	7	7	7	8	8	7	7	8
	3.41	3.64	3.44	3.82	2.44	3.63	3.34	3.05	1.92	3.34
	1.352	1.088	1.267	1.165	1.683	1.125	1.088	1.432	1.365	1.258
										1.109

Regas e Procedimento s_ aplicação	Regas e Procedimento s_ análise	Aprendizage m da Organização_ todos aprenderem	Aprendizage m da Organização_ análise de acidentes	Aprendizage m da Organização_ culpados	Idade	Agregado familiar	Antiguidade na Organização	Antiguidade na atual função	Número de acidentes
	38	38	38	38	38	37	36	36	36
	8	8	8	8	8	9	10	10	10
	3.39	2.89	3.34	3.63	4.05	40.43	9.042	10.431	.22
	1.175	1.448	1.146	.913	1.125	9.260	8.1663	9.3815	.898

Analisando os dados obtidos é possível constatar que a maioria dos inquiridos, numa frequência absoluta, e de acordo com a divisão realizada, tem entre 20 e 40 anos, tendo este intervalo uma frequência absoluta de 17, que não fica muito distante do intervalo de 41-50 anos, que contou com 15 inquiridos. Dos 51 aos 64 anos apenas se obteve resposta de três inquiridos. A grande maioria (n=20) são casados, sendo esta a opção selecionada por mais de metade dos inquiridos, e três elementos no agregado familiar é a resposta mais comum (n=13), sendo o máximo de elementos observado seis. 81,1% dos inquiridos possuem o ensino superior e 18,9% o ensino secundário, sendo que ninguém tem habilitações abaixo do ensino secundário. Para se analisar a antiguidade na Organização é também preferível dividir os anos por intervalos:

- 0-5 anos
- 6-10 anos
- 11-20 anos
- 21-35 anos

A maioria dos inquiridos (14) está a 5 ou menos anos na Organização atual, sendo este intervalo seguido de 10 inquiridos no intervalo de 6 a 10 anos. Para a antiguidade na mesma função foi utilizado o mesmo pressuposto e os mesmos intervalos que se utilizou na análise anterior. Mais uma vez, a maioria dos inquiridos situa-se no primeiro intervalo. Os dados anteriores apontam para pouca experiência profissional por parte dos inquiridos, e tem-se representada a prevalência do tipo de contrato permanente, o que remete para a ideia de que, atualmente, já não é necessário possuir uma vasta experiência profissional para se obter um tipo de contrato permanente. Não existe uma grande disparidade entre quem assume e quem não assume funções de supervisão, sendo que 17 dos inquiridos dizem que sim e 19 dizem que não. Trinta e três inquiridos afirmam nunca ter tido acidentes de trabalho, sendo que apenas três afirmam que já tiveram pelo menos um. Estes dados são bastante positivos. Quanto ao número de acidentes de trabalho, por um lado tem-se um dado bastante positivo que corresponde a 33 inquiridos nunca terem tido acidentes de trabalho, por outro lado tem-se quem tenha já tido mais de quatro acidentes de trabalho, o que revela que, ou a Organização não adota uma adequada prevenção de acidentes, ou o indivíduo não se encontra sensibilizado para a mesma. Os acidentes de trabalho que ocorreram foram todos ligeiros, o que significa que não resultou em consequências graves para o inquirido nem para a Organização. Como teste de correlação optou-se por aplicar o Teste de Spearman, que segundo Bauer (2007) é um teste que exige que as variáveis sejam medidas pelo menos numa escala ordinal, ou seja, tem-se de ter associadas a este teste variáveis de escala. Este teste aplica-se quando se quer confirmar se existe uma

relação entre duas variáveis (Silva, 2016). Bauer (2007) indica enquanto limitação do teste de correlação de Spearman o facto de este apenas avaliar uma tendência de crescimento conjunto, quer a partir de correlação positiva, como a partir da correlação negativa (decréscimo conjunto). Relativamente aos trabalhadores, verificou-se que se estes constatarem que a Administração se preocupa com a segurança, assim que ocorre um acidente tentam rapidamente encontrar um “culpado” para que ninguém possa sofrer consequências desse acidente. Para que haja uma consciencialização por parte dos trabalhadores é importante que haja uma boa comunicação sobre a SST. Um dos desafios identificados foi a frequência com que se tem de apressar os trabalhos, sendo que ao se tentar apressar um trabalho, está-se a passar a segurança para segundo lugar. Os trabalhadores devem ainda sentir-se confortáveis para que optem por reportar problemas, sendo que, novamente, menciona-se a importância de uma boa comunicação. Verificou-se que as dúvidas dos trabalhadores estão a ser melhor esclarecidas quando não existe uma boa comunicação, o que é preocupante pois poderá estar a indicar que as Organizações consideram ser suficiente apenas tirar as dúvidas e não realizar uma devida comunicação. Outro desafio a destacar é o facto de que ao saberem que as causas dos acidentes são divulgadas a todos os colegas, os trabalhadores evitam relatar problemas com receio de serem associados aos mesmos. Ao evitarem relatar problemas estão a desvalorizar as regras e procedimentos. Como analisado por Petitta et al. (2017), o não reporte de acidentes nem sempre ocorre. Verificou-se que quanto mais os trabalhadores veem as suas dúvidas bem esclarecidas, menos se importam com as regras e procedimentos, talvez por saberem que existe pessoal competente para controlar a SST. Independentemente das habilitações dos trabalhadores portugueses, estes consideram pouco quem opta por cumprir as regras de segurança. Verificou-se ainda que quanto maior o agregado familiar, maior é o receio de ser despedido por cometer algum erro e que é comum as pessoas procurarem responsabilizar os outros por responsabilidades a si destinadas. Falando na Organização, se a Administração se envolve na resolução dos problemas, tem mais em atenção as condições de trabalho, não reagindo apenas quando há acidentes. Em complemento, quantos mais conhecimentos de segurança a chefia direta possuir, mais os trabalhadores são informados sobre como trabalhar em segurança e são alertados para os perigos. A chefia também saberá a melhor forma de motivar os trabalhadores. Deve ser sempre promovida uma boa comunicação, sendo que só assim as regras e procedimentos serão valorizados. Verificou-se que a análise de acidentes está a ser feita sem que exista uma boa comunicação o que é preocupante, uma vez que para que seja feita uma correta análise de acidentes seja necessário falar com vários envolvidos. Como referido por Reason (1997) como citado em Silva (2010), as Organizações devem recolher o máximo de

informação acerca do tema de modo a promover uma cultura de segurança consistente. Constatou-se que cada questão bem esclarecida, contribui para uma análise de acidentes mais eficaz e que uma boa análise de acidentes consegue consciencializar os trabalhadores. Como analisado anteriormente é com a investigação de acidentes que se pode melhorar a gestão dos riscos e da segurança (Portela, 2014). Foi ainda verificado que a vontade de existência de regras e procedimentos em todas as tarefas, leva as Organizações a descuidar a qualidade do seu conteúdo. Verificou-se que é frequente os problemas detetados nos EPI serem raramente corrigidos o que se revela preocupante uma vez que “... devem ser utilizados por trabalhadores nas situações que possam oferecer qualquer risco. Seja um risco físico, químico ou biológico, mecânico, entre outros” (Alago, 2019). Como visto anteriormente, a maioria dos casos falha devido ao estilo de gestão (Mercurio e Roughton, 2002). Os trabalhadores que trabalham há pouco tempo nas Organizações (máximo de cinco anos) são os mais conscientes sobre as causas dos acidentes. É de destacar que as Organizações têm em consideração as análises pessoais de cada trabalhador. No entanto, quando há acidentes, o importante é encontrar o “culpado” mais próximo. Verificou-se que os trabalhadores dão grande importância à formação sobre perigos e riscos no trabalho. Foram ainda determinadas as áreas de atividade em que se verifica uma maior perceção do clima de segurança por parte dos trabalhadores, em que se relacionou a variável sociográfica Setor com variáveis do clima de segurança. Foi utilizado o teste de associação do Qui-Quadrado, de modo a testar a independência das variáveis, definindo tabelas de correlação com o Φ e V de Cramer. O V de Cramer é um teste que se baseia no Qui-Quadrado e, portanto, são as condições deste último que devem ser seguidas na aplicação do teste. Foram feitas análises no âmbito da associação de V de Cramer mas atendendo a que não tinham significância estatística (valores distantes de 0) não foi muito aprofundado (Laureano, 2022). O setor da Engenharia foi aquele que maior diversidade de respostas contemplou, podendo assumir-se que poderá dever-se à existência de várias áreas na Engenharia, todas elas associadas a diferentes atividades. O setor de Telecomunicações e o setor da Comunicação demonstram que as suas Organizações não se encontram a informar devidamente os seus trabalhadores. Os setores de Comunicação, Consultadoria e Contabilidade, Ótica, Recursos Humanos, Segurança Privada, Seguros e Tecnologia revelam que, para além de muitos setores poderem ter presente uma carga de trabalho elevada, têm ainda presente uma maior probabilidade de desenvolverem doenças profissionais, ou de sofrerem acidentes de trabalho. O setor de Energia, Refinação e Petroquímica demonstra que neste setor em particular as regras de segurança são sempre cumpridas, independentemente do ritmo de trabalho. No entanto, demonstra ainda que quem se encontra nesse setor poderá ser cumpridor das devidas regras,

quando trabalha mais apressadamente, mas quando sente o stresse de ter de terminar o seu trabalho mais depressa, já correm riscos. Este setor transmite ainda a ideia de que quando são cumpridas as regras de segurança são por sua autoria e não pela comunicação eficaz da Organização. Os setores de Telecomunicações e Comunicação e de Recursos Humanos poderão estar associados a preconceito por parte dos inquiridos, numa afirmação relativa à eficácia da comunicação, uma vez que se respondessem de outra forma seriam eles os que seriam considerados enquanto responsáveis pela ineficácia da comunicação. Os setores de Telecomunicações e Segurança Privada levam a crer que nestes setores o mais importante talvez seja a punição dos “culpados”, ao invés da prevenção de futuros acidentes. Os trabalhadores dos setores de Telecomunicações e Comunicação poderão não estar a ser devidamente informados pelas Organizações. Em complemento, os setores de Comunicação, Consultadoria e Contabilidade, Ótica, Recursos Humanos, Segurança Privada, Seguros e Tecnologia apresentam alta probabilidade de desenvolverem doenças profissionais ou de sofrerem algum acidente de trabalho. Poderá ter estado presente preconceito por parte dos inquiridos dos setores de Telecomunicações, Comunicação e Recursos Humanos, uma vez que numa questão ao responderem de forma contrária poderiam ser considerados como responsáveis das causas do problema. Nos setores de Telecomunicações e Segurança Privada poderá ser mais importante a punição dos culpados, ao invés da prevenção de futuros acidentes. Foi o setor de Engenharia o que maior variedade de respostas englobou. Em dada parte da análise, foi remetida de forma indireta a temática do teletrabalho. Poderá ter estado presente, por vezes, o não entendimento de conceitos. Após preenchimento do questionário foi solicitado que os inquiridos comentassem o mesmo. Foram relacionadas variáveis sociográficas com as variáveis do clima de segurança mais pertinentes para a investigação. Foram selecionadas enquanto variáveis do clima de segurança, uma de cada conjunto de questões; e enquanto variáveis sociográficas aquelas que maior relevância para a investigação apresentam, atendendo à questão que se pretende explorar com a variável do clima de segurança selecionada. Foi utilizado o teste de associação do Qui-Quadrado definindo tabelas de correlação com o χ^2 e V de Cramer. Comparando os objetivos estabelecidos com os resultados obtidos, foram identificados os fatores que influenciam a perceção do clima de segurança pelos trabalhadores portugueses, dizendo estes respeito à preocupação da Administração com condições de trabalho inseguras; aos conhecimentos sobre segurança que a chefia direta possui; e ao relato de problemas. As áreas de atividade que evidenciam perceções mais elevadas do clima de segurança foram selecionadas tendo em consideração o grau de pertinência que revelaram para este estudo, sendo estas: Telecomunicações, Comunicação, Tecnologia e

Energia, Refinação e Petroquímica. As que evidenciam percepções menos elevadas são a Educação, Direito, Administrativo e Vendas. Conclui-se ainda com esta investigação que as variáveis sociográficas a estudar influenciam a percepção do clima de segurança dos inquiridos. Poderá ser fornecida como exemplo a análise realizada ao agregado familiar e ao relato de problemas, em que se chegou ao veredito de que o aumento da concordância com a afirmação, que diz respeito a existirem trabalhadores que evitam reportar acidentes, segue o aumento do número de pessoas que compõem o agregado familiar dos inquiridos.

Propostas de Melhoria

A tabela 4 pretende explicitar um conjunto de propostas de melhoria decorrentes do desenvolvimento do estudo, com a pretensão que possam ajudar a melhorar os ambientes organizacionais.

Tabela 4- Propostas de Melhoria

Organizações	Governo português
Devem envolver mais os trabalhadores em assuntos de SST, realizando mais campanhas de sensibilização, mas tendo sempre em atenção a importância de transmitir a ideia de que o importante não é encontrar culpados e sim melhorar a prevenção.	Financiar <i>workshops</i> de SST.
Quando existe a necessidade de trabalhar a um ritmo mais apressado, a equipa de SST deverá relembrar constantemente os trabalhadores sobre a necessidade de redobrar as medidas de prevenção.	A Segurança e Saúde no Trabalho poderia ser uma unidade curricular obrigatória em todas as licenciaturas, uma vez que todos os trabalhadores lidam com esta temática.
Sessões de dúvidas uma vez por mês.	Comparticipação do custo dos EPI.
Testes de aferição de conhecimentos de SST semestralmente.	Testes de aferição de conhecimentos anualmente, em que as Organizações cujos trabalhadores obtivessem melhores resultados ganhariam um vale para gastar em questões de SST.
Incluir no Manual de Acolhimento e Integração um ponto a alertar sobre as consequências, que advêm das situações em que os trabalhadores assediam os seus colegas por cumprirem as regras de segurança.	Ainda em relação aos testes, os trabalhadores poderiam também ser recompensados. Os três que obtivessem melhores resultados ganhariam também um vale, mas poderiam escolher entre três opções para o gastarem: educação; alimentação; saúde. Abrangeria o seu agregado familiar.
Apostar em mais inspeções de modo a averiguar de forma mais frequente as condições de trabalho.	Formações anuais gratuitas no âmbito da SST destinadas a chefias.
Realização de simulacros com mais frequência, por exemplo, trimestralmente.	A ACT poderia apostar mais em palestras nas próprias Organizações.
O processo todo da análise de acidentes poderia ser realizado pela equipa de SST, sinistrado e colegas que estivessem mais próximos do local. Identificariam em conjunto as possíveis causas do acidente, a gravidade do mesmo e quais as medidas a serem adotadas.	Criação de um <i>software</i> gratuito para a análise de acidentes.
Aumentar a qualidade dos procedimentos de SST.	Sorteio anual em que as Organizações candidatas poderiam ganhar um conjunto de EPI atendendo ao seu setor.
Apostar na certificação na ISO 45001.	Apostar na SST em escolas públicas e outras instituições do Estado.

Conclusão

A temática desta investigação focou-se em entender qual a percepção do clima de segurança pelos trabalhadores portugueses com idade superior a 20 anos, de forma a poder proporcionar-lhes um local de trabalho saudável e seguro. “O conceito da segurança e saúde no trabalho reporta-nos para o conceito de ambiente saudável o qual se encontra, por definição, inerente a um local de trabalho seguro” (IGAS, 2018, p. 6).

A amostra do estudo contemplou trabalhadores portugueses com idade superior a 20 anos, tendo-lhes sido aplicado um questionário *online*. Cada uma das dimensões de análise foi subdividida em vários itens que no seu total, totalizam 44, acrescidos das questões sociográficas. Foram obtidas 46 respostas. Para a análise da fiabilidade foi calculado o alfa de Cronbach, que mostrou existir uma fiabilidade nas variáveis selecionadas. Esta investigação possibilitou entender quais os fatores que mais impacto apresentam na percepção do clima de segurança pelos trabalhadores, dizendo estes respeito à preocupação da Administração com condições de trabalho inseguras, aos conhecimentos sobre segurança que a chefia direta possui e ao relato de problemas; identificar as áreas de atividade que mais impacto tiveram nesta investigação, quer pelo lado positivo, como pelo negativo (as áreas referidas são as seguintes: Telecomunicações, Comunicação, Tecnologia, e Energia, Refinação e Petroquímica); e que as variáveis do clima de segurança são influenciadas pelas variáveis sociográficas. Apesar de existir fiabilidade entre variáveis, que possibilitou uma satisfatória análise dos dados, uma limitação desta investigação foi a alta omissão por parte dos respondentes conforme o questionário foi avançando, o que não permite aprofundar tão em pormenor os aspetos. Outra limitação engloba o facto de o questionário ter sido aplicado via *online*, uma vez que nos dias de hoje ainda se verifica uma grande parte da população com iliteracia tecnológica. Relativamente ao contributo que esta pesquisa trará para a sociedade atual e para o nosso futuro, este engloba o facto de as Organizações conseguirem verificar padrões entre os seus trabalhadores mais “despreocupados” com a segurança que as possibilitará a tomar medidas; e os próprios trabalhadores ao terem acesso a esta investigação conseguirão rever-se enquanto indivíduos pertencentes a Organizações, de setores que revelam, ou não, uma preocupação com as questões de segurança.

Bibliografia

- Aguiar, B., Correia, W., & Campos, F. (2011). *Uso da Escala Likert na Análise de Jogos*. Universidade Federal de Pernambuco – UFPE.
- Alago, I. (2019). *Equipamentos de Proteção Individual: Conheça os Principais Tipos de EPIs*. Chemical Risk. Consultado a 26 de outubro de 2021 em <https://www.chemicalrisk.com.br/equipamentos-de-protecao-individual/>
- Almeida, D., Santos, M., & Costa, A. (2010, 12-15 outubro). Aplicação do Coeficiente Alfa de Cronbach nos Resultados de um Questionário para Avaliação de Desempenho da Saúde Pública [Apresentação de artigo]. XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção, São Paulo, SP, Brasil.
- Areosa, J. (2019). O Mundo Do Trabalho Em (Re)Análise: Um Olhar A Partir Da Psicodinâmica Do Trabalho. *Laboreal*, 2(15).
- Bauer, L. (2007). *Estimação do Coeficiente de Correlação de Spearman Ponderado* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Bergh, M. (2011). *Safety Climate: An evaluation of the safety climate at AkzoNobel Site Stenungsund*. [Mestrado]. Chalmers University of Technology.
- Brito, L. (2012). Pequeno Guia de Inquérito por Questionário. Instituto de Estudos Sociais e Económicos.
- Campos, D., & Dias, M. (2012). A Cultura de Segurança no Trabalho: Um Estudo Exploratório. *Sistemas & Gestão: Revista Eletrônica*, 7, 594-604.
- Carnevali, J., & Miguel, P. (s.d.). *Desenvolvimento da Pesquisa de Campo, Amostra e Questionário para Realização de um Estudo Tipo Survey sobre a Aplicação do QFD no Brasil*.
- Cooper, D. (1998). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. John Wiley & Sons Ltd.
- Dias, M. (1994). *O Inquérito por Questionário: Problemas Teóricos e Metodológicos Gerais*. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Facas, E. (2021). *PROART: Riscos Psicossociais Associados ao Trabalho*. Editora Fi.
- Geller, E. (2001). *Working Safe: How to Help People Actively Care for Health and Safety*. Lewis Publishers.
- Hora, H., Monteiro, G., & Arica, J. (2010). Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach. *Produto & Produção*, 2(11), 85-103.
- Inspecção-Geral das Atividades em Saúde - IGAS. (2018). *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho*.
- Laureano, R. (2022). *Testes de Hipóteses com o SPSS Statistics: o meu manual de consulta rápida*. Edições Sílabo.
- Marconi, M., & Lakatos, E. (2009). *Técnicas de Pesquisa*. Editora Atlas.
- McSween, T. (2003). *Values-Based Safety Process*. John Wiley & Sons.
- Mercurio, J., & Roughton, J. (2002). *Developing an Effective Safety Culture: a leadership approach*. Butterworth Heinemann.
- Neal, A., Griffin, M., & Hart, P. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior. *Safety Science*. 34, 99-109.
- Pereira, O., Dias, R., & Bras, M. (2011). *Safety climate in an oil refinery and in subcontracted firms*. IEEE International Conference on Quality and Reliability Proceedings.
- Petitta, L., Probst, T., & Barbaranelli, C. (2017). Safety Culture, Moral Disengagement, and Accident Underreporting. *Journal of Business Ethics* 141(3), 489-504.
- Portela, G. (2014). *Gerenciamento de Riscos Baseado em Fatores Humanos e Cultura de Segurança*. Elsevier Editora Ltda.
- Silva, C. (2016). *Fidelização online: Fatores determinantes na adoção do e-commerce pelos Millennials* [Dissertação de Mestrado em Marketing Digital]. Instituto Politécnico do Porto.
- Silva, E. (2010). *Percepção do Risco e Cultura de Segurança: O Caso Aeroportuário*. [Dissertação de Mestrado em Dinâmicas Sociais, Riscos Naturais e Tecnológicos] Universidade de Coimbra.