



**ANA SOFIA
MATILDE
PEREIRA**

**A PERCEÇÃO DO CLIMA DE
SEGURANÇA POR
TRABALHADORES
PORTUGUESES**

Dissertação submetida como requisito
parcial para obtenção do grau de Mestre
em **Segurança e Higiene no Trabalho**

Júri:

Presidente: Prof.^a Dr.^a Adjunta Olga Maria Figueiredo Costa,
Instituto Politécnico de Setúbal

Orientadores: Prof.^a Dr.^a Maria Odete de Almeida Pereira,
Instituto Politécnico de Setúbal
Prof. Dr. José Manuel Gameiro Rebelo dos Santos,
Instituto Politécnico de Setúbal

Vogal Arguente: Prof. Dr. João Paulo de Sousa Areosa,
Instituto Politécnico de Setúbal

Outubro de 2022

Epígrafe

“Os nossos pais amam-nos porque somos seus filhos, é um fato inalterável. Nos momentos de sucesso, isso pode parecer irrelevante, mas nas ocasiões de fracasso, oferecem um consolo e uma segurança que não se encontram em qualquer outro lugar.”

Bertrand Russell

Dedico esta investigação aos meus pais, namorado e animais “filhos”, que sempre me deram força durante este percurso.

Agradecimentos

Começo por agradecer ao Instituto Politécnico de Setúbal por me ter facultado docentes sempre disponíveis e aptos para me ajudar nas minhas maiores dificuldades. Agradeço em especial ao professor José Rebelo, à professora Olga Costa e à professora Odete Pereira, que foram os professores que mais estiveram presentes neste percurso e que mais me ajudaram e ensinaram. Agradeço a todos os participantes neste estudo que possibilitaram a sua realização, sem vocês não seria possível, de todo. Aos meus colegas do mestrado também agradeço todas as partilhas de experiências e conhecimentos, pois se há coisa certa é que é possível passar com sucesso a todas as unidades curriculares destes 2 anos sozinha, mas com ajuda mútua e novas amizades é bem melhor. Entrei neste mestrado com algum receio de encontrar colegas já com muita experiência que pudessem não compreender que eu tinha interesse na área, mas nenhuma experiência profissional. No entanto, depressa percebi que cada situação é diferente, cada indivíduo tem as suas vivências e que juntos formámos uma ótima equipa.

Quem de mais perto me acompanhou nestes 2 anos, amigos e familiares, sabem que nem sempre foram anos fáceis por diversas razões. A vontade de ser Mestre e de progredir na minha carreira profissional nunca me fez desistir deste percurso, nem nunca ponderei tal coisa, pois o que levamos desta vida não são os arrependimentos, e não conseguiria imaginar-me daqui a 20 anos sabendo que tinha capacidades de concluir o Mestrado e que apenas não o concluí por contratempos. Hoje estou a terminar o meu Mestrado e a desempenhar funções dentro das minhas áreas de formação, que mais se poderia pedir a nível educacional e profissional?

Por último quero agradecer aos meus pais que sempre me suportaram financeira e emocionalmente e me deram todos os meios para alcançar este meu sonho. Ao meu namorado que muitas horas sem mim teve de aprender a “sobreviver” e que sempre esteve lá a apoiar-me. E aos meus filhos com penas, que tantas vezes adormeceram a ver-me a trabalhar e que quando mais precisei sempre estiveram lá e ainda hoje estão os três.

Resumo

Este trabalho foi solicitado no âmbito da Unidade Curricular Dissertação/Projeto/Estágio Profissional em Segurança e Higiene no Trabalho do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho do Instituto Politécnico de Setúbal. Os objetivos desta investigação são três, sendo um geral e dois específicos. O objetivo mais geral trata-se de entender os fatores que influenciam a perceção do clima de segurança, e os mais específicos trata-se de identificar quais as funções em que se nota um maior *commitment* para com a segurança, e perceber se nas Organizações em que os inquiridos trabalham existe uma preocupação com a segurança dos trabalhadores. Com o alcance dos objetivos estabelecidos é esperado um melhor entendimento sobre a perspetiva atual das Organizações face à Segurança e Saúde no Trabalho, e um melhor entendimento do modo como o clima de segurança é percecionado pelos trabalhadores portugueses. Como metodologia é utilizado o inquérito por via de questionário, tendo-se optado assim por uma abordagem quantitativa. A amostra engloba 46 trabalhadores portugueses com idade superior a 20 anos. Este trabalho é composto pela revisão da literatura, metodologia, análise e discussão dos dados e propostas de melhoria destinadas às Organizações. Esta investigação possibilitou entender 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; 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 de que forma influenciam as variáveis sociográficas a perceção do clima de segurança.

Palavras-chave: Clima e Cultura de Segurança; Perceção; Segurança e Higiene no Trabalho; Trabalhadores Portugueses

Abstract

This dissertation was requested in the scope of the Dissertation/Project/Professional Internship Curricular Unit in the Safety and Health at Work Master's of Instituto Politécnico de Setúbal. There are three objectives in this investigation, a general objective and two specific objectives. The most general objective aims to understand the factors that influence the perception of the safety climate, and the two more specific objectives aim to identify the functions where a higher safety commitment is perceived, and to understand if there is concern regarding the workers' safety in the respondents' Organizations. With the achievement of the objectives, a better understanding about the Organizations' actual perspective regarding Safety and Health at Work is expected, as well as a better understanding of the way that the safety climate is perceived by Portuguese workers. For the methodology, an inquiry via questionnaire is applied, and a quantitative approach was chosen. The sample includes 46 Portuguese workers, with ages higher than 20 years. This investigation is composed of the literature review, methodology, data analysis and discussion, and proposals of improvements intended for Organizations. This investigation allowed us to understand the factors with more impact in the workers' perception of the safety climate referring to the Administration's concerns regarding non-secure work conditions, to the safety knowledge that the line managers have, and to problem reporting; to identify the areas of activity with more impact in this investigation, not only in a positive way but in a negative way as well (the referred areas are the following: Telecommunications, Communication, Technology, and Energy, Refining and Petrochemical); and to understand in what way were the safety climate variables influenced by the sociographic variables.

Key Words: Safety Climate and Culture; Perception; Safety and Health at Work; Portuguese Workers

Índice

Introdução	1
1. Revisão da Literatura	3
1.1. Enquadramento Histórico	3
1.2. Clima de Segurança.....	4
1.3. Cultura de Segurança.....	6
1.4. Avaliação da Segurança	10
1.5. Acidentes de Trabalho.....	11
1.6. Legislação Relevante.....	15
2. Metodologia.....	17
2.1 Considerações Prévias	17
2.2. Participantes.....	18
2.3. Instrumentos.....	19
2.4 Procedimento	22
2.5 Métodos Alternativos	23
3. Análise e Discussão dos Resultados	24
4. Propostas de Melhoria.....	34
Conclusão.....	35
Lista de Referências Bibliográficas	37
Apêndices.....	41

Índice de Figuras

Figura 1 - Enquadramento Proposto do Desempenho da Segurança	6
Figura 2 - Processo de Auditoria.....	11
Figura 3 - O Processo de Inquérito por Via de Questionário.....	21

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Principais Componentes de um Questionário sobre o Clima de Segurança.....	5
Tabela 2 - Definições de Cultura de Segurança.....	7
Tabela 3 - Detalhes da Observação Realizada	9
Tabela 4 - Acidentes de Trabalho em Portugal.....	12
Tabela 5 - Legislação Aplicada (1)	16
Tabela 6 – Confiabilidade das Variáveis	24
Tabela 7 – Frequências das Variáveis	27
Tabela 8 - Propostas de Melhoria.....	34

Índice de Apêndices

Apêndice I - Questionário de Avaliação do Clima de Segurança	41
Apêndice II - Consentimento Informado	46
Apêndice III - Tabelas de Frequências	47
Apêndice IV – Aplicação do Teste de Spearman.....	52
Apêndice V – Aplicação do Teste do Qui-Quadrado	55
Apêndice VI – Comentários dos Inquiridos.....	58

Siglas e Acrónimos

BASIC ID - *Behavior, Attitude, Sensation, Imagery, Cognition, Interpersonal, Drugs*

EPI – Equipamento de Proteção Individual

IGAS - Inspeção-Geral das Atividades em Saúde

QACS - Questionário de Avaliação do Clima de Segurança

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

SST- Saúde e Segurança no Trabalho

Introdução

Este trabalho foi solicitado no âmbito da Unidade Curricular Dissertação/Projeto/Estágio Profissional em Segurança e Higiene no Trabalho do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho do Instituto Politécnico de Setúbal. O objetivo da investigação é compreender a perceção do clima de segurança por parte de trabalhadores portugueses e os fatores que influenciam essa mesma perceção.

O objetivo da investigação enquadra-se num tema pertinente (a perceção do clima de segurança por trabalhadores portugueses) pois permite analisar a sua variação entre grupos, designadamente, associados à área de atividade e variáveis sociodemográficas. 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. Guldenmund (2000) salienta as disparidades entre os conceitos, associando crenças, valores e atitudes prevalentes nos membros da Organização com a cultura de segurança (o que existe), e as perceções expressas pelos trabalhadores sobre o ambiente, políticas, práticas, e gestão do trabalho ao clima de segurança (o que é percecionado e sentido). 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).

Procura-se responder com esta investigação à seguinte pergunta de partida: “Que fator(es) tem/têm impacto na perceção do clima de segurança?”. Quanto às subquestões que advêm da pergunta de partida, estas são as seguintes: Quais as áreas de atividade que evidenciam perceções mais elevadas e mais baixas do clima de segurança? Como é que variáveis sociográficas, designadamente, idade, sexo, antiguidade, ter tido ou não acidentes, influenciam a perceção do clima de segurança?

Com esta investigação pretende-se atingir os seguintes objetivos:

Objetivo geral: Compreender os fatores que influenciam a perceção 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.

A respeito da metodologia, 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, estando os inquiridos a par dos respetivos requisitos numa fase prévia ao preenchimento do questionário. As técnicas de recolha de dados aplicadas foram as seguintes: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, pesquisa de campo e aplicação de um questionário *online*.

Esta investigação apresenta a seguinte estrutura: Ponto 1: Revisão da literatura, em que é dado um enquadramento teórico ao tema; Ponto 2: Metodologia, onde são referidos os participantes, instrumentos, procedimento e métodos alternativos; Ponto 3: Análise e discussão dos dados, em que são apresentados e refletidos os resultados; Ponto 4: Propostas de melhoria consideradas pertinentes; e termina com o Ponto 5: Conclusão.

1. Revisão da Literatura

1.1. Enquadramento Histórico

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)

De realçar o facto de que no passado o trabalho se focava, essencialmente, no setor primário (exemplos: agricultura e pesca) e secundário (exemplos: construção, indústria) de atividade, e que agora, essencialmente, se foca no terciário: o dos serviços (exemplos: comércio, atividades financeiras). São notáveis o decréscimo dos acidentes de trabalho e o aumento das doenças profissionais a que se têm assistido, uma vez que o trabalho deixou de se focar na afetação da saúde física, para se vir a focar negativamente na saúde mental. A ambição da expectativa laboral e/ou as ambições pessoais, quando contrastadas com as dificuldades económicas inerentes ao estado atual de Portugal, nomeadamente a pandemia COVID-19 e a Guerra entre a Rússia e a Ucrânia, originam um maior esforço por parte dos trabalhadores portugueses, quer em termos físicos, como em termos mentais.

Vivemos num espaço temporal em que, por vezes, se verifica uma maior preocupação com a segurança por parte dos trabalhadores somente com um único objetivo: o de obter prémios de incentivo. Para Florczark (2002), não deveriam de existir

prémios de incentivo em dinheiro, apoiando sim celebrações de segurança. O autor defende que deveria haver prémios, mas razoáveis, dando o exemplo das celebrações de segurança e de artigos de vestuário. Desta forma, é inculcada e não “premiada com dinheiro”, a cultura de segurança.

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 conseqüente sentimento de fracasso.

A ideologia de Dejours (1999) é abordada por Areosa (2018), sobre quais são os principais fatores que levam ao sofrimento (voltamos a assumir que Dejours (1999) fala aqui no sofrimento patogénico). Estes fatores são os seguintes: o medo da incompetência, a pressão (social) para trabalhar mal e a falta de esperança em relação ao reconhecimento. Areosa (2021) refere-nos dois problemas associados ao reconhecimento: o facto de este estar a atravessar uma crise nas Organizações devido à introdução de novas técnicas de gestão; e o trabalhador já não conseguir viver sem ele, pois é a sua base, o seu suporte.

1.2. Clima de Segurança

Segundo Neal et al. (2000), o clima de segurança diz respeito a uma forma de clima organizacional, que é constituída pelas perceções 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 preocuparmos-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. Conforme referem Tharaldsen et al. (2007), parece haver uma conexão entre cultura de segurança, clima de segurança e desempenho. Esta possível conexão poderá querer indicar que as práticas de segurança seguras ou inseguras, com origem nos trabalhadores, têm origem na cultura e clima de segurança organizacional.

Fernandes (2020) indica alguns dos métodos que podem ser utilizados para a avaliação do clima de segurança, sendo estes as entrevistas individuais e/ou de grupo e os questionários. Por sua vez, Zohar (1980) apresenta, com base na sua experiência enquanto investigador, um conjunto de dimensões de análise, que afirma deverem constar num questionário sobre o clima de segurança:

Tabela 1 - Principais Componentes de um Questionário sobre o Clima de Segurança

Fonte: Zohar (1980)

Factor	Eigenvalue	% of variance	No. of questionnaire items
Perceived importance of safety training programs	9.84	40.9	6
Perceived management attitudes toward safety	4.63	19.3	9
Perceived effects of safe conduct on promotion	2.53	10.6	7
Perceived level of risk at work place	2.34	9.7	5
Perceived effects of required work pace on safety	1.66	6.9	3
Perceived status of safety officer	1.17	4.8	5
Perceived effects of safe conduct on social status	1.07	4.4	2
Perceived status of safety committee	.84	3.4	3

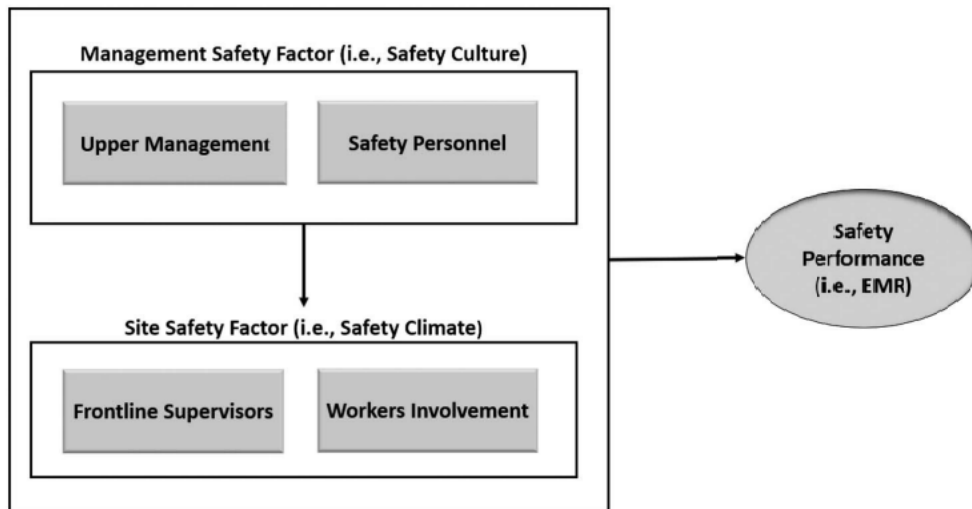
Na tabela 1, é possível verificar que os fatores essenciais que devem estar num questionário associado à temática desta investigação são: a perceção da importância dos programas de formação de segurança; as atitudes percecionadas pela Gestão em relação à segurança; a perceção dos efeitos da conduta segura na promoção; a perceção do nível de risco no local de trabalho; a perceção dos efeitos do ritmo de trabalho exigido; a perceção do *status* do oficial de segurança; a perceção dos efeitos da conduta segura no *status* social; e o *status* do comité de segurança.

É-nos apresentada uma relação entre clima e cultura de segurança por Al-Bayati et al. (2019). Os autores referem que é a cultura de segurança que inicia o clima de segurança, no enquadramento no setor da construção que apresentam no seu estudo. A

cultura de segurança é aqui constituída pela Administração e pelo departamento de segurança; e o clima de segurança é constituído pelos supervisores diretos e pelos trabalhadores afetos à operação. É possível observar como estes aspetos influenciam o desempenho da segurança com mais detalhe na figura seguinte:

Figura 1 - Enquadramento Proposto do Desempenho da Segurança

Fonte: Al-Bayati et al. (2019)



1.3. Cultura de Segurança

De acordo com Alves (2017) e Filho (2011), a cultura de segurança constitui um novo conceito, uma vez que apenas ganhou renome no relatório técnico do acidente nuclear de Chernobyl. A cultura de segurança trata-se da cultura em que vigoram a aprendizagem, reportes e a segurança. O principal objetivo das Organizações deve ser recolher o máximo de informação possível acerca do tema (Reason, 1997, citado em Silva, 2010) de modo a promover uma cultura de segurança consistente.

A cultura de segurança poderá ser vista como um paradoxo. Com base nessa perspectiva, Pidgeon (1998) afirma que a cultura de segurança contribui para a segurança nas tarefas, mas poderá também incubar perigos. A verdade é que, por um lado, as pessoas estão a adotar atos seguros, mas por outro, poderão estar a incubar perigos que poderão surgir no futuro. É importante adotar medidas de segurança, mas também o é refletir sobre os perigos e riscos que existiram, existem ou poderão existir.

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

Tabela 2 - Definições de Cultura de Segurança

Fonte: Campos e Dias (2012)

Autor	Definição	Ano
Cox e Cox	Refletem as atitudes, crenças, percepções e valores que os funcionários partilham em relação à segurança.	1991
<i>International Safety Advisory Group</i>	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 <i>et al.</i>	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 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

São várias as perspectivas dos vários autores, sobre quem apresenta maior ligação/implicação na Cultura de Segurança. É possível destacar Cox e Cox (1991) citado em Campos e Dias (2012), que se focam na ideia de que a Cultura de Segurança parte somente dos funcionários. Já Holbeche (2005) citado em Campos e Dias (2012) engloba toda a Organização como protagonista na Cultura de Segurança, e Galloway e Mathis (2013) vêm apoiar a ideologia de Holbeche (2005) citado em Campos e Dias (2012) em como toda a Organização é responsável. Os autores acreditam que a cultura de segurança de excelência necessita do apoio de todos os níveis da Organização. Contudo, Butler e Park (2005), referem que a cultura de segurança da Gestão implica um compromisso e liderança para ser proporcionado um ambiente de trabalho mais

seguro, e ainda cabe à Organização o financiamento e aprovação de todas as questões de segurança. Assim, são apresentadas as três possíveis perspectivas por vários autores: de que a cultura de segurança parte dos funcionários, de que parte essencialmente da Gestão e de que parte de toda a Organização.

A cultura de segurança apresenta fases de maturidade, que Hidayanto et al. (2015) identificam pela seguinte sequência:

1. Emergir: a segurança não é vista como um risco para o negócio;
2. Gerir: já é vista como um risco para o negócio e começam a ser realizadas prevenções de acidentes;
3. Envolver: a Organização vê o envolvimento dos trabalhadores na segurança e saúde como algo crucial;
4. Cooperação: a maioria dos trabalhadores consideram a segurança e saúde importantes dos pontos de vista moral e económico; e
5. Melhoria Contínua: a prevenção é o núcleo. A Organização não tem acidentes graves ou incidentes de alto potencial há anos.

Uma cultura pode falhar. De acordo com Mercurio e Roughton (2002), na maioria dos casos falha devido ao estilo de gestão. Os autores mencionam a Teoria X e a Teoria Y de McGregor, em que a Teoria X, de forma resumida, apoia a era da indústria e nega novo potencial (associada a um “mau” estilo de gestão); e a Teoria Y apela à inovação (associada a um “bom” estilo de gestão). Com o passar dos anos, a inovação é inevitável, e quem a tenta evitar acaba por refletir isso na sua gestão, alicerçada esta na Teoria X. Dialogando sobre quais os modelos que são possíveis de utilizar face à cultura de segurança, estes englobam os modelos de causalidade de acidentes, que segundo Cooper (2000), reconhecem a presença de uma relação interativa e recíproca entre fatores psicológicos, situacionais e comportamentais. O autor referenciou vários autores, sendo os apresentados em seguida os considerados como mais relevantes para a temática em questão.

É identificada uma relação interativa entre comportamentos, situações e fatores pessoais em níveis de operador por Heinrich et al (1980, como citado em Cooper, 2000). Também Adams (1976, citado por Cooper, 2000) reconhece a existência destes três fatores e a relação causal associada ao tempo entre decisões estratégicas de alto nível e

erros operacionais táticos. Reason (1993, como citado em Cooper, 2000) dispõe de um modelo que reconhece que os fatores pessoais, situacionais e de comportamento influenciam os atos inseguros. Outro modelo relevante é o de Bandura (1986, citado por Cooper, 2000), sendo o modelo de determinismo recíproco derivado da Teoria Social Cognitiva, que reflete as relações entre: percepções e atitudes; comportamentos do dia-a-dia face a determinados objetivos; e a presença e qualidade dos sistemas e subsistemas organizacionais para apoiar o comportamento face a um objetivo definido.

São apresentadas ferramentas de medição do nível de cultura de segurança por Cooper (2000), das quais são destacadas de acordo com o propósito desta investigação as seguintes: questionário, entrevistas e discussões de grupo, arquivos e análise documental. Para medirmos os comportamentos associados à cultura de segurança, temos algumas ferramentas indicadas por Cooper (2000): observação; relatórios preenchidos pelos próprios trabalhadores; e análise até 2 anos atrás da Organização, na perspectiva da segurança.

Komaki et al. (1978), recorreram à observação no seu estudo. Para saberem em concreto as bases do que deveriam observar reviram reportes de acidentes anteriores e ainda encorajaram os supervisores a contribuir com mais *items*. De seguida é possível ver, de forma detalhada, a análise feita pelos autores após a sua observação. É mencionado o departamento, as fases da observação, a percentagem de incidentes realizados de forma segura a dividir pelo número de sessões, o número de sessões e duração das mesmas.

Tabela 3 - Detalhes da Observação Realizada

Fonte: Komaki et al. (1978)

Department	Phase	<i>M</i> ^a	Observation sessions	Duration (in weeks)
Wrapping	Baseline	70.0	1-19	5.5
	Intervention	95.8	20-61	11
	Reversal	70.8	62-65	8.5
Makeup	Baseline	77.6	1-49	13.5
	Intervention	99.3	50-61	3
	Reversal	72.3	62-65	8.5

^a Percentage of incidents performed safely/number of sessions.

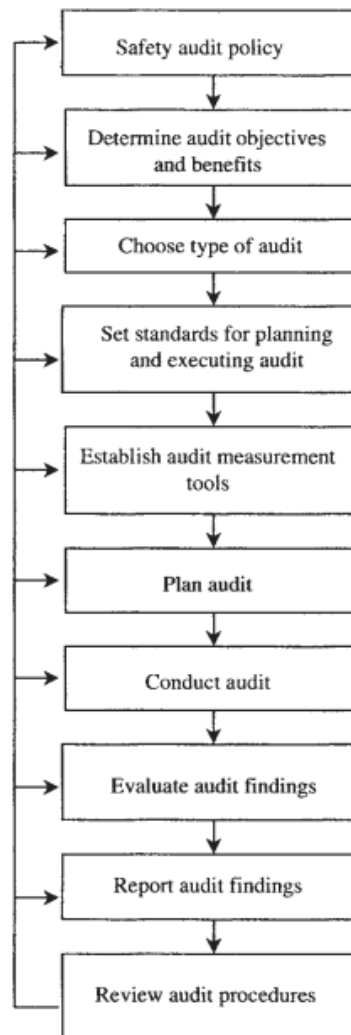
1.4. Avaliação da Segurança

É importante ter em conta o nível de risco das atividades de trabalho. Segundo Cox et al. (2000), quando se avalia o nível de risco há dois fatores que as pessoas têm em conta: a probabilidade da ocorrência e o custo caso surja essa ocorrência. Devem ser conduzidas, de forma periódica, avaliações de segurança que nos dão, 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).

É importante entender que a cultura de segurança se trata de todo um processo, sendo uma das etapas de um processo eficaz a auditoria. Cooper (1998) identificou as seguintes etapas para uma auditoria: verificar a política de auditoria de segurança; determinar os objetivos e benefícios da auditoria; escolher o tipo de auditoria; definir padrões para planejar e executar a auditoria; estabelecer ferramentas de medição; planejar; conduzir; avaliar os resultados; reportar os mesmos; e rever procedimentos.

Figura 2 - Processo de Auditoria

Fonte: Cooper (1998)



Segundo Rodrigues (2014), a Segurança e a Prevenção trabalham em conjunto para reduzir ou eliminar problemas que possam ocorrer com o trabalhador, visando a adoção de medidas de proteção.

1.5. Acidentes de Trabalho

“É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte” (Artigo 8º/nº 1 da Lei nº 98/2009 de 4 de setembro).

A grande maioria da literatura respeitante aos reportes de acidentes, indica que grande parte destes não são reportados. De acordo com Petitta et al. (2017), o não reporte de acidentes a um nível individual envolve a comparação entre o número de acidentes vivenciados no local de trabalho e o número de acidentes reportados. Conforme a discrepância entres estes dois números aumenta, significa que o não reporte está em crescimento. Com o passar dos anos, os acidentes de trabalho reportados em Portugal têm vindo a diminuir, quer os mortais quer os não mortais. Na tabela abaixo é possível constatar esta tendência de diminuição.

Tabela 4 - Acidentes de Trabalho em Portugal

Fonte: PORDATA (2021)¹

Anos	Acidentes de trabalho	
	Total	Mortais
1985	233.217	348
1990	305.512	203
1995	204.273	232
2000	234.192	368
2005	228.884	300
2010	215.632	208
2015	208.457	161
2019	196.202	104

São indicadas estratégias por Cardim e Counhago (1996), que podem ser utilizadas para evitar acidentes e doenças profissionais, sendo estas:

- A prevenção de risco na fase de conceção de um projeto;
- A eliminação das fontes de risco;
- A proteção contra as fontes de risco;
- A proteção individual do trabalhador.

De acordo com Portela (2014), é com a investigação de acidentes que são aprendidas muitas lições que ajudam a conceber melhorias na gestão dos riscos e da

¹ <https://www.pordata.pt/portugal/acidentes+de+trabalho+total+e+mortais-72>

segurança. O autor destaca os seguintes acidentes que contribuíram para a nossa aprendizagem a nível da gestão do risco e da segurança, explicitando os pontos-chave da mesma:

Titanic e Costa Concordia - A população fica mais chocada com um naufrágio ou queda de avião do que com um acidente ferroviário. Poderá ter a ver com a confiança depositada na tecnologia, assim quando esta falha surge, existe um choque nas mentalidades.

Acidente Nuclear de Fukushima - A sociedade japonesa tem por hábito preparar-se para o pior, mas na ocorrência deste acidente achou por bem um recuo. Atualmente, o Japão apela ao encerramento das centrais nucleares em todo o país.

Acidente Voo 447 Rio de Janeiro-Paris - Existe a ideia de que existe uma enorme complexidade nos *cockpits* dos aviões, mas na verdade, é tudo normal, feito para ser operado por pessoas normais. Existiu uma falta de preparação técnica da tripulação, em que subestimaram a importância do fator humano na tomada de decisões final.

Queda de Meteorito na Rússia - Trata-se de um acidente de origem externa, fora do controlo humano.

Incêndio na Boate Kiss em Santa Maria - Na fase de projeto, todos os estabelecimentos deveriam realizar uma Análise Preliminar de Riscos e uma Análise de Consequências; existem estratégias e equipamentos de segurança a utilizar, por exemplo, portas de emergência com luzes indicativas, *sprinklers*, etc.

Furacão Sandy, Nova Iorque - Um exemplo de situação que dificilmente consegue ser prevista com antecedência.

Desmoronamentos por Tempestades de Verão, Brasil - Acidente de origem externa. Nos dias de hoje, existe um maior controlo dos locais onde são construídos edifícios.

De modo a fazer face à aprendizagem adquirida, de acordo com a Fundación MAPFRE (s.d.), são várias as técnicas de segurança que podem ser utilizadas. No que diz respeito a técnicas analíticas podemos ter: prévias ao acidente (exemplo: inspeções

de segurança) ou posteriores ao acidente (exemplo: investigação de acidentes).
Abordando as técnicas operativas:

- Exemplo de técnica operativa de conceção (fator técnico): projeção em desenho das instalações;
- Exemplo de técnica operativa de correção (fator técnico): implementação de normas de segurança;
- Exemplo de técnica operativa de conceção (fator humano): formação;
- Exemplo de técnica operativa de correção (fator humano): ações de grupo.

No âmbito da eleição dos representantes para a segurança e saúde, Dionísio (2017, como citado em Neto et al, 2017), estabelece as seguintes etapas que estes devem seguir:

1. O diagnóstico de necessidades de participação: pretende-se ter informação sobre o local em que constam os postos de trabalho (exemplo de instrumento a utilizar: listas de verificação); a infraestrutura e organização laboral de suporte aos postos de trabalho e ao trabalhador (exemplo de instrumento a utilizar: questionários/entrevistas); e os riscos profissionais afetos aos trabalhadores (exemplo de instrumento a utilizar: mapa de identificação de riscos).
2. Início do processo de proposta de ações de melhoria: tem como base um objetivo a alcançar.
3. A interpelação da entidade empregadora: escolha da pessoa a quem entregar o documento, sendo que devem sempre seguir cópias para o Técnico Responsável pelos Serviços de SST, Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho (se existir) e Comissão Sindical (se existir).
4. Acompanhamento das atividades dos serviços de segurança e saúde: segundo o artigo 17º da Lei nº 102/2009 de 10 de setembro é um direito consagrado; e o representante tem direito a consultar a documentação revista no artigo 73º-B nº 2 da mesma Lei.
5. Avaliação das atividades de proposta de melhoria do sistema de prevenção: o representante deve analisar a informação de que dispõe

tendo em consideração a resolução de problemas que vão surgindo e a análise qualitativa do sistema de prevenção.

1.6. Legislação Relevante

De seguida é apresentada alguma legislação, por Cabral e Roxo (2000), tendo sido considerada como mais pertinente nesta investigação, dentro da apresentada pelos autores, a que é possível verificar na tabela seguinte. É viável apontar que os tópicos/temáticas mais relevantes para a investigação em curso prendem-se à promoção da segurança e saúde do trabalho; às prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho; às prescrições mínimas de segurança e saúde na utilização dos equipamentos de trabalho, por parte dos trabalhadores; à utilização, pelos próprios trabalhadores, dos equipamentos de proteção individual; e aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Tabela 5 - Legislação Aplicada (1)

Legislação	Temática	Objeto (segundo a devida legislação)	Citações de Cabral e Roxo (2000)
Lei nº 102/2009 de 10 de setembro	Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho	"...regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho..."	
Decreto-Lei nº 347/93 de 1 de outubro	Locais de Trabalho	"... prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho."	"Trata-se de um instrumento de acção destinado a orientar actuações quando se trate de conceber, projectar e instalar locais destinados a postos de trabalho..." (p. 113)
Decreto-Lei nº 50/2005 de 25 de fevereiro	Equipamentos de Trabalho	"...regula as prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de trabalho..."	
Decreto-Lei nº 348/93 de 1 de outubro	Equipamentos de Protecção Individual	"... prescrições mínimas de segurança e de saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de protecção individual."	"Pretende-se, assim, cumprir a exigência de fixação de prescrições mínimas (...) na utilização dos equipamentos de protecção individual." (p. 147)
Decreto-Lei nº 362/93 de 15 de outubro	Estatística de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	"... regras relativas à informação estatística sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais."	"Acautela-se, em qualquer caso, a proibição do registo e tratamento automatizado de dados pessoais sobre o estado de saúde." (p. 474)
Lei nº 98/2009 de 4 de setembro	Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	"...regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais..."	

A anterior tabela confirma, por meio de Cabral e Roxo (2000), a importância: da prevenção dos riscos profissionais; da utilização de locais de trabalho que cumpram as prescrições mínimas da segurança e da saúde; do manuseamento de equipamentos de trabalho, incluindo os inúmeros riscos que advêm da utilização dos mesmos; dos equipamentos de proteção individual, que toda a diferença fazem na prevenção de acidentes de trabalho; da proteção dos dados pessoais sobre o estado de saúde dos trabalhadores; e dos direitos provenientes de danos emergentes dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2. Metodologia

2.1 Considerações Prévias

Esta investigação visa compreender fatores influenciadores da percepção do clima de segurança por trabalhadores portugueses, bem como identificar quais as áreas de atividade que evidenciam percepções mais elevadas e mais reduzidas, e ainda caracterizar a influência de variáveis sociográficas sobre a percepção do clima de segurança pelos inquiridos. O método utilizado para obter dados para a presente investigação foi o inquérito por via de questionário, que permitiu aferir a percepção de vários trabalhadores portugueses relativamente ao clima de segurança. De acordo com Amaro et al. (2005), o Questionário é um instrumento de investigação que tem como objetivo a recolha de informação, através de questões colocadas a um grupo de indivíduos.

Em termos metodológicos, a investigação apresenta as seguintes características, adaptadas de Carvalho (2002):

- É de natureza aplicada, uma vez que visou adquirir novos conhecimentos para posteriormente serem aplicados a um problema em concreto. Com a presente investigação, as Organizações poderão, após análise dos dados obtidos, constatar correlações que poderão influenciar a sua forma de Gestão.
- É de tempo transversal, pois os dados foram obtidos num espaço de tempo. Os inquiridos dispuseram de um determinado espaço de tempo para responder ao questionário.
- É descritiva, quanto aos objetivos, devido à existência de relações entre variáveis e descrição das características da população. De acordo com as características da nossa amostra, foram originadas várias variáveis, e o objetivo foi o de as correlacionar.

2.2. Participantes

A população-alvo foram trabalhadores portugueses com mais de 20 anos, uma vez que se pretendeu estudar as perceções 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, pois os inquiridos são escolhidos por cumprirem determinados critérios pré-estabelecidos.

Quanto às técnicas de recolha de dados, a pesquisa bibliográfica foi realizada no início da investigação, no entanto foi sendo constantemente atualizada conforme necessidade; a pesquisa documental tratou-se de forma semelhante; a pesquisa de campo foi feita aquando da interpretação das respostas dos inquiridos; e o questionário foi elaborado, revisto até estar conforme, foi testado, e só depois ficou disponível para os indivíduos responderem via *online*. O questionário foi enviado a vários indivíduos através de redes sociais, como o LinkedIn, Facebook Messenger, entre outras. Após o fecho da aceitação de respostas ao questionário, verificaram-se, no momento, os seguintes valores:

- Número de pessoas a quem foi enviado o convite de participação no questionário: 255
- Número de pessoas a quem foi enviado o questionário, após receção do consentimento informado assinado: 53
- Número de respondentes: 46
- Número de pessoas que deram *feedback* sobre o questionário, após solicitação: 26

Não é possível atribuir padrões específicos de modo a identificar se houve características comuns nas pessoas que responderam ou que não responderam, tendo estas características muito distintas. As frequências dos números de homens e mulheres, idades predominantes, entre outros dados sociodemográficos serão apresentados no capítulo Análise e Discussão dos Dados. O procedimento de escolha dos inquiridos assentou em cinco fases:

- 1- Envio do convite de participação no questionário (esta fase manifestou-se como sendo principalmente relevante, uma vez que os potenciais inquiridos teriam de trabalhar por conta de outrem, e não poderiam ser trabalhadores independentes. Até onde foi possível verificar, todos os inquiridos que preencheram o questionário são trabalhadores por conta de outrem);
- 2- Se aceite o convite, foi enviado um consentimento informado, que se pode visualizar em **Apêndice II – Consentimento Informado**.
- 3- Após receção do consentimento informado, devidamente assinado, foi enviado o *link* para o preenchimento do questionário;
- 4- No caso de os inquiridos informarem sobre o término do preenchimento do questionário, solicitou-se o seu *feedback*;
- 5- No caso de receção de *feedback* este foi anotado.

Após aplicadas as técnicas de recolha de dados supramencionadas, é possível destacar como principais cuidados a ter com as técnicas de recolha de dados: verificar se a informação se encontra atualizada e se é fidedigna; se houve muita omissão de respostas e porquê; e se o questionário se encontra bem estruturado. Para o tratamento e análise de dados foi realizada uma análise estatística utilizando o SPSS.

2.3.Instrumentos

São aplicadas as seguintes técnicas de recolha de dados de Marconi e Lakatos (2009):

- 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).

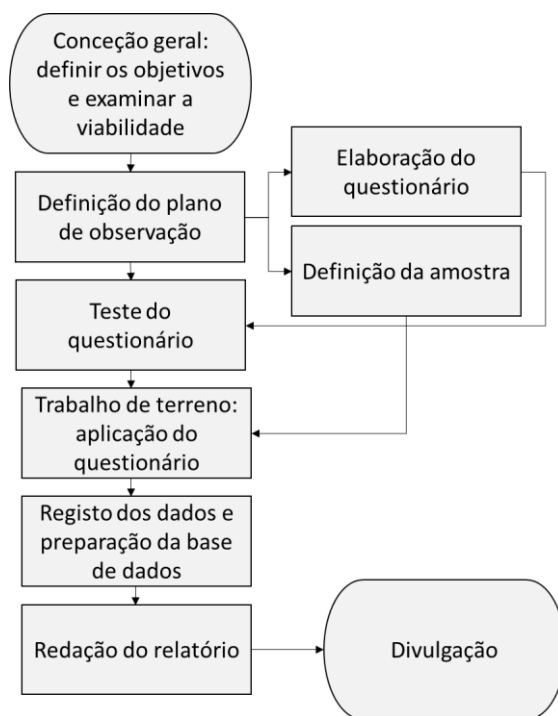
Os instrumentos definidos visam atingir os objetivos da investigação, nomeadamente:

- Identificar as diferenças na perceção do clima de segurança em função da área de atividade dos respondentes;
- Caracterizar como é que as variáveis sociográficas (e.g. sexo, idade, profissão, estado civil, habilitações e sinistralidade) influenciam a perceção do clima de segurança dos inquiridos.

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”. Este instrumento apresenta as seguintes vantagens: garante o anonimato, o que se revela um fator relevante para que a amostra possa expressar a sua opinião sem qualquer receio; não está sujeito a preconceito de quem analisa os dados, sendo que o analista não sabe de onde vêm as respostas; e pode ser aplicado a uma maior amostra, sendo que, a título de exemplo, se se optasse por entrevistas individuais, estas exigiriam mais tempo, e conseqüentemente, a amostra teria de ser menor. Destacando as principais desvantagens: a amostra poderá sentir dificuldades no preenchimento do questionário e não o dizer, algo que, por exemplo, nas entrevistas individuais é percebido; ao ser um questionário online, este não poderá ser acedido por todas as pessoas, uma vez que ainda existe parte da população portuguesa sem acesso à Internet, ou sem facilidade em utilizar a tecnologia; e não é possível, ao analista, analisar questões como, a linguagem corporal, para que seja possível entender se as respostas da amostra vão ao encontro da honestidade solicitada. A aplicação de um questionário engloba todo um processo, que é apresentando no seguinte fluxograma:

Figura 3 - O Processo de Inquérito por Via de Questionário

Fonte: Adaptado de Brito (2012)



É possível verificar que o processo se inicia com a definição dos objetivos e com a análise da viabilidade dos mesmos; é depois definido um plano de observação, em que se elabora o questionário e se define a amostra a utilizar; a próxima etapa é o teste do questionário, para aferir possíveis dificuldades/dúvidas que a amostra possa fazer notar; após a testagem, é feita a aplicação do questionário à amostra definida; depois são registados os dados e é preparada uma base de dados; finalmente, prossegue-se para a redação do relatório, e assim que terminado, dá-se a sua divulgação.

Quanto ao questionário 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.

2.4 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. De uma forma genérica, as variáveis associadas ao clima de segurança dizem respeito à Administração das Organizações, Chefia Direta, Colegas, Responsabilidades, Pressão de Trabalho, Equipamentos de Proteção Individual, Comunicação para a Segurança, Acidentes e Incidentes, Formação para a Segurança, Regras e Procedimentos e Aprendizagem da Organização. Por sua vez, as variáveis sociográficas englobam o Sexo, Idade, Estado Civil, Número de pessoas que compõem o agregado familiar, Habilitações escolares, Função, Tarefas desempenhadas, Antiguidade na Organização (em anos), Antiguidade na função (em anos), Setor de atividade, Contrato, Funções de supervisão e Acidentes de trabalho.

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).

Quanto ao procedimento na utilização do material de recolha de dados, sobre a pesquisa bibliográfica, esta foi realizada no início da investigação, mas foi sendo periodicamente atualizada; a pesquisa documental foi tratada de forma semelhante; e o questionário foi revisto até estar conforme, e só depois ficou disponível para os indivíduos responderem digitalmente. O questionário foi partilhado através de redes sociais, designadamente, o LinkedIn, o Facebook Messenger, entre outras. Quanto aos cuidados que se deve ter com o material de recolha de dados, estes são os seguintes: verificar se a informação se encontra atualizada e se é fidedigna; se houve muita omissão de respostas e porquê; e se o questionário se encontra bem estruturado. A interpretação dos dados foi realizada com o apoio da literatura existente e com o apoio do professor orientador. Com a interpretação dos dados verificou-se que a omissão de respostas foi aumentando no decorrer do questionário, o que poderá indicar a possibilidade de o questionário ser extenso. Com a omissão referida tornou-se difícil ter uma interpretação aprofundada dos dados obtidos, uma vez que nas primeiras questões estava presente uma alta taxa de resposta o que possibilitou uma análise com uma maior amostra, e que a partir do momento em que se passou a constatar uma alta taxa de omissão, a amostra já era consideravelmente menor. O questionário utilizado poderá ser visualizado no **Apêndice I- Questionário de Avaliação do Clima de Segurança.**

2.5 Métodos Alternativos

É interessante analisar os possíveis métodos alternativos de modo a averiguar o porquê de ter sido feita a escolha de aplicar um questionário, e não de aplicar outro método. Posto isto, é possível apontar como método alternativo que mais se enquadraria na nossa investigação, a aplicação de entrevistas individuais semiestruturadas. Como vantagens das entrevistas individuais é viável apontar: o facto dos inquiridos se sentirem mais à vontade a conversar do que a preencher um questionário; é possível colocar mais questões, no momento, que o/a entrevistador/a sinta serem relevantes; e permite a interpretação de dados que são omitidos durante o questionário, por exemplo, a linguagem corporal. Como desvantagens verifica-se: o facto de os entrevistados poderem não se sentir à vontade para expressar as suas opiniões; a entrevista descarta a ideia do anonimato, pois em alguns questionários nem os próprios entrevistadores sabem a quem pertence cada resposta; e está sujeita a preconceito do/da entrevistador(a).

3. Análise e Discussão dos Resultados

O questionário foi aplicado a uma população heterogénea por via de Internet, o que poderá ter originado uma fiabilidade das dimensões de análise mais baixa do que desejável. Com esta investigação ficou-se a conhecer o modo de atuação das Organizações na atualidade e a perceção e comportamento dos trabalhadores portugueses face ao clima de segurança. 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 perceções individuais, o que permite obter, com a aplicação do questionário, uma variedade de respostas.

Não existiu qualquer influência pessoal da autora nos resultados da investigação, uma vez que esta se manteve sempre neutra. Os dados obtidos através da aplicação do questionário foram posteriormente analisados utilizando o *software* estatístico SPSS e são apresentados no decorrer deste capítulo. Antes de iniciar qualquer análise com o SPSS deveremos ter um bom nível de confiabilidade e para o alcançarmos recorreremos 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.

Tabela 6 – 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.

Estadísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
.895	44

Após cálculo do alfa de Cronbach foi 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 optámos pela primeira que nos ajudará a alcançar valores com maior exatidão (Laureano, 2022).

De uma forma geral é possível constatar que o aumento da omissão de respostas acompanhou o desenvolvimento do questionário.

É possível verificar que muitas das questões foram alvo de omissão de resposta, em que as que mais sofreram de omissão foram as que podemos ver representadas pelos números nove ou dez na respetiva omissão, dizendo estas respeito às variáveis sociodemográficas. Poderemos ter presente o medo de identificação a partir do questionário, uma vez que a omissão das respostas se revela essencialmente nas questões de identificação dos respondentes.

Uma vez que são essencialmente as primeiras 6 variáveis a terem uma frequência absoluta de resposta superior a 40, será também possível criar a ideia de que o questionário pudesse ser demasiado extenso, o que resultou numa redução da taxa de resposta no decorrer do mesmo.

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 podemos 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.

Tabela 7 – Frequências das Variáveis

Frequências		Estatísticas												
		Administração_ segurança dos trabalhadores pouco valorizada	Administração_ resolução de problemas de segurança	Administração_ condições de trabalho inseguras	Administração_ reação apenas a acidentes	Chefia Direta_ trabalhar com segurança e perigos	Chefia Direta_ conhecimentos sobre segurança	Chefia Direta_ motiva a trabalhar com segurança	Chefia Direta_ tarefas pouco seguras	Chefia Direta_ análise de acidentes	Colegas_ consideração	Colegas_ conhecimento dos riscos e regras	Colegas_ influência	
N	Válido	46	43	42	42	42	41	40	40	40	40	40	40	
	Omisso	0	3	4	4	4	5	6	6	6	6	6	6	
	Média	1.11	3.65	1.14	1.52	3.12	3.29	3.43	4.20	3.73	3.48	3.60	3.85	
	Erro Desvio	1.120	1.232	1.160	1.435	1.383	1.289	1.259	.823	1.154	1.086	.982	.975	

Colegas_ observação	Responsabilidades_ todos garantem a SST	Responsabilidades_ cota de responsabilidade	Responsabilidades_ atrair responsabilidades	Responsabilidades_ definidas	Pressão de Trabalho_ não cumprimento de regras	Pressão de Trabalho_ segurança em 2º lugar	Pressão de Trabalho_ riscos	EPI_ proteção	EPI_ estado	EPI_ problemas	EPI_ não utilização	Comunicação_ má comunicação
40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	39	39
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7
3.20	4.38	3.58	3.28	3.53	2.17	2.98	2.93	4.25	4.00	3.80	3.56	3.64
1.265	1.055	1.152	1.339	1.109	1.238	1.230	1.526	.707	1.109	1.244	1.095	1.181

Comunicação_ relato de problemas	Comunicação_ dúvidas	Comunicação_ informação não suficiente	Acidentes e Incidentes_ causas	Acidentes e Incidentes_ identificação de situações potenciadoras	Acidentes e Incidentes_ identificação das causas	Acidentes e Incidentes_ álcool/drogas	Formação_ identificação de riscos	Formação_ pouco valorizada	Formação_ consulta de trabalhadores	Formação_ não atribuição de importância	Regras e Procedimento_ pouco valorizados	Regras e Procedimento_ corretos
39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	38	38
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8
3.41	3.64	1.69	2.97	3.44	3.82	2.44	3.46	3.51	3.05	1.92	3.34	1.50
1.352	1.088	1.341	1.267	1.165	.997	1.683	1.393	1.430	1.432	1.365	1.258	1.109

Regras e Procedimento_ aplicação	Regras e Procedimento_ análise	Aprendizagem da Organização_ todos aprenderem	Aprendizagem da Organização_ problemas	Aprendizagem da Organização_ análise de acidentes	Aprendizagem da Organização_ culpados	Idade	Agregado familiar	Antiguidade na Organização	Antiguidade na atual função	Número de acidentes
38	38	38	38	38	38	37	37	36	36	36
8	8	8	8	8	8	9	9	10	10	10
3.39	2.89	3.34	3.63	3.63	4.05	40.43	3.11	9.042	10.431	.22
1.175	1.448	1.146	.913	1.125	1.064	9.260	1.410	8.1663	9.3815	.898

Verificam-se de seguida as análises das frequências consideradas mais relevantes dentro das questões mencionadas, podendo encontrar algumas graficamente no Apêndice III, juntamente com as restantes frequências. Nas tabelas seguintes poderemos identificar, 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). É de salientar que estas foram as variáveis que apresentaram maior omissão, pelo que não poderemos ter a certeza se de facto estes dados correspondem à realidade exata do campo sociográfico do questionário. 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 analisarmos a idade de uma forma mais concisa optou-se por dividir a idade em três grupos:

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

Foi seleccionada esta divisão atendendo às mentalidades percecionadas pela autora enquanto mais comuns entre idades, isto é, um indivíduo com 20 anos não terá a mesma mentalidade que um de 40, mas se optássemos por criar um intervalo terminando nos 30 anos, teríamos praticamente a mesma mentalidade, que também não é o pretendido. Entre os 41 e 50 anos também se assemelham as mentalidades, mas sempre mantendo contrastes característicos de cada idade. E o intervalo entre 51 e 64 foi seleccionado desta forma tendo em consideração que o inquirido mais velho tem 64 anos. 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 obtivemos resposta de três inquiridos.

A grande maioria (n=20) são casados, sendo esta a opção seleccionada 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 analisarmos a antiguidade na Organização é também preferível dividir os anos por intervalos:

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

Optou-se por esta divisão tendo como base o princípio de que conforme a antiguidade numa Organização aumenta, assim tem tendência para aumentar o *commitment* do indivíduo. Ou seja, entre os 0 e os 5 anos existe sempre um período de certa instabilidade; dos 6 aos 10 anos a estabilidade é criada; dos 11 aos 20 anos é consolidada; e a partir dos 21 anos numa Organização já foram criados fortes alicerces. 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. Estes dados levam-nos a crer que a maioria dos inquiridos ainda se encontram numa fase de instabilidade nas suas Organizações.

Para a antiguidade na mesma função foram utilizados o mesmo pressuposto e os mesmos intervalos que utilizámos na análise anterior. Mais uma vez, a maioria dos inquiridos situa-se no primeiro intervalo. Poderemos estar perante um largo número de inquiridos ainda com pouca experiência profissional, uma vez que não só se apresentam enquanto novos numa Organização, como também como novos na atual função.

Os dados anteriores apontam para pouca experiência profissional por parte dos inquiridos, e temos representada a prevalência do tipo de contrato permanente, o que nos 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, indo estes ao encontro do decréscimo de acidentes de trabalho verificado nos últimos anos (PORDATA, 2021). Quanto ao número de acidentes de trabalho, por um lado temos um dado bastante positivo que corresponde a 33 inquiridos nunca terem tido acidentes de

trabalho, por outro lado temos quem tenha já tido mais de quatro acidentes de trabalho, o que nos 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, temos de ter associadas a este teste variáveis de escala. Este teste aplica-se quando queremos confirmar se existe uma relação entre duas variáveis (Silva, 2016). No Apêndice IV é apresentado um resumo dos valores mais relevantes para este estudo, obtidos com a aplicação do teste de Spearman, sendo que os valores que não constam no quadro não revelaram possuir evidências com estatística significativa. Na tabela de correlação de Spearman encontram-se identificados com uma seta verde as correlações que, para além de apresentarem significância estatística alta, apresentam também maior intensidade.

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 tentarmos apressar um trabalho, estamos 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 mais bem 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 descurar 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)². 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”

² <https://www.chemicalrisk.com.br/equipamentos-de-protecao-individual/>

mais próximo. Verificou-se que os trabalhadores dão grande importância à formação sobre perigos e riscos no trabalho.

Com as tabelas constantes do Apêndice V procurou-se determinar em que áreas de atividade se verifica uma maior perceção por parte dos trabalhadores. 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 χ^2 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 iremos aprofundar muito (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 (identificado na tabela enquanto *callcenter*) 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 (identificado enquanto sistemas de informação) 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 *stress* 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 (identificado enquanto *callcenter*) 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 (identificado enquanto *callcenter*) 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, sendo apresentados alguns dos comentários no Apêndice V (Nota: os nomes das Organizações foram censurados).

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 Φ 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 perceções menos elevadas são a Educação, Direito, Administrativo e Vendas.

Conclui-se ainda com esta investigação que as variáveis sociográficas a estudar influenciam a perceção 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.

4. Propostas de Melhoria

No capítulo das Propostas de Melhoria serão abordadas ideologias que, após análise dos dados obtidos, são consideradas enquanto pertinentes para melhorarem os ambientes organizacionais.

De seguida é apresentada uma tabela com propostas de melhoria, quer para as Organizações, quer para o Governo português.

Tabela 8 - 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 perceção 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).

Esta investigação contou com os seguintes objetivos:

Objetivo geral: Compreender os fatores que influenciam a perceção do clima de segurança pelos trabalhadores portugueses.

Objetivos específicos:

- Identificar as áreas de atividade que, de acordo com a amostra estudada evidenciam perceções mais elevadas e mais baixas do clima de segurança.
- Caracterizar como é que as variáveis sociográficas a estudar influenciam a perceção do clima de segurança dos inquiridos.

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.

Após a discussão dos dados foram apresentadas propostas de melhoria destinadas à generalidade das Organizações e ao Governo português, tendo em consideração os resultados obtidos.

Esta investigação possibilitou entender 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; 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.

Por fim, seria interessante terminar identificando algumas temáticas que considero pertinentes para algum autor interessado, ou eu própria, aprofundar. É certo que existiram muitos campos dentro do clima de segurança que ficaram por responder, uma vez que o foco foi nos objetivos pré-definidos. Posto isto, deixo de seguida duas temáticas associadas a esta investigação que poderão revelar ter um ótimo contributo teórico.

1^a – Realizar uma abordagem diferente, optando pela realização de entrevistas a trabalhadores e chefias, e comparando as perceções de cada lado.

2^a – Analisar as propostas de melhoria indicadas, entender de que forma algumas já poderão estar a ser aplicadas, e quais os prós e contras das mesmas.

Lista de Referências Bibliográficas

- 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/>
- Al-Bayati, A., Albert, A., & Ford, G. (2019). Construction Safety Culture and Climate: Satisfying Necessity For An Industry Framework. *Practice Periodical On Structural Design and Construction*, 24(4).
- 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.
- Alves, R. (2017). *Definição da Cultura de Segurança e Implantação de um Programa de Comportamento Seguro em Empresa de Grande Porte* [Monografia de Especialização]. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- Amaro, A., Póvoa, A., & Macedo, L. (2005). *A Arte de Fazer Questionários*. Faculdade de Ciências da Universidade do Porto.
- Areosa, J. (2018). O Trabalho como Palco do Sofrimento. *International Journal On Working Conditions*, 15, 82-95.
- Areosa, J. (2019). O Mundo Do Trabalho Em (Re)Análise: Um Olhar A Partir Da Psicodinâmica Do Trabalho. *Laboreal*, 2(15).
- Areosa, J. (2021). Ensaio Sobre Psicodinâmica do Trabalho. *R. Katál*, 2(24), 321-330.
- 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.
- Butler, R., & Park, Y. (2005). *Safety Practices, Firm Culture, and Workplace Injuries*. W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Cabral, F., & Roxo, M. (2000). *Segurança e Saúde no Trabalho: Legislação Anotada*. Livraria Almedina.
- Campos, D., & Dias, M. (2012). A Cultura de Segurança no Trabalho: Um Estudo Exploratório. *Sistemas & Gestão: Revista Eletrônica*, 7, 594-604.
- Cardim, L., & Counhago, A. (1996). *Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho: Conceitos*. Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- Carnevalli, 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*.

- Carvalho, J. (2002). *Metodologia do Trabalho Científico: Saber Fazer da Investigação para Dissertações e Teses*. Escolar Editora.
- Cooper, D. (1998). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. John Wiley & Sons Ltd.
- Cooper, D. (2000). Towards a Model of Safety Culture. *Safety Science*, 36, 111-136.
- Cox, C., Makin, P., & Sutherland, V. (2000). *The Management of Safety*. SAGE Publications.
- Dias, M. (1994). *O Inquérito por Questionário: Problemas Teóricos e Metodológicos Gerais*. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Dionísio, H. (2017). A participação dos trabalhadores para a SST – do direito ao seu exercício. Em H. Neto, J. Areosa & P. Arezes (Eds.), *Liderança e Participação em Segurança e Saúde no Trabalho* (pp. 108-130). Civeri Publishing.
- Facas, E. (2021). *PROART: Riscos Psicossociais Associados ao Trabalho*. Editora Fi.
- Fernandes, S. (2020). *Clima de Segurança: Análise e Propostas de Melhoria numa Empresa de Tratamento de Resíduos Sólidos*. [Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho]. Instituto Politécnico de Setúbal.
- Filho, A. (2011). *Cultura e Gestão de Segurança no Trabalho em Organizações Industriais: Uma Proposta de Modelo*. [Doutoramento em Engenharia Industrial]. Universidade Federal da Bahia.
- Florczark, C. (2002). *Maximizing Profitability With Safety Culture Development*. Butterworth Heinemann.
- Fundación MAPFRE. (s.d.) *Manual de Seguridad en el Trabajo*. MAPFRE.
- Galloway, S., & Mathis, T. (2013). *Steps to Safety Culture Excellence*. John Wiley & Sons.
- Geller, E. (2001). *Working Safe: How to Help People Actively Care for Health and Safety*. Lewis Publishers.
- Guldenmund, F.W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34 (1-3), 215-257.
- Hidayanto, A., Phusavat, K., & Vongvitayapirom, B. (2015). Enterprise Development Through the Safety Culture Maturity Model. *Int. J. Management and Enterprise Development*, 2(14), 89-102.
- 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. (2018). *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho*.
- Komaki, J., Barwick, K., & Scott, L. (1978). A Behavioral Approach Occupational Safety: Pinpointing and Reinforcing Safe Performance in a Food Manufacturing Plant. *Journal of Applied Psychology*, 63, 434-445.
- 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.
- Pidgeon, N. (1998). Safety Culture: key theoretical issues. *Work & Stress*, 3(12), 202-216.
- PORDATA. (2021). *Acidentes de Trabalho: Total e Mortais*. Consultado a 2 de novembro de 2021 em <https://www.pordata.pt/portugal/acidentes+de+trabalho+total+e+mortais-72>
- Portela, G. (2014). *Gerenciamento de Riscos Baseado em Fatores Humanos e Cultura de Segurança*. Elsevier Editora Ltda.
- Rodrigues, A. (2014). *Manual de Segurança de uma P.M.E.: Lamarserv* [Projeto Individual do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho]. Instituto Politécnico de Setúbal.
- 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.
- Tharaldsen, J., Olsen, E., & Rundmo, T. (2007). A longitudinal study of safety climate on the Norwegian continental shelf. *Safety Science*. 46, 427-439.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*. 65, 96-102.

Legislação

- Decreto-Lei nº 347/93 de 1 de outubro do Ministério do Emprego e da Segurança Social. (1993). Diário da República: I Série A de 1993-10-01: 5552 – 5552. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/347/1993/10/01/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei nº 348/93 de 1 de outubro do Ministério do Emprego e da Segurança Social. (1993). Diário da República: I Série A de 1993-10-01: 5553 – 5554. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/348/1993/10/01/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei nº 362/93 de 15 de outubro do Ministério do Emprego e da Segurança Social. (1993). Diário da República: I Série A de 1993-10-15: 5802 – 5804. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/362/1993/10/15/p/dre/pt/html>
- Lei nº 98/2009 de 4 de setembro da Assembleia da República. (2009). Diário da República: I Série de 2009-09-04: 5894 – 5920. <https://data.dre.pt/eli/lei/98/2009/09/04/p/dre/pt/html>

Lei nº 102/2009 de 10 de setembro da Assembleia da República. (2009). Diário da República: I Série de 2009-09-10: 6167 – 6192.
<https://data.dre.pt/eli/lei/102/2009/09/10/p/dre/pt/html>

Apêndices

Apêndice I - Questionário de Avaliação do Clima de Segurança

Fonte: Adaptado de Pereira et al. (2010)

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO CLIMA DE SEGURANÇA

Este questionário pretende conhecer os seus pontos de vista relativamente a diversos aspetos da **Segurança no Trabalho na sua Organização**. As suas respostas serão posteriormente analisadas para fins de elaboração de uma Dissertação, cujo título é “**A Perceção do Clima de Segurança por Trabalhadores Portugueses**”.

Os requisitos de preenchimento do questionário são: ter idade igual ou superior a 20 anos, ter nacionalidade portuguesa e encontrar-se a trabalhar.

O questionário demora cerca de 15 minutos a preencher.

Tendo sido assinado o Consentimento Informado, consente que os seus dados sejam utilizados para fins académicos.

Não existem respostas certas ou erradas.

É necessário que responda a todas as questões indicadas.

Só poderá dar **uma resposta para cada afirmação**. Faça-o de forma espontânea e honesta, procurando demorar pouco tempo a assinalar cada resposta.

Lembre-se sempre que garantimos, em absoluto, o anonimato e a confidencialidade das suas respostas.

A sua colaboração é indispensável!



Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a **Administração**?

	Total Desacordo	Disacordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
1. A administração valoriza pouco a segurança dos trabalhadores.	1	2	3	4	5	6
2. A administração colabora na resolução dos problemas de segurança no trabalho.	1	2	3	4	5	6
3. A administração não se incomoda com a existência de condições de trabalho inseguras.	1	2	3	4	5	6
4. A administração só reage quando há acidentes.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a sua **Chefia Direta**?

	Total Desacordo	Disacordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
5. A minha chefia informa-nos sobre como trabalhar com segurança e alerta-nos para os perigos existentes nas tarefas.	1	2	3	4	5	6
6. A minha chefia possui bons conhecimentos sobre segurança no trabalho e sabe aplicar esses conhecimentos, atuando rapidamente para corrigir os problemas de segurança.	1	2	3	4	5	6
7. A minha chefia motiva-nos a trabalhar com segurança, reconhece os trabalhadores que cumprem as regras de segurança e pede-nos sugestões para melhorar as condições de trabalho.	1	2	3	4	5	6
8. A minha chefia pede para realizarmos tarefas pouco seguras.	1	2	3	4	5	6
9. Quando há acidentes, a minha chefia analisa-os com os trabalhadores envolvidos.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com os **Colegas** com quem trabalha?

	Total Desacordo	Disacordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
10. Os meus colegas consideram pouco quem é mais cauteloso com a segurança no trabalho.	1	2	3	4	5	6
11. Os meus colegas mostram conhecer bem os riscos de acidentes de trabalho a que estão sujeitos e dão importância às regras de segurança.	1	2	3	4	5	6
12. Há colegas que influenciam outros para serem mais destemidos face à segurança no trabalho.	1	2	3	4	5	6
13. Aqui há pessoas que só trabalham de forma mais segura, quando estão a ser observadas.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com as diferentes **Responsabilidades**?

	Total Desacordo	Disacordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
14. A responsabilidade em garantir a saúde e segurança no trabalho é da responsabilidade de todos os que aqui trabalham.	1	2	3	4	5	6
15. Neste setor cada um conhece a sua cota de responsabilidade na segurança no trabalho.	1	2	3	4	5	6
16. Por aqui há pessoas que atiram as suas responsabilidades de segurança para cima dos outros.	1	2	3	4	5	6
17. As responsabilidades dos trabalhadores pela saúde e segurança estão bem definidas.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a **Pressão de Trabalho**?

	Total Desacordo	Disacordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
18. Quando o ritmo de trabalho aumenta, não conseguimos cumprir as regras de segurança.	1	2	3	4	5	6
19. Por vezes, a falta de pessoal leva-nos a um aumento da carga de trabalho e a passar a segurança para segundo lugar.	1	2	3	4	5	6
20. Correm-se riscos para acabar o trabalho mais depressa.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com os **Equipamentos de Proteção Individual**?

	Total Desacordo	Disacordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
21. O uso de Equipamentos de Proteção Individual protege-nos dos acidentes e, sempre que se justifica, temos orientações para os usar.	1	2	3	4	5	6
22. No meu setor os Equipamentos de Proteção Individual costumam estar em bom estado e os trabalhadores dão a sua opinião sobre a escolha dos mesmos.	1	2	3	4	5	6
23. Os problemas detetados nos Equipamentos de Proteção Individual raramente são corrigidos.	1	2	3	4	5	6
24. O Vestuário de Proteção dificulta o trabalho, havendo trabalhadores que só usam Equipamentos de Proteção Individual ao saberem que estão a ser observados.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a **Comunicação para a Segurança na sua Organização**?

	Total Desacordo	Disacordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
25. Na Organização existe uma má comunicação acerca das questões da saúde e segurança no trabalho que nos possam afetar.	1	2	3	4	5	6
26. Algumas pessoas evitam relatar problemas de segurança com receio de serem acusadas dos problemas.	1	2	3	4	5	6
27. As dúvidas que colocamos sobre questões de saúde e segurança são sempre bem esclarecidas.	1	2	3	4	5	6
28. A informação que nos chega sobre as questões de saúde e segurança no trabalho não é suficiente.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com **Acidentes e Incidentes na sua Organização**?

	Total Desacordo	Disacordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
29. As causas dos acidentes são sempre divulgadas aos trabalhadores.	1	2	3	4	5	6
30. Aqui, procura-se sempre identificar situações que possam provocar acidentes.	1	2	3	4	5	6
31. A identificação das causas dos acidentes serve para introduzir melhorias e não para castigar pessoas.	1	2	3	4	5	6
32. O álcool e/ou o uso de drogas é uma das causas de acidentes.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a **Formação para a Segurança**?

	Total Desacordo	Disacordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
33. Nas ações de formação que frequentei, foram identificados os potenciais riscos no trabalho e as suas consequências.	1	2	3	4	5	6
34. A formação para a saúde e segurança no trabalho é pouco valorizada na minha Organização.	1	2	3	4	5	6
35. Aqui, os trabalhadores são consultados sobre as suas necessidades de formação, relacionadas com o controlo de riscos no trabalho.	1	2	3	4	5	6
36. Aqui, os trabalhadores não dão grande importância à formação sobre perigos e riscos no trabalho.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com as Regras e Procedimentos ?	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
37. Na minha Organização, o cumprimento de regras e procedimentos de segurança é pouco valorizado, e existem procedimentos de segurança que não são seguidos.	1	2	3	4	5	6
38. Na minha Organização, as regras e procedimentos de segurança estão tecnicamente corretos.	1	2	3	4	5	6
39. Na minha Organização, as regras e procedimentos de segurança condizem com o modo como as tarefas são realizadas na prática e são de fácil aplicação.	1	2	3	4	5	6
40. Na minha Organização, as regras e procedimentos de segurança são habitualmente analisados com os trabalhadores.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a Aprendizagem da Organização ?	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
41. A minha Organização procura que todos aprendam com os erros, relativamente à segurança no trabalho.	1	2	3	4	5	6
42. Na minha Organização, continuamos a cometer os mesmos erros, em termos de segurança no trabalho, que cometemos no passado. Os problemas de segurança no trabalho são os mesmos há muito tempo.	1	2	3	4	5	6
43. Na minha Organização, a análise dos acidentes serve para identificar todas as suas possíveis causas, de modo a corrigi-las.	1	2	3	4	5	6
44. Na minha Organização, quando há um acidente, o importante é encontrar o culpado mais próximo e não tudo aquilo que pode estar por detrás.	1	2	3	4	5	6

Dados Sociodemográficos:

Por favor, preencha agora os seguintes dados, de modo a permitir-nos analisar sócio demograficamente os inquiridos.

Mais uma vez, lembramos que garantimos, em absoluto, o anonimato e a confidencialidade das suas respostas.

45. Sexo: Feminino Masculino

46. Idade: _____

47. Estado civil: Solteiro(a) União de Facto Casado(a) Divorciado(a) Viúvo(a)

48. Nº de pessoas que compõem o agregado familiar: _____

49. Habilitações escolares: Inferior ao Ensino Básico Ensino Básico Secundário Ensino Superior

50. Função: _____

51. Tarefas desempenhadas: _____
52. Antiguidade na Organização (em anos): _____
53. Há quanto tempo trabalha na atual função? (em anos) _____
54. Em que setor de atividade trabalha? _____
55. O seu contrato de trabalho é: Permanente A Termo De Trabalho Temporário
56. Tem funções de supervisão? Sim Não
57. Já teve acidentes de trabalho? Sim Não
58. Quantos acidentes teve? 0 1 2 3 4 >4
59. Esse(s) acidente(s) foi/foram: Ligeiro(s) Grave(s) Muito grave(s) Não Aplicável

Obrigada pela sua colaboração!

Apêndice II - Consentimento Informado

Consentimento Informado

No âmbito da Dissertação de Mestrado de título “A Perceção do Clima de Segurança por Trabalhadores Portugueses”, eu, Ana Sofia Matilde Pereira, aluna do 2º ano do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho do Instituto Politécnico de Setúbal, peço a sua colaboração na minha investigação. Gostaria que respondesse ao questionário que irá possibilitar o desenvolvimento da investigação referida. Este questionário será enviado após a receção do presente documento devidamente assinado.

A sua opinião é muito importante e voluntária, podendo interromper o preenchimento do questionário a qualquer momento. Os dados serão tratados de forma agregada e somente para fins académicos, garantindo o anonimato.

Muito obrigada!

Fui esclarecido(a) e aceito participar na investigação supramencionada e fornecer os meus dados, estando consciente de que irão ser utilizados apenas para fins académicos.

Assinatura:

Apêndice III - Tabelas de Frequências

Sexo					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	15	32.6	40.5	40.5
	Masculino	22	47.8	59.5	100.0
	Total	37	80.4	100.0	
Omisso	Sistema	9	19.6		
Total		46	100.0		

Idade					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	20	1	2.2	2.7	2.7
	27	1	2.2	2.7	5.4
	28	2	4.3	5.4	10.8
	29	1	2.2	2.7	13.5
	30	2	4.3	5.4	18.9
	31	1	2.2	2.7	21.6
	33	2	4.3	5.4	27.0
	35	1	2.2	2.7	29.7
	36	1	2.2	2.7	32.4
	37	2	4.3	5.4	37.8
	39	2	4.3	5.4	43.2
	40	1	2.2	2.7	45.9
	41	2	4.3	5.4	51.4
	42	2	4.3	5.4	56.8
	43	1	2.2	2.7	59.5
	44	2	4.3	5.4	64.9
	45	3	6.5	8.1	73.0
	46	2	4.3	5.4	78.4
	48	2	4.3	5.4	83.8
	49	1	2.2	2.7	86.5
50	2	4.3	5.4	91.9	
53	1	2.2	2.7	94.6	
58	1	2.2	2.7	97.3	
64	1	2.2	2.7	100.0	
Total		37	80.4	100.0	
Omisso	Sistema	9	19.6		
Total		46	100.0		

Estado civil					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Solteiro(a)	9	19.6	24.3	24.3
	União de Facto	5	10.9	13.5	37.8
	Casado(a)	20	43.5	54.1	91.9
	Divorciado(a)	3	6.5	8.1	100.0
	Total	37	80.4	100.0	
Omisso	Sistema	9	19.6		
Total		46	100.0		

Agregado familiar

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	6	13.0	16.2	16.2
	2	5	10.9	13.5	29.7
	3	13	28.3	35.1	64.9
	4	8	17.4	21.6	86.5
	5	2	4.3	5.4	91.9
	6	3	6.5	8.1	100.0
	Total		37	80.4	100.0
Omisso	Sistema	9	19.6		
Total		46	100.0		

Habilitações

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Secundário	7	15.2	18.9	18.9
	Ensino Superior	30	65.2	81.1	100.0
	Total	37	80.4	100.0	
Omisso	Sistema	9	19.6		
Total		46	100.0		

Antiguidade na Organização

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	.0	2	4.3	5.6	5.6
	.7	1	2.2	2.8	8.3
	.8	1	2.2	2.8	11.1
	1.0	3	6.5	8.3	19.4
	2.0	4	8.7	11.1	30.6
	3.0	1	2.2	2.8	33.3
	5.0	2	4.3	5.6	38.9
	6.0	3	6.5	8.3	47.2
	7.0	1	2.2	2.8	50.0
	9.0	2	4.3	5.6	55.6
	10.0	4	8.7	11.1	66.7
	12.0	3	6.5	8.3	75.0
	14.0	2	4.3	5.6	80.6
	16.0	2	4.3	5.6	86.1
	17.0	1	2.2	2.8	88.9
	19.0	1	2.2	2.8	91.7
	22.0	1	2.2	2.8	94.4
	28.0	1	2.2	2.8	97.2
	35.0	1	2.2	2.8	100.0
	Total		36	78.3	100.0
Omisso	Sistema	10	21.7		
Total		46	100.0		

Antiguidade na atual função					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	.0	2	4.3	5.6	5.6
	.7	1	2.2	2.8	8.3
	.8	1	2.2	2.8	11.1
	1.0	1	2.2	2.8	13.9
	2.0	4	8.7	11.1	25.0
	3.0	1	2.2	2.8	27.8
	4.0	1	2.2	2.8	30.6
	5.0	2	4.3	5.6	36.1
	6.0	2	4.3	5.6	41.7
	7.0	3	6.5	8.3	50.0
	8.0	2	4.3	5.6	55.6
	9.0	2	4.3	5.6	61.1
	10.0	2	4.3	5.6	66.7
	11.0	1	2.2	2.8	69.4
	14.0	1	2.2	2.8	72.2
	16.0	1	2.2	2.8	75.0
	17.0	1	2.2	2.8	77.8
	19.0	1	2.2	2.8	80.6
	22.0	1	2.2	2.8	83.3
	23.0	2	4.3	5.6	88.9
24.0	1	2.2	2.8	91.7	
27.0	1	2.2	2.8	94.4	
30.0	1	2.2	2.8	97.2	
35.0	1	2.2	2.8	100.0	
Total		36	78.3	100.0	
Omisso	Sistema	10	21.7		
Total		46	100.0		

Contrato					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Permanente	31	67.4	86.1	86.1
	A Termo	4	8.7	11.1	97.2
	De Trabalho Temporário	1	2.2	2.8	100.0
	Total	36	78.3	100.0	
Omisso	Sistema	10	21.7		
Total		46	100.0		

Funções de supervisão					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	17	37.0	47.2	47.2
	Não	19	41.3	52.8	100.0
	Total	36	78.3	100.0	
Omisso	Sistema	10	21.7		
Total		46	100.0		

Acidentes					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	3	6.5	8.3	8.3
	Não	33	71.7	91.7	100.0
	Total	36	78.3	100.0	
Omisso	Sistema	10	21.7		
Total		46	100.0		

Número de acidentes					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	0	33	71.7	91.7	91.7
	1	1	2.2	2.8	94.4
	2	1	2.2	2.8	97.2
	>4	1	2.2	2.8	100.0
	Total	36	78.3	100.0	
Omisso	Sistema	10	21.7		
Total		46	100.0		

Gravidade de acidentes					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Ligeiro(s)	3	6.5	8.3	8.3
	Não Aplicável	33	71.7	91.7	100.0
	Total	36	78.3	100.0	
Omisso	Sistema	10	21.7		
Total		46	100.0		

Tabela de Frequências					
Administração_ segurança dos trabalhadores pouco valorizada					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Total Desacordo	16	34.8	34.8	34.8
	Discordo	16	34.8	34.8	69.6
	Tendo a Discordar	9	19.6	19.6	89.1
	Tendo a Concordar	4	8.7	8.7	97.8
	Total Acordo	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	



Chefia Direta_ trabalhar com segurança e perigos					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Total Desacordo	2	4.3	4.8	4.8
	Discordo	4	8.7	9.5	14.3
	Tendo a Discordar	7	15.2	16.7	31.0
	Tendo a Concordar	9	19.6	21.4	52.4
	Concordo	14	30.4	33.3	85.7
	Total Acordo	6	13.0	14.3	100.0
	Total	42	91.3	100.0	
Omisso	Sistema	4	8.7		
Total		46	100.0		


Colegas_ consideração					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Discordo	3	6.5	7.5	7.5
	Tendo a Discordar	4	8.7	10.0	17.5
	Tendo a Concordar	9	19.6	22.5	40.0
	Concordo	19	41.3	47.5	87.5
	Total Acordo	5	10.9	12.5	100.0
	Total	40	87.0	100.0	
Omisso	Sistema	6	13.0		
Total		46	100.0		

Comunicação_ má comunicação					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Discordo	3	6.5	7.7	7.7
	Tendo a Discordar	3	6.5	7.7	15.4
	Tendo a Concordar	9	19.6	23.1	38.5
	Concordo	14	30.4	35.9	74.4
	Total Acordo	10	21.7	25.6	100.0
	Total	39	84.8	100.0	
Omisso	Sistema	7	15.2		
Total		46	100.0		

Regras e Procedimentos_ pouco valorizados					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Total Desacordo	1	2.2	2.6	2.6
	Discordo	3	6.5	7.9	10.5
	Tendo a Discordar	4	8.7	10.5	21.1
	Tendo a Concordar	10	21.7	26.3	47.4
	Concordo	14	30.4	36.8	84.2
	Total Acordo	6	13.0	15.8	100.0
	Total	38	82.6	100.0	
Omisso	Sistema	8	17.4		
Total		46	100.0		

Apêndice IV – Aplicação do Teste de Spearman

Variável A	Variável B	Sig. (2 extremidades)	Coefficiente de correlação	Análise dos dados
Administração_resolução de problemas de segurança	Administração_reação apenas a acidentes	.000	-.756**	<u>Ligação indireta forte, representando uma alta significância estatística.</u> Quanto mais a Administração colabora na resolução dos problemas de segurança, menos adota a postura de só reagir quando há acidentes. Ainda, quanto mais adotar a postura de só reagir quando há acidentes, menos colabora na resolução dos problemas. Conclui-se que se a Administração colaborar na resolução dos problemas, não reage apenas quando há acidentes.
Administração_condições de trabalho inseguras	Administração_reação apenas a incidentes	.000	 .855**	<u>Ligação direta forte, representando uma alta significância estatística.</u> Quanto mais a Administração adota a postura de não se incomodar com a existência de condições de trabalho inseguras, mais aumenta a postura de reagir apenas quando há acidentes. Ainda, quanto mais aumenta a postura de reagir apenas quando há acidentes, mais aumenta a postura de não se incomodar com as condições de trabalho. Conclui-se que se a Administração não se incomodar com as condições de trabalho, também só vai reagir quando houver acidentes.
Chefia direta_trabalhar com segurança e perigos	Chefia direta_conhecimentos sobre segurança	.000	 .821**	<u>Ligação direta forte, representando uma alta significância estatística.</u> Quanto mais a chefia direta informa sobre como trabalhar com segurança e alerta para os perigos, mais se verifica que esta possui bons conhecimentos de segurança. Ainda, quanto mais se verificar que esta possui bons conhecimentos de segurança, mais os trabalhadores são informados sobre a segurança e perigos. Conclui-se que 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.
Chefia direta_conhecimentos sobre segurança	Chefia direta_motiva a trabalhar com segurança	.000	.772**	<u>Ligação direta forte, representando uma alta significância estatística.</u> Quanto mais conhecimentos de segurança a chefia direta possuir, mais esta motiva os trabalhadores a trabalhar com segurança. Ainda, quanto mais a chefia direta motiva os trabalhadores a trabalhar com segurança, mais se verifica que esta possui bons conhecimentos de segurança. Conclui-se que se a chefia direta tiver bons conhecimentos de segurança, saberá como motivar os trabalhadores.

Pressão de trabalho_segurança em 2º lugar	Pressão de trabalho_riscos	.000	.782**	<p><u>Ligação direta forte, representando uma alta significância estatística.</u></p> <p>Quanto mais, por aumento da carga de trabalho, se passar a segurança para segundo lugar, maiores serão os riscos para acabar o trabalho mais depressa. Ainda, quanto mais se correr riscos para acabar o trabalho mais depressa, mais se está a passar a segurança para segundo lugar.</p> <p>Conclui-se que ao tentar apressar um trabalho, estamos a passar a segurança para segundo lugar.</p>
Comunicação_má comunicação	Comunicação_relato de problemas	.000	.762**	<p><u>Ligação direta forte, representando uma alta significância estatística.</u></p> <p>Quanto pior a comunicação de aspetos de segurança e saúde na Organização, mais os trabalhadores evitam relatar problemas. Ainda, quanto mais os trabalhadores evitarem relatar problemas, pior será a comunicação.</p> <p>Conclui-se que para que os trabalhadores se sintam confortáveis para reportarem problemas, é necessária uma boa comunicação.</p>
	Comunicação_dúvidas	.000	.780**	<p><u>Ligação direta forte, representando uma alta significância estatística.</u></p> <p>Quanto pior a comunicação de aspetos de segurança e saúde na Organização, melhor são esclarecidas as questões de saúde e de segurança. Ainda, quanto melhor forem esclarecidas as questões de saúde e de segurança, pior é a comunicação de aspetos de segurança e saúde.</p> <p>Conclui-se que as dúvidas estão a ser mais bem 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.</p>
Comunicação_relato de problemas	Acidentes e incidentes_identificação das causas	.000	.749**	<p><u>Ligação direta forte, representando uma alta significância estatística.</u></p> <p>Quanto mais os trabalhadores evitam relatar problemas de segurança, mais as causas dos acidentes são divulgadas aos trabalhadores. Ainda, quanto mais as causas dos acidentes são divulgadas aos trabalhadores, mais os trabalhadores evitam relatar problemas de segurança.</p> <p>Conclui-se que ao saberem que as causas dos acidentes são divulgadas a todos, os trabalhadores evitam relatar problemas com receio de serem associados aos mesmos.</p>
	Regras e procedimentos_pouco valorizados	.000	 .805**	<p><u>Ligação direta forte, representando uma alta significância estatística.</u></p> <p>Quanto mais os trabalhadores evitam relatar problemas de segurança, mais as regras e procedimentos são desvalorizados. Ainda, quanto mais as regras e procedimentos são desvalorizados, mais os trabalhadores evitam relatar problemas.</p>

				Conclui-se que os trabalhadores ao desvalorizarem as regras e procedimentos, não consideram importante relatar problemas de segurança.
	Aprendizagem da Organização_culpados	.000	.778**	<u>Ligação direta forte, representando uma alta significância estatística.</u> Quanto mais os trabalhadores evitam relatar problemas de segurança, mais se adota a postura de encontrar o culpado mais próximo quando há um acidente. Ainda, quanto mais se adota a postura de encontrar o culpado mais próximo quando há um acidente, mais os trabalhadores evitam relatar problemas de segurança. Conclui-se que está aqui presente o receio dos trabalhadores de serem associados a problemas de segurança.
Aprendizagem da Organização_todos aprenderem	Aprendizagem da Organização_análise de acidentes	.000	.798**	<u>Ligação direta forte, representando uma alta significância estatística.</u> Quanto mais a Organização procura que todos aprendam com os seus erros, melhor vai ser a análise de acidentes. Ainda, quanto melhor for a análise de acidentes, mais a Organização vai procurar que todos aprendam com os seus erros. Conclui-se que uma boa análise de acidentes consegue consciencializar os trabalhadores.

Apêndice V – Aplicação do Teste do Qui-Quadrado

Chefia Direta_ tarefas pouco seguras * Número de acidentes						
Crosstab						
Contagem		Número de acidentes				Total
		0	1	2	>4	
Chefia Direta_ tarefas pouco seguras	Tendo a Discordar	2	0	0	0	2
	Tendo a Concordar	3	0	0	0	3
	Concordo	15	0	1	1	17
	Total Acordo	13	1	0	0	14
Total		33	1	1	1	36

Testes qui-quadrado			
	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	3.869 ^a	9	.920
Razão de verossimilhança	4.951	9	.839
Associação Linear por Linear	.016	1	.899
N de Casos Válidos	36		

a. 14 células (87.5%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é .06.

Medidas Simétricas			
		Valor	Significância Aproximada
Nominal por Nominal	Phi	.328	.920
	V de Cramer	.189	.920
N de Casos Válidos		36	

Colegas_ consideração * Habilitações				
Crosstab				
Contagem		Habilitações		Total
		Secundário	Ensino Superior	
Colegas_ consideração	Discordo	0	3	3
	Tendo a Discordar	1	2	3
	Tendo a Concordar	0	9	9
	Concordo	5	12	17
	Total Acordo	1	4	5
Total		7	30	37

Testes qui-quadrado			
	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	4.430 ^a	4	.351
Razão de verossimilhança	6.473	4	.166
Associação Linear por Linear	.987	1	.320
N de Casos Válidos	37		

a. 8 células (80.0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é .57.

Medidas Simétricas			
		Valor	Significância Aproximada
Nominal por Nominal	Phi	.346	.351
	V de Cramer	.346	.351
N de Casos Válidos		37	

Responsabilidades_ atirar responsabilidades * Funções de supervisão

Crosstab

Contagem

		Funções de supervisão		Total
		Sim	Não	
Responsabilidades_ atirar responsabilidades	Total Desacordo	0	1	1
	Discordo	0	2	2
	Tendo a Discordar	4	3	7
	Tendo a Concordar	4	4	8
	Concordo	6	4	10
	Total Acordo	3	5	8
Total		17	19	36

Testes qui-quadrado

	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	3.944 ^a	5	.558
Razão de verossimilhança	5.099	5	.404
Associação Linear por Linear	.343	1	.558
N de Casos Válidos	36		

a. 11 células (91.7%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é .47.

Medidas Simétricas

		Valor	Significância Aproximada
Nominal por Nominal	Fi	.331	.558
	V de Cramer	.331	.558
N de Casos Válidos		36	

Pressão de Trabalho_ não cumprimento de regras * Acidentes

Crosstab

Contagem

		Acidentes		Total
		Sim	Não	
Pressão de Trabalho_ não cumprimento de regras	Total Desacordo	0	3	3
	Discordo	1	8	9
	Tendo a Discordar	0	8	8
	Tendo a Concordar	1	11	12
	Concordo	1	3	4
Total		3	33	36

Testes qui-quadrado

	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	2.545 ^a	4	.637
Razão de verossimilhança	2.990	4	.559
Associação Linear por Linear	.661	1	.416
N de Casos Válidos	36		

a. 7 células (70.0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é .25.

Medidas Simétricas

		Valor	Significância Aproximada
Nominal por Nominal	Fi	.266	.637
	V de Cramer	.266	.637
N de Casos Válidos		36	

Comunicação_ relato de problemas * Agregado familiar

Crosstab

Contagem

		Agregado familiar						Total
		1	2	3	4	5	6	
Comunicação_ relato de problemas	Discordo	1	0	1	1	0	0	3
	Tendo a Discordar	4	0	4	1	0	1	10
	Tendo a Concordar	0	1	1	3	0	0	5
	Concordo	1	2	2	1	0	2	8
	Total Acordo	0	2	5	2	2	0	11
Total		6	5	13	8	2	3	37

Testes qui-quadrado

	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	24.244 ^a	20	.232
Razão de verossimilhança	27.028	20	.134
Associação Linear por Linear	1.756	1	.185
N de Casos Válidos	37		

a. 30 células (100.0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é .16.

Medidas Simétricas

		Valor	Significância Aproximada
Nominal por Nominal	Fi	.809	.232
	V de Cramer	.405	.232
N de Casos Válidos		37	

Regras e Procedimentos_análise * Habilitações

Crosstab

Contagem		Habilitações		
		Secundário	Ensino Superior	Total
Regras e Procedimentos_análise	Total Desacordo	1	3	4
	Discordo	0	2	2
	Tendo a Discordar	1	4	5
	Tendo a Concordar	2	8	10
	Concordo	2	11	13
	Total Acordo	1	2	3
Total		7	30	37

Testes qui-quadrado

	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	1.087 ^a	5	.955
Razão de verossimilhança	1.401	5	.924
Associação Linear por Linear	.012	1	.912
N de Casos Válidos	37		

a. 10 células (83.3%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é .38.

Medidas Simétricas

		Valor	Significância Aproximada
Nominal por Nominal	Fi	.171	.955
	V de Cramer	.171	.955
N de Casos Válidos		37	

Aprendizagem da Organização_culpados * Agregado familiar

Crosstab

Contagem		Agregado familiar						Total
		1	2	3	4	5	6	
Aprendizagem da Organização_culpados	Discordo	1	0	1	0	0	0	2
	Tendo a Concordar	3	0	3	1	0	1	8
	Concordo	1	2	3	4	0	2	12
	Total Acordo	1	3	6	3	2	0	15
Total		6	5	13	8	2	3	37

Testes qui-quadrado

	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	14.549 ^a	15	.484
Razão de verossimilhança	17.233	15	.305
Associação Linear por Linear	1.201	1	.273
N de Casos Válidos	37		

a. 23 células (95.8%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é .11.

Medidas Simétricas

		Valor	Significância Aproximada
Nominal por Nominal	Fi	.627	.484
	V de Cramer	.362	.484
N de Casos Válidos		37	

Apêndice VI – Comentários dos Inquiridos

<p>"A minha empresa é certificada pela APCER e estamos inseridos na norma 9001 do sistema da gestão da qualidade em que a gestão do risco faz parte das nossas métricas para avaliação nas auditorias anuais."</p>	<p>"No meu caso (escola) algumas questões não fazem muito sentido. Higiene e segurança do trabalho no estado funciona de forma diferente do meio empresarial. De qualquer forma tentei responder de forma lógica."</p>
<p>"- Clarificar a pergunta "Há quantos anos na função": na empresa ou na totalidade da vida profissional; - Clarificar a pergunta 54.: sector da empresa (=Departamento ou = a CAE)? Dar pistas de respostas; - Perguntar o número de trabalhadores da empresa; - Perguntar se a empresa é certificada ISO 45001."</p>	<p>"Já respondi ao questionário, que considerei bem estruturado. No entanto a relevância do tema terá mais peso no caso de colaboradores diretamente expostos a ambiente de obra ou fora do escritório, onde, como é natural, os riscos são bem maiores. Daí, alguma dificuldade na adequação das respostas." "</p>
<p>Questão do(a) inquirido(a) "Estive e ler o questionário e fiquei com a ideia de que, em relação às respostas a serem dadas, faltará uma coluna e dizer "Não aplicável". Ainda não respondi ao questionário por essa razão. O que devo responder quando for esse o caso?" Resposta "Peço-lhe que selecione a opção com que se identificar mais. Já registei no meu ficheiro a sua questão que é pertinente para quando eu for analisar os dados."</p>	<p>"O questionário tem uma duração adequada e as perguntas são de fácil compreensão. A minha avaliação do clima de segurança na Organização X é forçosamente um pouco limitada, dado que só iniciei funções há 3 meses. No entanto, respondi conforme o que observei até agora em termos de comportamento."</p>
<p>"Como muitas das questões não se aplica às minhas atuais funções na Organização Y, respondi como se ainda estivesse na minha empresa antiga."</p>	<p>"Breves comentários: • Nas questões de avaliação de nível apenas devia ser possível selecionar uma opção – definições do google forms • As perguntas na negativa podem ser confusas (p. ex. A primeira e terceira alíneas da primeira questão) • Algumas questões estão pouco adaptadas à realidade do trabalho de escritório No geral, acho que está bastante completo e cobre bem diversos ângulos."</p>
<p>"Já preenchi o questionário mas houve muitas perguntas em que não tinha conhecimento para responder pois não sabia quais os protocolos de segurança adequados e noutros casos como não tinha conhecimento dos acidentes existentes na empresa respondi no quadrado do meio. O que me saltou mais à vista foram perguntas que se baseavam de certas premissas as quais eu não correspondia, penso que deveria haver um quadrado de não aplicável para as mesmas. Em relação à apresentação das perguntas penso que as mesmas poderiam estar mais na horizontal e não tão na vertical, basicamente aumentar a largura da coluna das perguntas."</p>	<p>"Na minha opinião, as perguntas e a escala está bem desenvolvida, mas acho que a forma de resposta deveria ser diferente, visto que dá possibilidade de resposta múltipla e não limitada, não sei se seria o objetivo."</p>