
À Isabel, e a toda a família que sempre me transmitiu a perseverança necessária para a concretização de todos os objectivos de vida.

AGRADECIMENTOS

Ao longo deste percurso tive o privilégio de contar com a colaboração de várias pessoas, a quem desejo expressar os meus agradecimentos:

À minha orientadora, Professora Doutora Maria Odete Pereira, pela disponibilidade manifestada desde o início deste trabalho, bem como pelo entusiasmo com que acompanhou o desenvolvimento do mesmo.

Aos dirigentes da Casa Pia e aos seus colaboradores que permitiram e colaboraram na resposta ao questionário, instrumento fundamental desta investigação.

A toda a família, pela amizade e carinho com que sempre me incentivaram e pela compreensão nos muitos momentos em que não os pude acompanhar.

À minha esposa, pelo apoio sempre incondicional ao longo de toda a jornada e pelo ânimo nos momentos de desalento, que tornaram possível a concretização deste trabalho.

Aos meus amigos e companheiros de curso, pela partilha de todos os momentos.

A todos, muito obrigado.

«Necessitamos de um grande conhecimento para nos apercebermos da enormidade da nossa ignorância.»

Thomas Sowell

Resumo

Em todos os tempos o mundo do trabalho revelou uma enorme complexidade. Apesar da grande evolução até aos nossos dias, no conhecimento dos riscos profissionais e da valoração da segurança nas organizações, são sentidas as dificuldades em criar um Clima de Segurança que respeite os direitos fundamentais dos trabalhadores e a dignidade humana.

Existe ainda um enorme fosso entre a criação de conhecimento e a sua aplicação concreta em matéria de protecção da saúde higiene e segurança de quem trabalha. Assim procurámos realizar uma investigação que possa contribuir para ajudar a inverter esta tendência numa organização.

O trabalho realizado, apresenta uma reflexão sobre o Clima de Segurança na Casa Pia de Lisboa, uma Instituição Pública de acolhimento de Crianças e Jovens em risco de exclusão social. O estudo do Clima de Segurança baseou-se na análise quantitativa de dados obtidos através da aplicação de um questionário, procurando a identificação dos pontos fortes e fracos do mesmo na Instituição. A amostra abrangeu 127 colaboradores dos diversos Centros de Educação e Desenvolvimento dispersos na área Geográfica de Lisboa e Santarém.

Primeiramente são abordados os vários conceitos que se interligam e influenciam mutuamente, Clima e Cultura Organizacional, Clima e Cultura de Segurança e Política de Segurança.

Seguidamente é apresentada a metodologia de investigação, o instrumento utilizado e o relato dos dados obtidos, onde podemos constatar que existe um Clima de Segurança pouco forte ou tendencialmente negativo. A média das diferentes subescalas do Clima de Segurança esteve compreendida entre os 3,48 (Comunicação para a Segurança) e 4,33 (Incidentes) na Segurança Física e 2,12 (Stress Ocupacional) e 1,19 (Assédio Moral) na Segurança Psicológica.

Com base nos dados apurados são propostas um conjunto de melhorias, incidindo em mudanças internas sobretudo ao nível da comunicação, formação e informação dos colaboradores ao nível dos factores que podem influenciar a sua segurança no trabalho.

Na parte final do trabalho apresentámos algumas recomendações, para que os actores principais na intervenção da Política de SHST, a Gestão de Topo, procure harmonizar as necessidades, atitudes e aspirações dos trabalhadores com as exigências do trabalho e se promova um Clima de Segurança forte e positivo.

Palavras-chave: Clima e Cultura de Segurança, Organização e Percepção

Abstract

Over the years the labor world has proved to be of an enormous complexity. In spite of an increasing awareness of professional risks and the growing concern over safety in organizations, it is still difficult to create a Safety Climate which takes into consideration the fundamental rights of workers and human dignity.

There is a huge gap between knowledge and effective implementation of health and safety at work. We have, therefore, carried out a research on the subject in order to help reverse the current tendency in organizations.

This assignment is an accurate reflection on the Safety Climate which exists at Casa Pia de Lisboa, a public institution for youngsters at risk of social exclusion. The study is based on the quantitative analysis/ interpretation of the data collected from a survey which was conducted to identify the strong and weak points of this climate. The sample covered 127 respondents of the several Centers of Education and Development spread over a wide geographical area - Lisboa and Santarém.

This study starts with an approach to the various concepts which are connected and influence each other, Climate and Organizational Culture, Climate and Safety Culture and Safety Policy.

Then it presents the methodology of the research, the instrument used and the reporting of the data obtained which shows the inexistence of a strong Safety Climate which may even be classified as weak. The average of the different subscales of the Safety Climate was to be found between 3,48 (Communication for Safety) and 4,33 (Incidents) in Physical Safety and 2,12 (Occupational Stress) and 1,19 (Moral Harassment) in Psychological Safety.

Based on the results of the survey we suggest some improvements on internal changes, particularly on the communication, training and information of the workers about the aspects that may influence their safety at work.

Finally some recommendations are made to the main actors who intervene in the SHST Policy, the Top-Management, so that they try to harmonize the needs, attitudes and aspirations of the workers with the demands of work and at the same time to promote a strong, positive Safety Climate.

Key-words: Safety Climate and Culture, Organization and Perception.

ÍNDICE GERAL

Dedicatória.....	ii
Agradecimentos.....	iii
Epígrafe.....	iv
Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Índice Geral.....	vii
Índice de gráficos.....	ix
Índice de quadros.....	x
Índice de tabelas.....	xi
Índice de figuras.....	xii
Lista de símbolos e abreviaturas.....	xiii

INTRODUÇÃO.....1

1. Motivações Pessoais.....	1
2.Considerações gerais sobre o tema.....	1
3. Definição de objectivos.....	3
4. Justificação do estudo.....	4
5. Metodologia e limitações do estudo.....	5
6. Estrutura da Dissertação	6

Capítulo 1: REVISÃO DA LITERATURA

1.1 Considerações Prévias.....	8
1.2 O Conceito de Cultura.....	8
1.3 Cultura Organizacional.....	10
1.4 Clima Organizacional.....	14
1.5. Clima Organizacional Versus Cultura Organizacional	16
1.6 Cultura de Segurança.....	17
1.7 Clima de Segurança.....	21
1.8 Clima Organizacional Versus Clima de Segurança	23
1.9 Cultura de Segurança Versus Clima de Segurança.....	23

1.10 Estudos e Instrumentos de Medida de Clima de Segurança.....	25
Capítulo 2: A ORGANIZAÇÃO	28
2.1 A Instituição.....	28
2.2 A Mudança Cultural	31
2.3 A Política de Segurança da CPL IP.....	33
Capítulo 3 : MÉTODO	34
3.1 O Instrumento	34
3.1.1. Aplicação do questionário.....	38
3.1.2. Pré-teste	39
3.2 Participantes.....	39
Capítulo 4. RESULTADOS	45
4.1. Influência das Variáveis Sócio-Demográficas nos dados obtidos.....	53
4.2. Análise, discussão, proposta de melhoria dos dados obtidos.....	65
CAPÍTULO 5 : CONCLUSÕES	77
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
7. ANEXOS	88
8. APENDICES	

Índice de Gráficos

<i>Gráfico 1 – Género.....</i>	<i>39</i>
<i>Gráfico 2 – Idade.....</i>	<i>40</i>
<i>Gráfico 3 – Estado Cível.....</i>	<i>40</i>
<i>Gráfico 4 – Habilitações Escolares.....</i>	<i>41</i>
<i>Gráfico 5 – Categoria Profissional.....</i>	<i>41</i>
<i>Gráfico 6 – Antiguidade na Instituição.....</i>	<i>42</i>
<i>Gráfico 7 – Tempo na Função.....</i>	<i>42</i>
<i>Gráfico 8 – Distribuição por CED.....</i>	<i>42</i>
<i>Gráfico 9 – Tipo de Contrato.....</i>	<i>43</i>
<i>Gráfico 10 – Funções de supervisão.....</i>	<i>43</i>
<i>Gráfico 11 – Já teve Acidentes de Trabalho?.....</i>	<i>44</i>
<i>Gráfico 12 – Se já teve algum acidente quantos foram?.....</i>	<i>44</i>
<i>Gráfico 13 – Medidas e Desvios Padrão das respostas ao QACS-Segurança Física..</i>	<i>45</i>

Índice de Quadros

Quadro 1 – Teorias da Cultura Organizacional.....	12
Quadro 2 – Categorias conceituais constitutivas das definições de Cultura Organizacional e Clima Organizacional.....	17
Quadro 3 – Método AVCAR.....	29
Quadro 4 – Mapa de Pessoal/Carreiras da CPL IP – 2009/2011.....	30
Quadro 5 – Efeitos da variável Género sobre os resultados das subescalas do Clima de Segurança.....	55
Quadro 6 – Efeitos da variável idade sobre os resultados das subescalas do Clima de Segurança	56
Quadro 7 – Efeitos da variável contrato de trabalho sobre os resultados das subescalas do Clima de Segurança.....	57
Quadro 8 – Efeitos da variável Ter ou Não Supervisão sobre os resultados das subescalas do Clima de Segurança.....	58
Quadro 9 – Efeitos da variável Ter Tido ou Não Acidentes sobre os resultados das subescalas do Clima de Segurança.....	59
Quadro 10 - Efeitos da variável Estado Cível sobre os resultados das subescalas do Clima de Segurança.....	59
Quadro 11 – Efeitos da variável Agregado Familiar sobre os resultados das subescalas do Clima de Segurança.....	60
Quadro 12 – Efeitos da variável escolaridade sobre os resultados das subescalas do Clima de Segurança.....	61
Quadro 13 – Efeitos da variável Categoria Profissional sobre os resultados das subescalas do Clima de Segurança.....	61
Quadro 14 – Efeitos da variável Género sobre os resultados das subescalas do Clima de Segurança.....	62
Quadro 15 – Efeitos da variável Antiguidade na Função sobre os resultados das subescalas do Clima de Segurança.....	64

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Evolução do conceito de Clima Organizacional.....	14
Tabela 2 – Definições do Cultura de Segurança.....	19
Tabela 3 – Definições de Clima de Segurança.....	23
Tabela 4 – Síntese dos Instrumentos de medida de avaliação do Clima de Segurança.....	26
Tabela 5 – Síntese dos vários instrumentos de avaliação do Clima de Segurança.....	27
Tabela 6 – Estatísticas descritivas do QACS	40
Tabela 7 – Pontuações mínimas e máximas, medias e desvio padrão das Subescalas.....	45

Índice de Figuras

<i>Figura 1 : Maturidade da Cultura de Segurança.....</i>	<i>20</i>
--	------------------

Lista de Símbolos e Abreviaturas

α	<i>Coeficiente de consistência interna Alfa de Cronbach</i>
σ	<i>Desvio padrão</i>
$\bar{x}$	<i>Média</i>
=	<i>Igual</i>
$\leq$	<i>Menor ou igual</i>
$\geq$	<i>Maior ou igual</i>

ACT – Autoridade para as Condições de trabalho.

AVCAR – Apreciação, Vontade, Conhecimento, Aptidão, Reforço.

CD - Conselho Directivo.

CPL. IP – Casa Pia de Lisboa. Instituto Público.

EASHW – Agência Europeia para a Segurança e saúde no Trabalho.

EPI – Equipamento de Protecção Individual.

IAEA – International Atomic Energy Agency.

INSAG – International Nuclear Safety Advisor Group.

ISQ – Instituto de Soldadura e Qualidade.

OHSAS – Ocupacional Health Safety Assessment Series.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

QACS – Questionário de Avaliação do Clima de Segurança.

SHST – Segurança Higiene e Saúde no trabalho.

SGSHST – Sistema de Gestão Segurança Higiene e Saúde no Trabalho.

SPSS - Statistical Package For The Social Sciences