

SEGURANÇA COMPORTAMENTAL

NUMA EMPRESA AUTÁRQUICA

**A Segurança e Saúde no Trabalho a partir da
perspetiva dos trabalhadores e das práticas
organizacionais**

HUGO LIMA TOSTE DINIZ SIMÕES

Provas destinadas à obtenção do grau de Mestre em Gestão da
Segurança e Saúde no Trabalho

Maio de 2022

VERSÃO DEFINITIVA

Provas para obtenção do grau de Mestre em Gestão da Segurança e Saúde
no Trabalho

SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NUMA EMPRESA AUTÁRQUICA

A segurança e saúde no trabalho a partir da perspetiva dos trabalhadores e
das práticas organizacionais

Autor: Hugo Lima Toste Diniz Simões

Orientador: Professor Doutor Hernâni Veloso Neto

Maio de 2022

Agradecimentos

A realização desta dissertação de mestrado foi um enorme desafio, porque foi realizado numa organização onde não existe nem clima nem cultura de segurança e os colaboradores da mesma não estavam recetivos à realização do inquérito por questionário, devido a alguma desconfiança se o preenchimento do questionário seria um levantamento de informações que poderia futuramente prejudicá-los.

Gostaria de agradecer todo o apoio que recebi por parte dos meus pais, sendo que ambos foram fundamentais na vertente psicológica, procurando motivar-me continuamente e de que seria capaz de concretizar o meu objetivo em finalizar este trabalho.

Uma palavra de apreço também ao meu orientador, o Professor Doutor Hernâni Veloso Neto, que sempre respondeu aos meus e-mails atempadamente, assim como as chamadas telefónicas, mesmo em período de fim de semana.

Por fim, mas não menos importante, queria também dar um agradecimento à senhora Rosa Maia do departamento dos Serviços Académicos, uma vez que ela aceitou de boa vontade estender o prazo para a conclusão da tese, o que se revelou crucial para conseguir concluir este trabalho a tempo.

Resumo

Todas as organizações têm a sua própria identidade refletindo-se nas práticas da gestão bem como nos comportamentos de todos os trabalhadores envolvidos. Essa identidade pode influenciar de forma positiva ou negativa as experiências do dia a dia de todos os colaboradores. A escolha do tema desta dissertação está relacionada com a importância da segurança comportamental no funcionamento e desempenho dos sistemas de segurança e saúde do trabalho (SST). Também foi escolhido com o intuito de conhecer, analisar e avaliar as características de uma organização autárquica, procurando perceber como delinear estratégias de melhoria contínua no âmbito da segurança.

Este estudo tem como objetivos de caracterizar as práticas e a percepção dos trabalhadores no âmbito da SST de uma empresa autárquica, no sentido de aferir formas de melhorar e implementar uma verdadeira cultura e clima de segurança na organização. Para isso, foram caracterizadas as práticas e abordagem de gestão da SST na empresa e foi aplicado um inquérito por questionário aos trabalhadores. Este instrumento, da autoria de Neto (2013), por designa-se como Questionário às/aos trabalhadoras/es sobre clima e cultura de segurança. Os dados obtidos nos inquéritos foram tratados estatisticamente no programa IBM *SPSS* (versão 26). Este inquérito permitiu uma abordagem quantitativa, onde foi possível apurar as opiniões dos indivíduos no sentido de identificar percepções e atitudes individuais no âmbito da SST.

Os resultados obtidos revelam um Clima e Cultura de Segurança negativo na empresa, nomeadamente no que diz respeito à Formação de Segurança; Qualidade das Comunicações de Segurança; Internalização da Segurança; Força Institucional da Segurança; Percepção de Valores e Práticas de Segurança; Implementação de Segurança e Aprendizagem com Acidentes. Será necessário compreender bem os resultados destes índices para se poder traçar novas estratégias de melhoramento.

O objetivo deste estudo foi atingido, uma vez que foi possível caracterizar a cultura e clima organizacionais da empresa municipal em estudo, tendo sido identificadas as áreas onde é necessário melhorar. Conclui-se que os níveis de cultura e clima de segurança eram incipientes, sendo necessário um longo percurso para inverter esta realidade. Percebeu-se que a segurança não era uma prioridade da administração e que

era vista pelos trabalhadores como um entrave para a conclusão das tarefas, uma vez que assumiram que se estivessem demasiado preocupados com os parâmetros da segurança, não conseguiriam concluir as funções estipuladas dentro dos prazos propostos. Isto revela que há uma maior preocupação no processo produtivo organizacional do que respeitar os princípios e normas básicas de SST. Estas evidências revelam a necessidade de ocorrer uma aposta consolidada na segurança comportamental nesta organização autárquica.

Palavras-chave: Cultura de Segurança, Clima de Segurança, QTCCS, Perceção dos trabalhadores sobre SST.

Abstract

Every single organization have their own identity, which is reflected in management practices as well as in the behavior of every single worker involved. This identity can positively or negatively influence the day-to-day experiences of all employees. The choice of the theme of this dissertation is related to the importance of behavioral safety in the functioning and performance of occupational safety and health (OSH) systems. It was also chosen with the aim of understanding, analyzing and evaluating the characteristics of an autonomous organization, trying to understand how to outline strategies for continuous improvement in the field of security.

This study will help to determine the workers' perception of the Safety and Health practices in a municipal organization, in order to improve and implement a true culture and safety climate in the organization. For this, the practices and management approach of OSH in the company were characterized and a questionnaire survey was applied to workers. This instrument, authored by Neto (2013), is called a Questionnaire for workers on climate and safety culture. The data obtained in the surveys were statistically treated in the IBM SPSS program (version 26). This survey allowed for a quantitative approach, where it was possible to ascertain the opinions of individuals in order to identify individual perceptions and attitudes within the Safety and Health department.

The results obtained reveal a negative Safety Climate and Culture in the company, namely regarding the Safety Training; Quality of Security Communications; Internalization of Security; Institutional Security Force; Perception of Values and Security Practices; Safety Implementation and Accident Learning. It will be necessary to have a good understanding of the results of these indices in order to implement new improvement strategies.

The objective of this study was achieved, since it was possible to characterize the organizational culture and climate of the municipal company under study, having identified the areas where it is necessary to improve. It is concluded that the levels of culture and safety climate were incipient, and a long journey is necessary to reverse this reality. It was noticed that safety was not a priority for the administration and that it was seen by workers as an obstacle to the completion of tasks, since they assumed that if they were too concerned with safety parameters, they would not be able to complete

the stipulated functions within the proposed deadlines. This reveals that there is a greater concern in the organizational production process than respecting the basic principles and norms of OSH. These evidences reveal the need for a consolidated commitment to behavioral safety in this autonomous organization.

Keywords: *Safety Culture, Safety Climate, QTCCS, Employees perception about safety and health, OSH.*

Índice

ÍNDICE DE TABELAS	X
LISTA DE SIGLAS.....	XI
1. INTRODUÇÃO	1
1.1. OBJETIVOS	2
2. PROBLEMÁTICA EM ESTUDO	3
2.1. Justificação do estudo	3
2.2. Limitações do estudo	4
2.3. Questões de investigação	4
3. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
3.1. Segurança e saúde no trabalho.....	5
3.2. Segurança comportamental.....	8
3.3. Cultura e Clima Organizacional	11
3.3.1 Clima Organizacional.....	15
3.4. Cultura de segurança.....	16
3.4.1. O impacto da cultura de segurança dentro de uma organização	19
3.4.2. Clima de Segurança	21
4. METODOLOGIA.....	24
4.1. Procedimentos metodológicos principais.....	24
4.2. População alvo	26
4.3. Aspetos éticos	27
4.4. Inquérito e tratamento de dados.....	27
4.5 Hipóteses de investigação.....	30
5. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS	30
5.2 Análise Descritiva dos Dados de Segurança Laboral	32
5.3 Análise Descritiva dos Fatores Percetuais.....	35
5.4 Análise Descritiva dos Fatores Atitudinais	49
6. DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	52

7. CONCLUSÃO	62
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS	73
ANEXO I – Inquérito sobre clima e cultura de segurança	74
ANEXO II – Consentimento da Organização Autárquica	85
ANEXO III – Consentimento dos trabalhadores	87

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Dados de análise de fiabilidade dos índices fatoriais	29
Tabela 2 - Características socioprofissionais da amostra	31
Tabela 3 - Dados de Segurança Laboral.....	34
Tabela 4 - Perceção sobre os princípios gerais de segurança na organização	37
Tabela 5 - Perceção sobre valores e práticas de gestão de segurança na organização .	38
Tabela 6 - Qualidade percebida da formação de segurança	39
Tabela 7 - Qualidade percebida das comunicações de segurança.....	40
Tabela 8 - Efeitos do ritmo de trabalho na segurança	41
Tabela 9 - Implementação percebida da segurança	43
Tabela 10 - Força institucional da segurança	44
Tabela 11 - Aprendizagem organizacional com os acidentes – itens que constituem o índice fatorial.....	45
Tabela 12 - Verosimilhança do risco.....	47
Tabela 13 - Locus de controlo do risco	48
Tabela 14 - Internalização da segurança	50
Tabela 15 - Comportamento de risco.....	51
Tabela 16 - Resumo das médias ordenadas de forma ascendente dos índices fatoriais	54
Tabela 17 - Itens correlacionados para formulação das hipóteses.....	56

LISTA DE SIGLAS

B-ON - Biblioteca do Conhecimento Online

EPC – Equipamento de Proteção Coletiva

EPI – Equipamento de Proteção Individual

IAEA - International Atomic Energy Agency

ILO – International Labour Organization

INSAG – International Nuclear Safety Group

OHSAS - Occupational Health and Safety Assessment Series

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

OSH - Occupational safety and health

RCAAP – Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal

SCIE – Segurança Contra Incêndios em Edifícios

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

SST- Segurança e Saúde no Trabalho

UE – União Europeia

1. INTRODUÇÃO

O estado de espírito (motivação e satisfação) dos trabalhadores e a percepção que estes têm sobre a organização no âmbito do cumprimento das normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), influencia o grau de produtividade de cada indivíduo.

Foi referido na Unidade Curricular de Segurança Comportamental, lecionada pelo professor Hernâni Neto no Instituto Superior de Educação e Ciências de Lisboa, que um indivíduo motivado e cujas necessidades pessoais são atendidas e respeitadas pela sua própria organização tende a ser naturalmente mais produtivo no seu dia-a-dia, assim como também tende a ter um maior empenho e respeito pelas regras de SST. Por esse motivo, é essencial haver uma cultura e clima de segurança positivos no local de trabalho. Um bom clima laboral promove uma melhor comunicação e cooperação por parte dos colaboradores, aumentando a motivação, níveis de confiança e consequentemente a produtividade.

A SST é, ainda nos dias de hoje, encarada, muitas vezes, como uma “despesa” ou uma “chatice”, em vez de algo que promove o bem-estar e saúde dos trabalhadores. Este tipo de cultura prevalece em muitas organizações e é muito difícil de mudar, porque os comportamentos e atitudes dos elementos de uma organização, encontram-se já enraizados. Mas essa situação não pode ser argumento para não se tentar e procurar desenvolver os valores e práticas de segurança nas organizações de trabalho.

O motivo da escolha do tema “O Impacto da Segurança Comportamental” vem a propósito da necessidade de comprovar que não basta apenas possuir os Equipamentos de Proteção Coletiva e Individual, ou equipamentos e ferramentas em conformidade com os requisitos legais de segurança. Também é, de extrema importância, que as organizações implementem uma cultura e um clima de segurança positivo no seu funcionamento. É fundamental adotar comportamentos de prevenção e fazer perceber que se não existe, por natureza, uma cultura de segurança, é necessário o seu desenvolvimento, porque apenas dispor de ferramentas e maquinaria não será o suficiente para se obter comportamentos seguros e reduzir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

1.1. OBJETIVOS

Objetivos Gerais

Este projeto tem os seguintes objetivos gerais:

- Conhecer a percepção dos trabalhadores em relação à gestão de topo, intermédia e operacional da organização, no cumprimento das normas e requisitos de SST;
- Conhecer a percepção da gestão de topo, intermédia e operacional da organização no cumprimento das normas e requisitos de SST pelos trabalhadores oficinais;
- Contribuir para melhorar a Saúde e Segurança dos trabalhadores no local de trabalho e implementar uma cultura e clima de segurança na organização.

Objetivos específicos

Os objetivos específicos do projeto são os seguintes:

- Caracterizar a cultura e clima organizacionais da empresa municipal em estudo;
- Determinar o clima de segurança dos trabalhadores oficinais da organização em estudo;
- Propor recomendações em matéria de SST;
- Permitir aos trabalhadores e gestão a possibilidade de pronunciarem-se acerca das condições de SST existentes no local de trabalho;
- Propor medidas para melhorar o clima organizacional, bem como as condições de trabalho existentes;
- Promover a comunicação organizacional e uma maior proximidade entre os trabalhadores e gestão.

2. PROBLEMÁTICA EM ESTUDO

2.1. Justificação do estudo

O fator determinante para a realização deste estudo foi a falta de interesse e conhecimento geral por parte de todos os intervenientes da organização, em matéria de SST. Numa primeira instância, a liderança dá primazia à produção de bens e serviços em detrimento ao trabalho efetuado em segurança. A liderança não disponibiliza ações de formação, informação e sensibilização adequadas e em quantidade suficiente, no âmbito de SST. Como agravante a esta situação, a liderança negligencia a importância de adotar medidas de prevenção, bem como a implementação de medidas corretivas, nomeadamente a aquisição de Equipamentos de Proteção Coletiva e Equipamentos de Proteção Individual.

É notória uma falta de diálogo entre os colaboradores e os seus superiores hierárquicos, dificultando deste modo a interação entre os intervenientes na definição da gestão de SST. Por sua vez, os trabalhadores oficiais têm elevadas taxas de absentismo, tal facto deve-se ao elevado número de acidentes de trabalho, resultantes de erros humanos (comportamentos inseguros) e das deficientes condições organizacionais de trabalho. A falta de qualificações e habilitações literárias também contribuem para o elevado registo de sinistralidade laboral, pelo que se torna mais urgente capacitar estes trabalhadores sobre SST através da realização de ações de formação, informação e sensibilização sobre esta temática.

Como agravante, é ainda notória a desmotivação sentida pelos trabalhadores, não só na sua forma de trabalhar no dia-a-dia, como também no seu discurso, defendendo que não lhes compensa cumprir as normas e regras de segurança, uma vez que a liderança apenas está preocupada com o cumprimento das tarefas dentro dos prazos estipulados, não lhes reconhecendo, portanto, o empenho em cumprir com os requisitos de SST no seu local de trabalho.

Em estudos realizados pelo Professor Doutor Hernâni Neto (tais como, Neto, 2013; Moreira & Neto, 2019; Pereira & Neto, 2020), esta temática revelou-se fundamental na obtenção de informações sobre as perceções e atitudes individuais de segurança e saúde no trabalho por parte dos (as) trabalhadores (as) de uma determinada empresa.

No caso desta organização autárquica, o estudo será fundamental para identificar quais os traços de cultura de segurança e o clima organizacional de segurança existente, sendo igualmente relevante para determinar as características organizacionais e comportamentais de SST nesta empresa municipal, tornando-se possível tanto à gestão como aos trabalhadores oficiais pronunciarem-se acerca das condições de SST existentes.

2.2. Limitações do estudo

A aplicação do instrumento de recolha de dados está limitada a um total de 33 trabalhadores, dos quais 3 são gestores (uma Técnica Superior de Segurança no Trabalho, uma chefe de divisão e uma vereadora) e 30 são trabalhadores oficiais distribuídos por 3 oficinas de trabalho: Serralharia, pintura e mecânica.

O motivo que levou a uma amostra tão reduzida foi o facto de não ter sido possível encontrar organizações de maior dimensão, onde fosse viável realizar o estudo e aplicar o inquérito da autoria de Neto (2013).

2.3. Questões de investigação

As questões de partida delineadas para este projeto de investigação são as seguintes:

- Quais os valores de Segurança e Saúde no Trabalho declarados na empresa autárquica em estudo?
- Qual a perceção que os trabalhadores possuem sobre as práticas de Segurança e Saúde no Trabalho existentes na empresa e sobre as condições de trabalho que lhes são oferecidas?
- Quais as características marcantes do clima organizacional de segurança desta empresa autárquica?

3. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

3.1. Segurança e saúde no trabalho

O trabalho é uma função que acompanha a história da humanidade, como algo essencial à sua sobrevivência, desenvolvimento e bem-estar. Uma vez que o ser humano passa grande parte da sua vida a trabalhar, é fundamental assegurar condições favoráveis para a realização das tarefas e cumprimento de funções.

Freitas escreve no seu Manual de Segurança e Saúde do Trabalho o seguinte:

“De acordo com a OIT morrem, todos os anos, dois milhões de mulheres e homens na decorrência de acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho. Em todo o mundo, ocorrem, anualmente 270 milhões de acidentes de trabalho e são declaradas 160 milhões de doenças profissionais. Todos os dias morrem, à escala mundial, 5.000 pessoas, em consequência de acidentes ou doenças profissionais” (Freitas, 2016, p.21).

O autor menciona ainda que estes números são perturbadores, não só pelo impacto causado no produto interno bruto, mas acima de tudo, a perda humana associada. Refere, ainda, que as “condições de prestação de trabalho constituem, hoje, uma realidade com uma relevância incontornável, quer no domínio da qualidade de vida, qualificação e realização pessoais, quer em matéria de competitividade das empresas” (Freitas, 2016, p.21). O autor defende que a existência de uma política de segurança que englobe todos os agentes, irá contribuir para uma competitividade das empresas com base no respeito pelas condições de trabalho.

De acordo com a (European Network for Workplace Health Promotion, 2007; Sousa-Uva, 2011), locais de trabalho seguros e saudáveis, frequentados por trabalhadores igualmente seguros e saudáveis, resultam numa maior capacidade de produção por parte da organização, permitindo também que os seus trabalhadores tenham uma participação mais ativa no crescimento e desenvolvimento económico e social da organização. A evolução das organizações ao longo dos anos, principalmente no âmbito tecnológico, levou a uma maior globalização da economia, resultando daí novos desafios

no que toca ao compromisso entre o trabalho e a saúde dos membros da organização (Sousa-uva & Serranheira, 2013).

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (ILO, 2005) salienta que para a existência de uma cultura de prevenção, é essencial a implementação de uma correta gestão de Segurança e Saúde no Trabalho dentro da organização. Só assim será possível existir um ambiente de trabalho saudável e seguro, havendo uma participação proativa não só por parte dos empregadores, como também dos restantes funcionários que compõem essa mesma organização.

O termo Segurança e Saúde no Trabalho (SST) encontra-se definido pela norma “Occupational Health and Safety Assessment Series” (OHSAS) 18001/NP 4397, considerando-a como um conjunto de intervenções no sentido de controlar os riscos profissionais, promovendo desta forma, a segurança e saúde de todos os trabalhadores envolvidos numa organização, incluindo trabalhadores temporários, prestadores de serviços, trabalhadores por conta própria, visitantes ou qualquer outro indivíduo que se encontre presente no local de trabalho. Para Ribeiro (2005, p. 205), assume-se como um conjunto de medidas adotadas no intuito de prevenir acidentes, seja pela eliminação de condições inseguras do ambiente de trabalho, seja pela formação, troca de informação e sensibilização das pessoas para a adoção de comportamentos preventivos no seu dia-a-dia de trabalho.

Miguel (2014, p.16) alerta que a SST “como sinónimo de prevenção de acidentes evoluiu de uma forma crescente, englobando um número cada vez maior de fatores e atividades, desde as primeiras ações de reparação de danos (lesões) até um conceito mais amplo onde se buscou a prevenção de todas as situações geradoras de efeitos indesejados para o trabalho”. O autor argumenta que a prevenção de acidentes de trabalho deverá ser uma constante preocupação e prioridade nas organizações, com o intuito de se evitar danos psicológicos, morais e físicos nos trabalhadores. Porque ao se evita tais danos, simultaneamente permite-se que os trabalhadores possam viver e usufruir das suas vidas, sem limitações provocadas pelos seus trabalhos, até porque isso iria influenciar não só as suas vidas pessoais, como também das respetivas famílias.

A forma como o trabalho é executado e desenvolvido tem um grande impacto na saúde dos trabalhadores, de acordo com Freitas (2016). O autor indica que cerca de 35% dos trabalhadores em território europeu, afirmam que o seu trabalho afeta diretamente o seu nível de saúde e bem-estar. Para além disso, cerca de oito milhões de europeus sofrem com problemas de saúde devido às profissões que exercem (Freitas, 2016).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), para se promover a saúde num local de trabalho, deve-se incluir todas as medidas que irão permitir às organizações e respetivos trabalhadores, um maior controlo de todos os fatores que influenciam de forma direta o trabalho realizado (Freitas, 2016). Para tal acontecer, é fundamental que haja uma participação ativa de todos os trabalhadores, incentivando-os ao seu desenvolvimento pessoal e profissional e, conseqüentemente, melhorar o ambiente de trabalho vivido na organização.

De acordo com Freitas (2016), a Declaração do Luxemburgo sobre Promoção da Saúde no Local de Trabalho, menciona que para ser possível alcançar o objetivo de pessoas saudáveis em organizações saudáveis, devemos ter em conta os seguintes aspetos:

- A participação ativa de todos os trabalhadores existentes na organização;
- A integração e promoção da saúde em todas as secções e áreas no local de trabalho;
- A metodologia do projeto, ou seja, um guia de orientação para os programas e medidas a implementar, numa ótica de resolver problemas internos. Este guia de orientação inclui:
 - Definição de prioridades na organização;
 - Levantamento das necessidades existentes na organização;
 - Planeamento;
 - Implementação;
 - Avaliação;
 - Controlo contínuo.
- Articulação entre estratégias destinadas à redução dos riscos, aliadas a estratégias de desenvolvimento de fatores de proteção dos trabalhadores.

3.2. Segurança comportamental

Areosa (2017) defende que a Segurança Comportamental é um fator determinante no nível de segurança das organizações. Os objetivos e princípios da segurança comportamental no mundo do trabalho podem ser sistematizados da seguinte forma (Areosa, 2017; Neto, 2019):

- Ajudar na gestão de riscos ocupacionais a nível comportamental;
- Desenvolver a prevenção de acidentes de trabalho (lesões nos trabalhadores) ou doenças profissionais;
- Contrariar os princípios tradicionais de gestão das organizações (gestão centralizada ou “*top-down*”), pois providencia aos trabalhadores conhecimentos para eles próprios controlarem os riscos;
- Observar aquilo que as pessoas fazem;
- Analisar o porquê de as pessoas atuarem de determinado modo;
- Concentrar-se nos comportamentos críticos (contrários à segurança);
- Depende de valorações (juízos de valor), suscetíveis de variação individual e cultural, sobre aquilo que é designado como seguro ou inseguro;
- Aplicar os conhecimentos obtidos na investigação e utiliza técnicas de intervenção para melhorar os processos comportamentais;
- Criar condições que incentivem as pessoas a colaborar, porque o querem fazer (voluntariamente) e não porque elas o tenham que fazer (por obrigação);
- Aumentar e manter a motivação que se consegue produzir nas pessoas.

Por norma, as pessoas agem de determinada forma porque esperam determinado tipo de resultado ou consequência dessa ação, sendo a consequência esperada o ponto central de qualquer tomada de decisão.

O comportamento dos indivíduos não se baseia exclusivamente naquilo que sentem ou acreditam, mas sim pelas ações que tomam no seu dia-a-dia. Por sua vez, as atitudes estão diretamente relacionadas com o que o sujeito diz ou sente. Geller defende que um ponto importante: “... é que sentimentos, atitudes ou motivações não devem ser confundidos com comportamento. São aspetos internos da pessoa que não podem ser

diretamente observados pelos outros. É arriscado inferir características internas da pessoa a partir de comportamentos externos” (Geller, 2001, p. 136).

De acordo com Areosa, citado Neto (2019), existem três componentes chave na Segurança Comportamental, que são os antecedentes do comportamento (causas), os comportamentos em si mesmo (ações realizadas) e as consequências do comportamento (consequentes):

a) Antecedentes

O que leva um indivíduo ou grupo de indivíduos a tomar determinado tipo de comportamento. Os antecedentes estão sempre presentes no comportamento das pessoas, influenciando parcialmente as condutas do ser humano.

b) Comportamentos

Pode ser interpretado como algo que um indivíduo faz, nomeadamente falar, agir, ou executar determinadas funções.

c) Consequências

Resultados dos comportamentos adotados. As consequências são determinantes para encorajar ou desencorajar o indivíduo no que toca adoção de futuros comportamentos, dependente das consequências serem positivas ou negativas.

Areosa (2017), defende ainda que as consequências positivas, ou seja, as recompensas, tendem a promover a repetição dos comportamentos estipulados como desejados. Por sua vez, as consequências negativas, tais como a punição, desencorajam os comportamentos considerados indesejados. Assim, os antecedentes revelam capacidade de influenciar os processos de tomada de decisão. O autor refere-se ao processo ABC como um conjunto de pressupostos que têm vindo a ganhar notoriedade, sendo eles:

- “Identificação dos comportamentos críticos, contrários ao “processo de segurança”;

- Identificação dos ativadores que estão na base desse comportamento “inseguro”, de modo a tentar retirá-los do processo;
- Estabelecer ativadores para comportamentos seguros, através da criação de cenários onde seja efetuada uma projeção de consequências negativas e positivas para cada comportamento;
- Reforçar positivamente os comportamentos desejados (constituindo-os em consequências positivas) “(Areosa, 2017, p. 179).

No entanto, é importante salientar, de acordo com o autor, que a Segurança Comportamental deve analisar melhor os comportamentos adotados pelos trabalhadores, uma vez que o que é considerado como reforço positivo para uns, poderá ser encarado como negativo para outros. Os comportamentos de cada indivíduo são ajustados mediante as possíveis consequências dos seus atos.

De acordo com Carlos Santos (2019), existem dois tipos de reforços: O positivo e o negativo. O reforço negativo é encarado como a retirada de algo, como por exemplo o fecho de uma janela, retira uma brisa fresca, enquanto o reforço positivo é encarado como a adição de algo. Exemplo disso é o facto de acender uma luz, trazer claridade a um determinado espaço onde nos encontramos.

Para o autor, ao se tomar decisões para evitar uma consequência indesejada, estamos a adotar o reforço negativo, como por exemplo, adotar uma determinada ação, meramente no sentido de evitar uma possível represália ou castigo, não inspira um bom desempenho nos trabalhadores, nem tão pouco o seu espírito criativo (Santos, 2019). Embora este reforço negativo possibilite a realização de tarefas de forma segura, não irá permitir aos trabalhadores a realização de tarefas de forma motivada, pois apenas o estão a fazer com medo de consequências indesejadas. É a diferença entre o bom desempenho e o nível máximo de desempenho.

O autor da tese ainda defende que a maioria das organizações adota um método de trabalho tipicamente desenvolvido em condições de reforço negativo, resultando num desempenho adequado, mas não de excelência por parte dos trabalhadores, uma vez que os mesmos conseguem cumprir com as regras e requisitos da organização. Por sua

vez, o reforço positivo irá possibilitar ao trabalhador um maior espírito criativo e como tal, uma maior motivação no desempenho das suas funções. Nesta vertente, o trabalhador estará a trabalhar para algo de positivo/bom e não simplesmente para evitar uma consequência indesejada. Isto leva a que os trabalhadores possam aplicar novas estratégias.

Segundo Yeow e Goomas (2014), o reforço positivo vai muito além de dizer simplesmente que se realizou um bom trabalho. As atitudes e comportamentos adotados pelos trabalhadores deverão ser elogiadas no momento, uma vez que tal ato levará o trabalhador a reforçar o seu bom comportamento, pois está ciente que a sua postura no local de trabalho é a correta.

O autor também defende que, no caso de se observar um comportamento negativo por parte do trabalhador, a crítica deverá ser feita de forma construtiva e ponderada, no sentido de dotar o trabalhador de conhecimento de boas práticas, evitando assim no futuro, voltar a cometer o mesmo erro. A aplicação de castigos e/ou humilhação pública, deverá ser evitada, para que os trabalhadores não sintam que está implementada uma cultura de apurar culpados, em vez de uma cultura que procura soluções.

3.3. Cultura e Clima Organizacional

De acordo com Campos e Dias (2012), os primeiros estudos acerca da cultura organizacional foram efetuados na década de 60, quando um conjunto de especialistas identificou a crescente necessidade em compreender a importância deste tema para o crescimento da organização. Os estudos vieram a concluir que existe uma relação entre as crenças, valores e símbolos com a produtividade organizacional.

Sessenta anos mais tarde, o conceito de cultura organizacional mantém a sua relevância, no intuito de dar resposta a um mundo que dia após dia se torna cada vez mais globalizado. Esta mesma globalização trouxe a necessidade das empresas analisarem e entenderem o conceito de cultura organizacional, no sentido de facilitar o processo de adaptação no âmbito empresarial ao constante avanço no âmbito tecnológico, bem como um mercado cada vez mais agressivo e competitivo.

Campos e Dias (2012) indicam que foram realizados diversos estudos e, conseqüentemente, foram alcançadas diversas conclusões quanto à definição do conceito de cultura organizacional por parte dos diversos estudiosos que investigaram o tema. Trata-se de um tema bastante estudado e relevante, uma vez que é fundamental entender a complexidade que o ambiente interno e externo traz às empresas. Ao entendermos a cultura existente numa organização, criamos a possibilidade de interligar os princípios e valores existentes com a delineação de metas e estratégias.

As opiniões dos autores acerca do que podemos definir como cultura organizacional divergem. Alcadipani e Crubellate (2003, p. 66) caracterizam-na como sendo “uma teia de indivíduos conectados fraca e esporadicamente, ligados por suas posições cambiantes em uma variedade de assuntos e circunstâncias”. Por sua vez, Macêdo et al.(2007) definem a cultura organizacional como sendo um conjunto de valores e tradições de cada organização.

Peters Waterman (1982) concluiu que as organizações de maior sucesso são as que têm uma cultura organizacional consistente. A cultura tem, por norma, uma natureza conservadora, não sendo fácil alterar hábitos, costumes e valores enraizados numa organização. No entanto, é possível alterar a cultura que se vive numa organização, através de um processo de aculturação. Contudo, é essencial ter sempre em mente que este será um processo demorado e que requer paciência por parte de todos os intervenientes.

Chiavenato (2006, p. 99) defende que cada “organização tem a sua cultura organizacional ou cultura corporativa. Para se conhecer uma organização, o primeiro passo é conhecer a sua cultura”. O aspeto cultural das organizações tem sido âmbito de um estudo mais aprofundado nos tempos que decorrem. O conhecimento da própria organização ajuda a adquirir uma nova perspectiva para compreender essa mesma organização (Tomei, 2003).

Cooper (2000) refere que a cultura organizacional varia de grupo para grupo, sendo inclusive frequente a existência de diversas subculturas. É possível verificar que dentro

de cada subgrupo, a cultura existente varia, havendo diferenças entre valores, crenças, comportamentos, a linguagem utilizada e até mesmo na definição das regras.

Embora a definição de “cultura” por si só possa ser ambígua, dado tratar-se de um conceito que abrange diversos pontos, nomeadamente a nível social, psicológico ou empresarial, a cultura existente é um fator de extrema importância quando se procura implementar estratégias numa determinada organização. Mas, de acordo com (Fleury e Fischer (1996), o conhecimento de uma cultura existente numa determinada organização não significa necessariamente a aceitação da mesma, no entanto, é fundamental compreender essa mesma cultura existente antes de se proceder à realização de mudanças que poderão eventualmente levar a alterações culturais no sentido de melhorar o ambiente organizacional.

Curvello (2012) define cultura organizacional com base em duas linhas básicas: A primeira linha define a cultura como sendo um sistema de ideias sociais e culturais, sendo as mesmas consideradas distintas, mas com as suas interdependências. A segunda linha teórica considera a cultura organizacional como um sistema sociocultural, estando a vertente cultural associada a um sistema social. O mesmo autor acrescenta ainda que a cultura organizacional é definida por um conjunto de valores, regras, hábitos e crenças que são adquiridas ao longo do tempo, através do convívio social, determinando também os comportamentos socialmente aceites e os que não são (Curvello, 2012).

Schein (1992) explica que o conceito de cultura organizacional engloba um conjunto de pressupostos, conhecimentos e normas regularmente personificados em ídolos e heróis, que por sua vez serão difundidos nas empresas e organizações através de meios de comunicação. O autor ainda defende que os trabalhadores de determinada organização, desenvolvem um conjunto de ideias e pressupostos à medida que lidam com problemas de integração no seu próprio grupo de trabalho ou questões de adaptação ao meio externo em que se encontram. Se essas ideias e pressupostos revelarem-se eficazes, os trabalhadores que outrora passaram por essas dificuldades, irão ensinar futuros novos trabalhadores acerca da forma como deverão agir perante tais dificuldades (Schein, 1992).

Nesta linha de pensamento de Schein (1992), pode-se dizer que a cultura organizacional é concebida como sendo uma linha de aprendizagem de determinado grupo perante a realidade percebida. A criação de laços entre indivíduos será feita através das explicações e ideias partilhadas pelo grupo, de acordo com as experiências adquiridas por cada indivíduo. O conjunto de respostas e ideias obtidas levarão à criação de valores, hábitos e costumes que, por sua vez, levarão a um conjunto de comportamentos.

De acordo com Campos e Dias (2012), pode-se concluir que a maioria dos autores concorda que a cultura organizacional reflete-se num conjunto de ideias, valores, comportamentos, atitudes e crenças. Contudo, Cooper (2000) põe em causa a homogeneidade integral dessas componentes, uma vez que, na sua ótica, nem todos os membros de uma determinada organização reagem de igual modo perante determinadas situações. De acordo com o autor, existirão sempre certas variações em relação à forma como a cultura é interpretada e manifestada pelos próprios membros de uma determinada organização. Por isso, Cooper (2000) defende que a cultura organizacional é heterogênea, já que os valores de cada indivíduo variam de grupo para grupo, não só a nível de grupos funcionais como também a nível de hierarquia, surgindo, assim, o termo “subculturas”. Para o autor, apenas uma pequena percentagem de valores, comportamentos e crenças são partilhadas por todos os membros de uma organização.

Para Theobald (2005), as organizações integram-se no ambiente externo onde se encontram localizadas, sendo elas mesmas influenciadas pelo meio que as rodeia, bem como os seus trabalhadores são igualmente influenciados, ou seja, não são consideradas instituições isoladas. Por isso, Neves (2000) defende que uma organização deve definir as suas metas estratégicas, bem como a sua visão. Para isso é fundamental identificar as características da cultura existente que potencializam os resultados desejados para uma organização. O autor argumenta que o conhecimento dos pontos fortes e fracos existentes na cultura organizacional, bem como o compromisso em cumprir metas e objetivos estratégicos é da responsabilidade não só da gestão, como também deverá ser um compromisso assumido por todos os trabalhadores existentes na organização. Tal só será possível se existir um esforço em fortalecer a capacidade de comunicação interna para com todos os níveis hierárquicos.

O mesmo autor defende que a dimensão da cultura surge através da relação existente entre as pessoas, bem como da aceitação e validação das experiências vividas. Cada indivíduo tem personalidade, sendo que os grupos de indivíduos por sua vez têm cultura (Barret, 2000, citado por Quelhas, 2006). As personalidades e culturas são distinguidas através dos valores, comportamentos e crenças. É fundamental conhecer e compreender os valores existentes numa organização, bem como a forma que os mesmos foram criados, no intuito de se conhecer as medidas necessárias para o alinhamento da organização. Se não conseguirmos estabelecer uma ligação entre o compromisso e a missão pessoal de um trabalhador, com a missão e visão da organização onde o trabalhador desempenha as suas funções, a motivação do trabalhador em si deixa de existir, não sendo possível a sua realização pessoal dentro da organização. É fundamental a existência de comunicação e um alinhamento entre a missão e visão de uma empresa com a missão pessoal dos seus trabalhadores, pois só assim os trabalhadores irão sentir a motivação necessária para desempenhar as suas funções e cumprir com as suas responsabilidades para com a organização. Só assim será possível de atingir elevados níveis de produtividade e criatividade.

Segundo Campos e Dias (2012), a cultura de uma organização desenvolve-se de forma similar à personalidade individual, dado tratar-se de entidades que partilham um conjunto de motivações, sendo construídas com base em valores, costumes, hábitos e crenças. As organizações de maior êxito são as que possuem consciência da sua cultura, pois, só assim, estarão reunidas as condições para que se esteja à altura de qualquer obstáculo ou desafio apresentado.

3.3.1 Clima Organizacional

A cultura organizacional considera diversas dimensões constitutivas. Uma dessas dimensões diz respeito ao clima organizacional. De acordo com Arvidsson et al. (2006), o clima organizacional representa um aglomerado de comportamentos, atitudes e sentimentos que os elementos de determinada organização compartilham. Podemos dizer que o clima organizacional é o responsável pelo ambiente que se vive dentro de uma organização, afetando de forma positiva ou negativa a motivação de todos os

colaboradores. As atitudes, personalidades, experiências e conhecimentos por parte dos indivíduos que constituem uma organização, têm grande impacto no desenvolvimento de um clima organizacional.

Cárdenas, Díaz e Medina (2015) defendem que o ambiente existente numa organização deve permitir aos seus trabalhadores identificarem-se com a sua entidade laboral. Sendo que um “clima favorável” é aquele que promove a satisfação dos seus trabalhadores (Gonzalez et al., 2011; Bispo, 2006).

O clima organizacional pode “ser considerado como a criação psicológica de um grupo de indivíduos que interagem e partilham um quadro de referência comum, o qual resulta na estabilização das representações acerca do que significa trabalhar na organização” (Cunha et al., 2007a, p.664). Por isso mesmo, é que Palacios (2002, p. 103) sustenta que o clima organizacional remete para as perceções construídas e sustentadas socialmente pelos trabalhadores a respeito da organização. Esse clima vai ajudar a determinar a cultura da organização, sendo ele próprio também influenciado pelos valores culturais decretados.

3.4. Cultura de segurança

Existe uma relação direta entre a cultura organizacional e a cultura de segurança. “A cultura organizacional é um dos determinantes da cultura organizacional de segurança” (ou simplesmente cultura de segurança) (Pereira & Neto, 2021, p.19). Desta forma, pode-se afirmar que “a cultura de segurança é parte da cultura organizacional de qualquer organização” (Guldenmund et al., 2010; Vassem et al., 2017, citados por Pereira & Neto, 2021, p.20), quando se verifica que “a cultura organizacional prioriza a segurança do trabalho, então a cultura de segurança está presente na organização” (Glendon & Stanton, 2000; Vassem et al., 2017, citados por Pereira & Neto, 2021, p.20).

De acordo com Campos e Dias (2012), na década de 70, a OIT estipulou duas vertentes para melhorar as condições de trabalho. A primeira está relacionada com o aspeto pessoal de cada indivíduo, considerando a OIT que é fundamental melhorar a qualidade de vida geral dos seus trabalhadores. A qualidade de vida de um indivíduo não pode nem deverá ser barrada à entrada do portão da organização em que esse mesmo

indivíduo trabalha. A outra vertente da OIT alerta para a importância da participação dos trabalhadores nas decisões que são tomadas e que influenciam diretamente as suas vidas pessoais e profissionais. Portanto, os trabalhadores e as suas perspetivas, atitudes e comportamentos são importantes para a SST e para a construção de uma cultura de segurança.

Chagas (2016) refere que o termo "cultura de segurança" foi usado pela primeira vez após o acidente ocorrido na central nuclear de Chernobyl, na Ucrânia, em 1986. Desse acidente, resultou um relatório que utiliza o termo, explicando que a ocorrência do desastre nuclear se deveu não só a violações operacionais, como também erros de âmbito organizacional. De acordo com Flaming e Scott (2004), os procedimentos adotados pelo grupo operacional nessa noite do desastre, revelaram uma evidente falta de cultura de segurança, uma vez que foram violadas várias regras no âmbito da segurança da instalação nuclear. O termo cultura de segurança surge no relatório como um "conjunto de características e atitudes das organizações e dos indivíduos, que garante que a segurança de uma planta nuclear, pela sua importância terá a maior prioridade" (INSAG, 1988, citado pela AIEA, 1991, p.1).

Os anos que se seguem são marcados pelo crescimento da importância do conceito de cultura de segurança, havendo um crescimento na quantidade de estudos efetuados sobre este tema (Guldenmund, 2000). Esses estudos reforçam a importância das normas, valores, atitudes e perceções acerca da segurança existente na organização, bem como a perceção dos níveis de sinistralidade, comportamentos e os riscos a que os trabalhadores se encontram expostos dentro da instituição. Guldenmund (2010), refere que o conceito de cultura de segurança continua a ser sujeito a várias pesquisas, nomeadamente por (Mearns, Whitaker, & Flin, 2003; Neal & Griffin, 2006; Zohar, 2002; Clarke's, 2006; Nahrgang et al., 2006). Estas pesquisas concluíram que a cultura de segurança é diretamente influenciada pelo nível de comprometimento dos trabalhadores, nomeadamente o seu grau de disposição em cumprir com a regulamentação de segurança e a vontade dos colaboradores em dar o seu contributo na segurança para além dos requisitos que lhes são exigidos.

Na década de 90, os estudos foram mais desenvolvidos no sentido de desenvolver instrumentos de avaliação (Lee, 1998; Ostrom, Wilhellmsen & Kaplan, 1993), mas a

substanciação do conceito também se foi realizando. Por exemplo, Reason (2006) partilha a visão de cultura como uma prática coletiva, defendendo que esta visão é mais correta do que a visão de uma cultura de valores, uma vez que na sua ótica, será sempre mais fácil proceder a alterações na cultura, modificando práticas coletivas adotadas, do que alterar valores. Para o autor, o conceito de cultura de segurança resulta de um conjunto de valores, competências, atitudes e comportamentos dos membros de uma organização, revelando-se fundamentais no comprometimento perante a segurança no trabalho. As organizações com uma cultura de segurança devidamente implementada são normalmente caracterizadas como empresas onde existe uma comunicação à base da confiança e uma maior perceção da importância de serem implementadas medidas preventivas dentro da própria instituição, no sentido de eliminar ou pelo menos minimizar os riscos (Reason, 2006).

Na ótica de Hale (2000), a cultura de segurança representa um conjunto de crenças, comportamentos, atitudes e perceções comuns em determinado grupo de trabalho, definindo valores e normas. Esse conjunto de valores e normas irá determinar como os membros de determinado grupo de trabalho reagem perante uma situação de risco iminente.

Por sua vez, Oil et al. (2016) referem que a Comissão Reguladora Nuclear dos EUA definiu o termo de cultura de segurança como sendo um conjunto de crenças, comportamentos, atitudes e valores que resultam do grau de compromisso por parte dos elementos que constituem a organização, desde os trabalhadores até à sua gestão, no que toca à definição de estratégias e comportamentos a adotar, garantindo desta forma a segurança e proteção de todos os envolventes na organização.

Richter e Koch (2004) propõem a conceção de cultura de segurança como um conjunto de experiências que os membros de determinada organização adquirem ao longo do tempo, sendo essas mesmas experiências interpretadas e expressas de uma forma simbólica, servindo como um guião para os trabalhadores no que toca a comportamentos e atitudes a adotar perante situações de exposição a riscos e prevenção dos mesmos. De acordo com os autores, a cultura de segurança existente numa organização, é criada pelos indivíduos existentes nessa mesma organização e baseada nas relações estabelecidas entre esses indivíduos, dentro e fora do contexto de

trabalho. O conceito deve ainda ser interpretado como um contexto que poderá mudar de acordo com as relações sociais e condições materiais. Os autores ainda defendem que não existe uma única cultura de segurança dentro de uma organização, uma vez que que essa mesma cultura pode variar de secção para secção (Richter & Koch, 2004).

A cultura organizacional existente numa determinada instituição, é capaz de influenciar o comportamento dos membros de uma organização, bem como os respetivos grupos de trabalho (Luz, 2003). Por isso, Hopkins (2005) defende que a cultura organizacional em vigor numa empresa, tem impacto direto na SST, sendo fundamental perceber a forma como esse impacto se dá dentro da organização. Só assim será possível definir as estratégias e intervenções necessárias para que a SST seja vista como uma mais-valia. O autor reforça a ideia de que cultura de segurança, bem como a cultura em geral, são elementos relacionados com características de grupo de pessoas e não características individuais (Hopkins, 2005). A cultura de segurança é uma prática coletiva, mesmo considerando os valores e pressupostos de cada indivíduo.

Pode-se concluir que, através das várias definições de cultura de segurança dadas pelos autores acima mencionados, que o aspeto coletivo tem grande impacto no que toca à definição de cultura de segurança numa organização, pelo que a definição de valores, as metas a atingir e os comportamentos adotados deverão ser transversais a toda a essa mesma organização. Tal como refere Antonsen (2009), o termo cultura de segurança reflete uma relação entre a vertente da cultura e a vertente da segurança. Por isso, o conceito tem sido utilizado recorrentemente na investigação sobre a segurança, nomeadamente nos setores de risco elevado, como por exemplo indústrias petroquímicas, nucleares e transportes, mais especificamente os ferroviários e aéreos, tendo sempre em mente, o impacto que o fator humano tem na ocorrência de acidentes e na prevenção de riscos.

3.4.1. O impacto da cultura de segurança dentro de uma organização

A cultura de segurança está diretamente relacionada com o respeito e direito à segurança e saúde num local de trabalho, sendo fundamental uma participação ativa

por parte de todos os membros desse mesmo local de trabalho, desde a sua gestão até aos trabalhadores (OIT, 2004). É importante é existir comprometimento por parte da gestão no sentido de promover hábitos e comportamentos de segurança, não só pelas atitudes dos membros da organização, como também através da criação de um sistema de gestão de segurança (Fernández-Muniz, 2007).

Lacaz (2000) defende que a saúde e a qualidade no trabalho, jamais deverão ser negociadas como se tratasse de um simples elemento de produção. Apesar de a SST ser muitas vezes encarada como um entrave à produtividade de uma organização, no entanto, se essa mesma organização for capaz de mudar a sua mentalidade, bem como a sua visão no âmbito organizacional e respetivas prioridades, verá que na realidade a SST revela-se como um fator determinante para o bem estar físico e psicológico de cada membro dessa mesma instituição, permitindo um desempenho de funções mais seguro, preciso e eficaz, bem como uma redução do número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

A cultura de segurança existente numa determinada organização, não só irá afetar o nível de segurança existente nessa mesma instituição, como também irá afetar a qualidade do processo produtivo, a competitividade e grau de confiabilidade dessa empresa (Cooper, 1998). A SST não se resume apenas ao uso dos equipamentos de proteção individual ou a uma simples verificação dos riscos associados aos equipamentos e ferramentas de trabalho. Para que a cultura de segurança esteja devidamente implementada, a mesma deverá abranger toda a hierarquia existente numa organização. É fundamental que haja um compromisso, de todas as partes para com a segurança no trabalho, desde a sua gestão até aos trabalhadores responsáveis pelo processo produtivo, pois só assim será possível atingir os objetivos partilhados e só assim poderá haver foco nas funções a desempenhar.

Silva (2010) refere que à medida que uma organização cresce e a sua complexidade aumenta e como tal, maior será o impacto da cultura de segurança na matéria de prevenção dos riscos e acidentes de trabalho. O autor sustenta que as principais causas dos acidentes graves ocorridos também estão relacionadas com fatores culturais e comportamentais, sendo que alguns dos fatores mais influentes estão relacionados com a qualificação por parte dos trabalhadores, as condições de trabalho existentes, os níveis

de confiança por parte dos operários, os procedimentos de emergência adotados e a capacidade e eficácia da gestão (Silva, 2010).

As principais causas para a ocorrência de grandes acidentes de trabalho, inclusive catástrofes como as de Chernobyl, tal como já mencionado, estão diretamente relacionadas com aspetos da cultura de segurança existente (Hopkins, 2006; Hopkins, 1999; Lee, 1998; Vaughan, 1996). Por isso, os parâmetros da cultura de segurança exigem uma reflexão de forma contínua acerca das práticas dentro da organização, bem como uma análise dos incidentes e acidentes de trabalho (Pidgeon & O'leary, 2001).

Pode-se concluir que à medida que os anos passam, os trabalhadores vão adquirindo conhecimentos e experiência profissional, adquirindo também determinado tipo de comportamentos e atitudes que, por sua vez, serão “passados” para a organização em si. Mas também esses membros de uma organização também irão definir os seus pontos de vista pessoais, através do contato e comunicação com os demais trabalhadores e com as regras internas. Com o passar do tempo, será possível verificar que os trabalhadores integram as suas perspectivas individuais na perspectiva da organização, e vice-versa.

3.4.2. Clima de Segurança

Os conceitos de cultura de segurança e clima de segurança estão interligados, tal como já se sucedia com os conceitos de cultura e clima organizacional. Os estudos elaborados por Zohar na década de 1980 são considerados como pioneiros na origem do termo clima de segurança. O autor defende que o nível de segurança existente numa empresa é influenciado diretamente pelas atitudes e comportamentos da gestão no que toca à SST, bem como o grau de importância dado à necessidade de formar, informar e sensibilizar os trabalhadores no âmbito desta matéria (Zohar, 1980). Os estudos e investigações subsequentes vieram comprovar muitas das teorias defendidas por Zohar.

Flin et al. (2000) estruturaram um leque de investigações no sentido de efetuar uma análise de estudos existentes sobre o tema. Dessa análise de estudos verificaram a existência de cinco principais temáticas comuns nos estudos efetuados (Flin et al., 2000):

- Aspectos diretamente relacionados com a visão e missão da gestão da organização, nomeadamente o esforço e empenho por parte dos gestores no cumprimento das regras e normas de segurança. Este é um dos temas mais recorrentes nos estudos efetuados, sendo relevante perceber qual a prioridade que a gestão dá à existência de um clima e cultura de segurança, em detrimento de outros fatores como por exemplo o processo produtivo;
- O Sistema de Segurança em vigor na organização. Aqui inclui-se as diversas opiniões acerca de medidas e políticas de segurança implementadas, os equipamentos de segurança disponibilizados aos trabalhadores, bem como a notificação de acidentes ocorridos;
- A capacidade de interpretar, analisar e avaliar o risco, sendo que neste tópico devemos ter em conta a perceção, atitudes e comportamentos adotados perante a exposição a riscos no ambiente de trabalho;
- Pressão existente no local de trabalho. Neste tópico deve-se ter em conta o ritmo e carga de trabalho, procurando-se um equilíbrio entre as exigências profissionais e a segurança e bem-estar dos trabalhadores;
- O nível de competência. Aqui são tidos em conta fatores como a formação dos trabalhadores, a correta avaliação do desempenho dos mesmos ou o seu processo de seleção.

Apesar de os termos clima de Segurança e cultura de segurança terem pontos de conexão, existem diferenças na definição de cada conceito (Schein, 1992). Se por um lado, a cultura é normalmente associada a crenças e significados que se encontram enraizados na empresa em si, o clima, por sua vez, está mais diretamente relacionado como uma manifestação da cultura (Schein, 1992). Todavia, de acordo com Antonsen (2009), diversos autores cometem o erro de estudar apenas o clima de Segurança, tirando conclusões na mesma acerca da cultura de segurança só com base nisso, partindo do pressuposto que o clima é uma manifestação da cultura. No entanto, esta associação tem-se revelado como uma má estratégia, uma vez que não podemos afirmar que exista uma relação entre valores manifestos, ou seja, o clima e o conjunto de pressupostos que formam a cultura existente numa organização (Antonsen, 2009).

Silva (2008) também faz referência às diferenças existentes entre a definição de clima e cultura, explicando que existe uma distinção dos valores manifestados e os valores nucleares. Assim sendo, não podemos considerar que uma investigação ou um estudo acerca do clima, seja suficiente para arrecadar conclusões acerca da cultura organizacional existente, sendo, portanto, fundamental estudar estes dois termos separadamente, para bem de se tirar conclusões mais concretas.

Segundo Guldenmund (2010), pode-se considerar o clima de segurança como um fator superficial e instantâneo da cultura de segurança. Por sua vez, a cultura de segurança deverá ser encarada como um conjunto de convicções partilhadas entre os trabalhadores de determinada organização, podendo essas mesmas convicções refletirem-se através do clima de segurança, nomeadamente no que toca às perceções no âmbito da SST. Flin e Cox (1998) fazem uma analogia no sentido de facilitar a distinção entre esses dois conceitos, referindo-se que a cultura de segurança deve ser encarada como a personalidade de uma empresa, sendo que o clima de segurança deverá ser encarado como o estado de humor dessa mesma empresa. Zohar (2010) menciona três áreas que se revelam fulcrais na perceção da segurança, devendo essas mesmas áreas ser alvo de um estudo e uma investigação mais aprofundada:

- O grau de prioridade que a segurança no trabalho tem dentro de uma organização, quando comparado com outros fatores, nomeadamente o processo produtivo;
- O grau de importância que a segurança tem aos olhos da gestão e a tradução dessa mesma importância em termos práticos, no dia a dia no local de trabalho;
- Uma análise aprofundada que ajude a identificar possíveis inconsistências entre a política e os procedimentos estipulados pelos gestores.

O clima de segurança é, na ótica de Monteiro e Duarte (2007), Neal, Griffin e Hart (2000) e Griffin (2000), um antecedente que pode beneficiar o sistema de gestão implementado, descrevendo a perceção que cada individuo tem acerca da SST. Também pode ser entendido como um indicador da cultura de segurança (Seymen & Bolat, 2010; Monteiro & Duarte 2007; Morrow et al., 2010). Assim sendo, o clima de segurança tem como grande objetivo estudar a perceção que os indivíduos de uma organização têm em matéria de SST, através de uma análise das atitudes por parte dos trabalhadores

(Gutierrez, 2013; Neal & Griffin, 2006; Seymen & Bolat 2010). “Reflete a forma como a cultura de segurança se manifesta nos comportamentos e atitudes das pessoas que fazem parte da organização” (Neto, 2013, citado por Pereira & Neto, 2020, p.21). Em suma, pode-se definir o clima de segurança como o conjunto de “representações e perceções partilhadas dos trabalhadores relativamente às condições de segurança e saúde em que se desenrola o trabalho na organização de que fazem parte” (Neto, 2013, citado por Pereira & Neto, 2020, p.21).

4. METODOLOGIA

4.1. Procedimentos metodológicos principais

Foi realizado um estudo descritivo e correlacional, de âmbito quantitativo e qualitativo. A vertente qualitativa foi explorada pela revisão da literatura e compilação de informações pertinentes sobre o funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de SST, fruto da realização de um estágio na entidade em estudo. A vertente quantitativa foi concretizada pela aplicação de um inquérito da autoria de Neto (2013), quantificando-se as diversas opiniões dos colaboradores, no sentido de identificar perceções e atitudes no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho.

O enquadramento conceptual e teórico do estudo foi realizado com uma revisão da literatura, por forma a conhecer mais opiniões de diversos autores, acerca da importância da Cultura de Segurança e da Segurança Comportamental e como podem os comportamentos e atitudes relevarem-se determinantes no cumprimento das regras e normas de Segurança e Saúde no Trabalho. Para a sinalização de obras relevantes foram utilizadas fontes de pesquisa como, por exemplo, o RCAAP – Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal, o Google Académico ou a B-on (Biblioteca do Conhecimento Online). Também se contemplou obras publicadas, nomeadamente de João Areosa, Chagas, Geller e Zohar, os materiais pedagógicos de apoio às aulas de Segurança Comportamental, dadas pelo Professor Hernâni Neto. Importa referir que se valorizou bastante a Norma Internacional de Gestão de Segurança - OHSAS 18001:2007 e as orientações fornecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) nestes domínios.

Os dados sobre as práticas e posturas organizacionais relativamente à SST na organização foram obtidos com base na observação direta e participante da realidade da organização, durante o período de 3 anos de estágio realizado na empresa. As funções desempenhadas foram na qualidade de Técnico Superior de Segurança no Trabalho, ficando encarregue de identificar os principais riscos existentes nas três oficinas de trabalho: Mecânica, Serralharia e Pintura. Posteriormente, foram realizados Manuais de Boas Práticas a adotar nas oficinas de trabalho, bem como uma comunicação oral contínua, mas de carácter informal, numa tentativa de mudar atitudes e comportamentos ao longo do tempo. Este último ponto, acabou por se revelar desafiante, uma vez que a presença de um Técnico Superior de Segurança nas oficinas de trabalho foi encarada, num período inicial, como um possível entrave ao desempenho das funções e alguém que viria apenas para criticar o modo como o trabalho era realizado. Foi também executado um simulacro geral, no sentido de dotar os trabalhadores de capacidade de resposta perante uma situação de ocorrência de um incêndio. Também se realizou uma sensibilização de carácter formal, reunindo tanto a gestão como os trabalhadores, no sentido de explicar as desconformidades existentes nas 3 oficinas de trabalho no âmbito da segurança e saúde no trabalho. Por fim, foram realizadas reuniões mensais com a gestão, no sentido de relatar as desconformidades existentes, dando possíveis soluções para melhorar as condições de trabalho. As sugestões partiam pela aquisição de Equipamentos de Proteção Coletiva, tais como linhas de vida, coletes e arneses para realização de trabalho em altura, a aquisição de sistemas de exaustão para as oficinas de trabalho, que até então eram inexistentes, ou a aquisição de novos equipamentos e ferramentas mais modernos e que fossem de encontro aos requisitos legais em matéria de segurança. Foram também sugeridos a aquisição de novos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), uma vez que os EPI existentes já tinha expirado o prazo de validade. Outra sugestão dada foi a aquisição de um sistema automático de deteção de incêndios para as instalações de trabalho.

Como se percebeu que os valores, atitudes e comportamentos dos trabalhadores face à segurança nem sempre era positiva, procurou-se fazer um estudo que permitisse caracterizar as características da cultura e clima organizacional de segurança da empresa. Para o efeito, foi aplicado um inquérito da autoria de Hernâni Veloso Neto

(2013) a todos os colaboradores de diferentes níveis hierárquicos presentes na organização.

A aplicação do inquérito permite concretizar uma abordagem quantitativa, quantificando-se as diversas opiniões dos colaboradores, no sentido de identificar perceções e atitudes no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho. O inquérito mencionado permite registar as atitudes e comportamentos de segurança dos trabalhadores, favorecendo a análise de duas dimensões distintas, no intuito de aferir a cultura interiorizada na organização: fatores percetuais e fatores atitudinais (Neto, 2013).

O Técnico Superior de Segurança e Saúde no Trabalho ficou encarregue de distribuir o questionário a todos os colaboradores. Numa primeira instância foi explicado o objetivo do estudo, sendo assegurado total confidencialidade dos dados e anonimato das inquiridas/os. De seguida, os questionários foram preenchidos em contexto de consulta e participação no âmbito da SST e recolhidos novamente pelo Técnico Superior de Segurança no Trabalho. O inquérito a aplicar aos trabalhadores, encontra-se presente no Anexo I.

Aquando da realização do estudo, a organização contava com um total de 33 colaboradores. Os dados obtidos nos inquéritos foram tratados estatisticamente no programa IBM SPSS (versão 26).

4.2. População alvo

A população alvo do estudo são os trabalhadores de uma organização autárquica, composta por 30 são trabalhadores oficiais, distribuídos por 3 oficinas de trabalho. São elas oficina de mecânica, oficina de serralharia e oficina de pintura.

Serão ainda alvo do estudo 3 gestores, um dos quais uma Técnica Superior de Segurança no Trabalho, uma chefe de divisão e uma vereadora, totalizando um universo de 33 trabalhadores.

No caso dos 30 trabalhadores oficiais, as qualificações académicas são muito baixas, sendo que a maioria tem apenas o 4º ano de escolaridade e nenhum dos trabalhadores possui escolaridade acima do 9º ano. É também de salientar que os trabalhadores

oficinais não têm formação adequada no âmbito de SST, uma vez que a gestão não disponibiliza as formações necessárias em matéria de segurança. Por seu lado, a Técnica Superior de Segurança possui mestrado em Segurança no trabalho, enquanto a chefe de divisão tem o 12º ano. Por sua vez, a vereadora possui licenciatura em engenharia civil.

4.3. Aspetos éticos

No sentido de proteger a organização onde será realizado este trabalho de investigação e também no intuito de proteger a situação profissional dos 33 trabalhadores que irão responder ao inquérito, não serão divulgados quaisquer nomes próprios. A organização será referida simplesmente como empresa/organização autárquica, sendo que os trabalhadores serão apenas distinguidos pelo seu posto de trabalho, ou seja, trabalhadores oficinais, Técnica Superior de Segurança no Trabalho, chefe de divisão e vereadora.

A organização autárquica assinou um consentimento em como autoriza a realização deste trabalho de investigação nas suas instalações. Após a conclusão do estudo, será facultado uma cópia do documento, para que a organização possa implementar as propostas de melhoria sugeridas. Também os trabalhadores envolvidos neste trabalho de investigação preencheram, previamente, um consentimento em como aceitaram de livre vontade preencher o inquérito, entendendo desta forma que este trabalho de investigação será benéfico para o melhoramento das condições de SST. Os consentimentos, tanto da organização, como dos trabalhadores, encontram-se presentes nos anexos II e III respetivamente.

4.4. Inquérito e tratamento de dados

Foi utilizado o “Inquérito às/aos trabalhadoras /es sobre clima e cultura de segurança”, tal como proposto Hernâni Veloso Neto (2013). O instrumento já se encontra validado por estudos anteriores (ex: Neto, 2012 e 2013). É constituído por sete secções, sendo que as primeiras cinco secções contemplam escalas psicométricas adaptadas do Inventário de Clima Organizacional e de Segurança proposto por Silva, Lima e Baptista (2004), do Inventário de Perceção do Risco proposto por Rundmo (2000) e das medidas de clima de segurança propostas por Zohar (1980, 2000), que permitirão obter os

seguintes componentes fatoriais (Neto, 2013): Segurança como valor organizacional, Comunicação e formação de segurança, Eficácia da segurança, Aprendizagem organizacional com os acidentes, Maturidade de segurança e Percepção do risco, os quais permitem apurar um conjunto de índices fatoriais.

A secção 6 reúne um conjunto de questões que permitem caracterizar o histórico de sinistralidade dos inquiridos e serviços de Segurança e Saúde no Trabalho na Organização. A secção 7 do inquérito tem como objetivo uma caracterização socio-biográfica da população inquirida.

Os dados recolhidos pelo inquérito foram analisados no intuito de quantificar-se as diversas opiniões dos trabalhadores, identificando-se as percepções e atitudes no âmbito da SST. Foi utilizado o programa estatístico *SPSS*, versão 26, que tem como funcionalidade a sistematização dos dados, o apuramento das estatísticas discretivas potenciadas pelo inquérito, a estruturação de escalas psicométricas no intuito de determinar as características indicadas no inquérito na construção de índices fatoriais, e a realização dos testes de verificação das hipóteses de investigação formuladas.

O programa *SPSS* foi fundamental na análise descritiva e fatorial e no estudo dos interrelacionamentos das diversas variáveis (Marroco, 2010). Os dados compilados forneceram informações quantitativas fundamentais que auxiliaram a caracterização do clima em estudo e a identificação de pistas para a formulação de propostas de melhoria a adotar.

Recorrendo à análise dos componentes principais, Neto (2013) extraiu os seguintes componentes fatoriais: Segurança como valor organizacional, Comunicação e formação de segurança, Eficácia da segurança, Aprendizagem organizacional com os acidentes, Maturidade de segurança e Percepção do risco. No sentido de medir a consistência interna dos índices fatoriais potenciados pelo instrumento, aplica-se o teste do Alfa de *Cronbach*, permitindo assim aferir a fiabilidade interna do conjunto de itens. O valor do Alfa deve ser positivo, variando entre 0 e 1, tendo as seguintes leituras: Superior a 0,9 – Excelente consistência interna, superior 0,8 até 0,9 – Muito boa consistência, superior a 0,7 até 0,8 – Boa, superior a 0,6 até 0,7 – Razoável, superior a 0,5 até 0,6 – Fraca, mas válida, inferior a 0,5 - Inaceitável (George & Mallery, 2003).

Como o instrumento já foi validado, no presente estudo apenas se verificou se a consistência interna dos índices fatoriais se mantinha, por forma a aferir a possibilidade de utilização com a mesma base de configuração psicométrica. Na Tabela 1 apresentam-se os dados da avaliação de fiabilidade das escalas. Evidencia-se que apenas um índice apresenta um valor de alfa inferior a 0,5 (índice relativo à Qualidade das comunicações de segurança). Contudo, como os índices se encontram validados na literatura (Neto, 2013), assumiu-se a fiabilidade conceptual dos mesmos e manteve-se toda a estruturação. Os restantes índices revelaram consistência interna válida, variando da fiabilidade fraca até à Excelente.

Tabela 1 - Dados de análise de fiabilidade dos índices fatoriais

	N.º Itens	Alfa de Cronbach
Segurança como valor organizacional		
Perceção sobre princípios gerais de segurança na organização	7	,963
Perceção sobre valores e práticas de gestão da segurança na organização	8	,894
Comunicação e Formação de segurança		
Qualidade das comunicações de segurança	4	,323
Formação em segurança	3	,851
Eficácia da segurança		
Efeitos do ritmo de trabalho na segurança	4	,664
Implementação da segurança	4	,536
Força institucional da segurança	3	,643
Aprendizagem organizacional com os acidentes		
Aprendizagem organizacional com os acidentes	4	,824
Maturidade de segurança		
Internalização da segurança	11	,925
Comportamentos de risco	9	,825
Perceção do risco		
Verosimilhança (noção da existência) do risco	4	,905
Locus de controlo (preocupação e consciência) do risco	8	,670

4.5 Hipóteses de investigação

O inquérito permitiu registar as atitudes e comportamentos de segurança dos trabalhadores, favorecendo a análise de duas dimensões distintas, no intuito de aferir a cultura interiorizada na organização: fatores percetuais e fatores atitudinais (Neto, 2013). Com base no tratamento estatístico dos dados foi possível realizar procedimentos de análise estatística univariada e bivariada. No primeiro para caracterizar a frequência das respostas, no segundo caso para testar as seguintes hipóteses subjacentes às questões de partida formuladas:

H1: A perceção dos trabalhadores, no que toca à disponibilidade de EPI na organização, varia de acordo com as suas habilitações académicas;

H2: A perceção dos trabalhadores sobre a importância dada à realização do trabalho de forma segura varia de acordo com as suas habilitações académicas;

H3: A perceção dos trabalhadores sobre o incumprimento de regras e normas de segurança varia de acordo com a idade dos mesmos;

H4: A perceção dos trabalhadores acerca do nível de adequação da informação de SST varia conforme a antiguidade na organização.

5. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

5.1 Análise Descritiva dos Dados Socio Biográficos

No ponto em questão, será realizada uma análise em relação aos dados obtidos na Secção 7 – Dados Socio biográficos. É de referir que nem todos os trabalhadores responderam às questões, no sentido de não serem identificados, protegendo assim o seu anonimato. Isto levou a uma variação do número de respostas válidas obtidas, dependente de questão para questão. Tivemos uma amostra composta por 33 trabalhadores.

Tabela 2 - Características socioprofissionais da amostra

Escalões etários	N.º inquiridos	%
25 – 39 anos	9	34,62
40 – 54 anos	12	46,15
55 ou mais anos	5	19,23
Total de respostas válidas	26	
Níveis de escolaridade	N.º inquiridos	%
Ensino básico de 1º ciclo	5	16,67
Ensino básico de 2º ciclo	7	23,33
Ensino básico de 3º ciclo	4	13,33
Ensino secundário	4	13,33
Ensino Superior	10	33,33
Total de respostas válidas	30	
Escalões de antiguidade	N.º inquiridos	%
Menos de dois anos	2	7,14
Dois a cinco anos	5	17,86
Seis a nove anos	2	7,14
Dez ou mais anos	19	67,86
Total de respostas válidas	28	
Vínculo contratual	N.º inquiridos	%
Contrato por tempo indeterminado (efetivo)	24	77,42
Contrato a prazo ou equiparável	7	22,58
Total de respostas válidas	31	

No que toca aos escalões etários, verificamos que 34,62% da população inquerida, encontra-se com idades compreendidas entre os 25 e os 39 anos. Por sua vez, 46,15% dos trabalhadores têm idades compreendidas entre os 40 e os 54 anos. Por fim, com 55 ou mais anos, temos 19,23% dos colaboradores. Em relação aos níveis de escolaridade, constata-se que 53,33% dos trabalhadores possuem o ensino básico (escolaridade igual ou inferior ao 9º ano), 13,33% o ensino secundário e, finalmente, com ensino superior, 33,33% dos trabalhadores.

No que toca aos escalões de antiguidade, 67,86% dos trabalhadores têm 10 ou mais anos, enquanto 7,14% têm entre 6 e 9 anos. Apenas 7,14% estão a desempenhar funções há menos de 2 anos. No que se refere ao vínculo contratual, 77,42% dos trabalhadores têm contrato por tempo indeterminado, representando a esmagadora maioria da população inquerida.

5.2 Análise Descritiva dos Dados de Segurança Laboral

A parte operacional da organização é composta por 3 oficinas: Uma oficina mecânica, uma de serralharia e uma de pintura, sendo que a modalidade de serviço SST é de serviço interno. Existem diversos riscos específicos em cada uma destas oficinas. No caso da oficina mecânica, os trabalhadores estão continuamente expostos a substâncias tóxicas, tais como o benzeno, soluções de baterias e gases de petróleo durante o processo de manutenção dos veículos. No caso da oficina de serralharia, são diversos os riscos físicos, químicos e biomecânicos que os trabalhadores devem ter em atenção no seu dia-a-dia, devendo-se salientar o risco de corte, exposição a ruído e a substâncias tóxicas. Por fim, no que toca a oficinas de pintura, os riscos mais evidentes são os agentes químicos e tóxicos.

Os riscos acima mencionados podem resultar em graves consequências a nível de saúde para os trabalhadores oficinais e por esse motivo, todos eles seriam dignos de um trabalho de investigação no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho. De referir que o relatório de sinistralidade referente ao ano de 2021, indica que ocorreram 2 acidentes de trabalho, sendo que ambos ocorreram na oficina de serralharia. A origem dos acidentes deveu-se sobretudo a cortes com serras elétricas. Por sua vez, os cortes deveram-se à retirada das proteções dos equipamentos e à falta de manutenção dos mesmos. Ambos os acidentes resultaram em baixa médica por incapacidade temporária. É de referir, ainda, que após uma análise ao histórico de acidentes e/ou doenças profissionais registadas na organização, não foram identificadas ocorrências de doenças profissionais.

Foi igualmente realizado um trabalho de auscultação, uma vez que o técnico de segurança desempenhou a função de elo de comunicação entre os trabalhadores e a gestão. Frequentemente falava com os trabalhadores, ouvia as suas críticas, desabafos e sugestões. Este gesto revelou-se fundamental para conquistar a confiança e respeito por parte dos trabalhadores. Posteriormente, decorreram reuniões com a gestão, no sentido de sensibilizar a mesma das necessidades existentes, bem como as frustrações dos trabalhadores, ficando, assim, espelhada a cultura de segurança existente na organização. Também ao longo deste período de tempo, foi possível constatar a inexistência de documentação essencial à SCIE, nomeadamente não havia Medidas de

Autoproteção, nem Projeto de Segurança Contra Incêndios. As oficinas de trabalho não tinham qualquer Manual de Boas Práticas, nem um caderno de registos de ações de manutenção e inspeção. As instalações não tinham iluminação de emergência, nem kit de primeiros socorros. O sistema automático de incêndios era inexistente, nem tão pouco havia qualquer detetor de fogo. Quando confrontados sobre estas inconformidades em reuniões presenciais, a gestão explicava que a disponibilidade financeira não permitia a aquisição desses equipamentos e que *“teria de haver paciência, que as mudanças levam o seu tempo”*.

Tendo agora em conta os dados do questionário, onde, na secção 6, os trabalhadores depararam-se com um conjunto de questões abertas e fechadas, acerca da Segurança e Saúde Interna na organização autárquica em estudo. Tal como no ponto anterior, nem todos os trabalhadores que fizeram parte deste estudo, responderam às questões apresentadas, pelo que o número de respostas válidas varia de questão para questão (Tabela 3).

De acordo com os dados da tabela, constata-se que 80,65% dos trabalhadores inquiridos, não sofreram qualquer acidente de trabalho durante todo o seu período de atividade profissional nesta organização. Por sua vez, 19,35% dos trabalhadores afirmam já ter sofrido um ou mais acidentes em âmbito profissional na empresa autárquica, dos quais, 33,33% indicam que existiu uma avaliação da situação sucedida, por parte dos serviços de SST, enquanto 66,67% afirmam que não houve qualquer investigação ou avaliação.

Foi também questionado aos trabalhadores se depois da ocorrência do acidente de trabalho, se houve alguma ação de informação/formação, no sentido de evitar a ocorrência de situações semelhantes, ao que foi possível apurar que 40% dos trabalhadores sinistrados responderam que receberam sensibilização acerca de comportamentos e medidas a adotar no futuro, sendo que 60% diz que não recebeu qualquer sensibilização nesse sentido.

Tabela 3 - Dados de Segurança Laboral

Alguma vez foi vítima de acidente de trabalho na empresa?	N.º inquiridos	%
Sim	6	19,35
Não	25	80,65
Total de respostas válidas	31	
Houve alguma avaliação da situação por parte dos serviços de SST?	N.º inquiridos	%
Sim	2	33,33
Não	4	66,67
Total de respostas válidas	6	
Recebeu alguma informação/formação sobre como evitar situações semelhantes no futuro?	N.º inquiridos	%
Sim	2	40
Não	3	60
Total de respostas válidas	5	
A sua função exige a utilização de EPI?	N.º inquiridos	%
Sim	24	77,42
Não	7	22,58
Total de respostas válidas	31	
Tem EPI à sua disposição?	N.º inquiridos	%
Sim	19	82,61
Não	4	17,39
Total de respostas válidas	23	
Costuma utilizar?	N.º inquiridos	%
Sim	18	78,26
Não	5	21,74
Total de respostas válidas	23	
Foi capaz de sinalizar riscos associados à sua função?	N.º inquiridos	%
Sim	17	51,52
Não, sem resposta	16	48,48
Total de respostas válidas	33	
Teve formação de segurança fornecida pela empresa?	N.º inquiridos	%
Sim	18	58,06
Não	13	41,94
Total de respostas válidas	31	
Foi consultado pelo médico do trabalho da empresa?	N.º inquiridos	%
Sim	22	66,67
Não	11	33,33
Total de respostas válidas	33	

Do total de trabalhadores inquiridos, 51,52% foi capaz de identificar os riscos inerentes às suas funções, sendo que os riscos mais predominantes sinalizados estavam relacionados com o esmagamento, amputamento, riscos mecânicos, lesões músculo-esqueléticas e atropelamento. No que toca a EPI, 77,42% dos funcionários reconhece que as suas funções requerem o uso desses equipamentos. Da amostra obtida, 82,61% dos inquiridos afirma ter à sua disposição os EPI essenciais para o desempenho das suas funções de forma segura, sendo que 78,26% está consciente que deverão utilizar o equipamento fornecido, durante o desenrolar das suas tarefas.

Relativamente à formação no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, 58,06% dos funcionários afirma ter recebido formação nesta área, pelo menos uma vez desde o início das suas funções. Contudo, desse percentil, apenas 12,90% recebeu formação no presente ano, enquanto 29,03% receberam formação há quatro ou mais anos. Como aspeto negativo, há que destacar o facto que 41,94% dos funcionários afirmam nunca ter recebido formação nesta área, o que se torna ainda mais grave, tendo em conta que a maioria dos trabalhadores se encontra a desempenhar funções há 10 ou mais anos.

No que à medicina do trabalho diz respeito, nem todos os trabalhadores têm as suas fichas de aptidão médica em dia, nem tão pouco os exames complementares indicados pelo médico de trabalho. De acordo com os dados obtidos, 33,33 % dos trabalhadores afirmam que nunca foram consultados pelo médico de trabalho, nem tão pouco realizaram quaisquer exames médicos. Dos 66,67% trabalhadores que afirmam ter sido consultados pelo médico de trabalho da empresa, 12,12% foram no presente ano, enquanto 21,21% afirma ter sido observados no ano transato, 15,15% diz ter sido consultado há dois anos, 6,06% menciona que foi consultado há três anos e, por fim, 12,12% assegura que, a última vez que foram consultados, foi já há quatro ou mais anos.

5.3 Análise Descritiva dos Fatores Percetuais

Segundo Neto (2013), o ponto em questão está relacionado com a “caraterização das perceções das pessoas sobre um conjunto diverso de aspetos relacionados com as condições de trabalho em matéria de segurança e saúde que a empresa dispõe e com a atuação da empresa no fornecimento dessas mesmas condições” (Neto, 2013, p.203).

Foi assim realizado um quadro contendo dados sobre cada índice fatorial, no intuito de analisar os dados item a item. Uma vez que existe um elevado número de itens, apenas são mencionados, ao longo do texto, os aspetos mais pertinentes em cada um dos índices.

a) Segurança como um valor organizacional

O componente fatorial Segurança como um valor organizacional, visa na ótica de Neto (2013) “evidenciar como as/os trabalhadoras/es inquiridas/os enquadraram e avaliaram as questões da SST nas opções e na realidade definida normativamente pela empresa” (Neto, 2013, p.205). No primeiro índice, é analisada a percepção dos trabalhadores acerca dos princípios gerais de segurança na organização. Este índice encontra-se estruturado em 7 itens de acordo com um conjunto de princípios relacionados com o controlo produtivo e a Segurança e Saúde no Trabalho (Neto 2013).

Com base na Tabela 4, pode-se constatar que a maior parte dos itens foram classificados pelos trabalhadores como sendo “importantes”, havendo algumas oscilações entre o “Pouco importante” e o “Bastante importante”. O valor percentual mais elevado neste quadro foi de 42,42%, obtido no item 2, onde os trabalhadores consideraram como “Importante” o cumprimento de objetivos definidos pela organização autárquica. Pode-se igualmente constatar que a maioria dos inquiridos consideraram “importante” e “bastante importante” o controlo do desempenho dos trabalhadores, o dar atenção ao bem-estar dos trabalhadores, a segurança das pessoas e a utilização de equipamentos de segurança.

Tabela 4 - Percepção sobre os princípios gerais de segurança na organização

Até que ponto na sua organização é importante...	% respostas válidas						N
	SI	MPI	PI	I	BI	MI	
S1a ... a utilização de instruções escritas para a realização do trabalho.	6,25	6,25	31,25	37,50	18,75	0	32
S1b ... o cumprimento dos objetivos definidos.	6,06	3,03	6,06	42,42	30,30	12,12	33
S1c ... o controlo do desempenho das/os trabalhadoras/es.	6,25	3,13	18,75	34,38	34,38	3,13	32
S1d ... cumprir as regras definidas para a execução do trabalho.	6,67	0	23,33	33,33	26,67	10	30
S1e ... dar atenção ao bem-estar das/os trabalhadoras/es.	6,25	3,13	21,88	28,13	31,25	9,38	32
S1f ... a segurança das pessoas.	3,23	3,23	22,58	25,81	22,58	22,58	31
S1g ... a utilização de equipamentos de segurança.	0	6,45	22,58	29,03	22,58	19,35	31
<i>Legenda: SI - Sem Importância; MPI - Muito Pouco Importante; PI - Pouco Importante; I - Importante; BI - Bastante Importante; MI - Muitíssimo Importante</i>							

O próximo índice visa analisar a percepção sobre valores e práticas de gestão da Segurança em vigor na organização. O índice em questão encontra-se estruturado em 8 itens. Após uma análise da Tabela 5 - Percepção sobre valores e práticas de gestão de segurança na organização, permite concluir que os trabalhadores inquiridos não reúnem consenso no que toca à avaliação do desempenho da organização autárquica nas questões de Segurança e Saúde no Trabalho. Os resultados obtidos são dispare, oscilando sobretudo entre o “Concordo” e o “Discordo”, sendo que esta divisão de opiniões se reflete também numa representação significativa entre trabalhadores que optaram pela escala “Concordo Bastante” e “Discordo Bastante”. Mas fica claro que a maioria refere que não se valoriza na empresa o cumprimento das regras de segurança, as ideias e opiniões que os trabalhadores têm relativamente à segurança e a expressão de novas ideias relativamente à segurança.

Tabela 5 - Percepção sobre valores e práticas de gestão de segurança na organização

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2a ... é habitual controlar o cumprimento das normas de segurança definidas pelo regulamento da empresa	3,13	12,50	21,88	56,25	6,25	0	32
S2b ... é habitual explicitar os objetivos ao nível da segurança e da redução do número de acidentes.	6,25	6,25	34,38	43,75	6,25	3,13	32
S2c ... é habitual introduzir novas normas de segurança, atualizadas em função do que se faz noutros países.	3,23	16,13	38,71	35,48	6,45	0	31
S2d ... valoriza-se muito o cumprimento das regras de segurança.	12,90	6,45	35,48	32,26	12,90	0	31
S2o ... valoriza-se muito o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.	6,45	6,45	35,48	29,03	12,90	9,68	31
S2r são solicitadas e usadas as ideias e opiniões que os trabalhadores têm relativamente à segurança.	6,45	9,68	38,71	32,26	9,68	3,23	31
S2s ... valoriza-se muito a expressão de novas ideias relativamente à segurança.	6,67	3,33	56,67	26,67	6,67	0	30
S2v ...valoriza-se muito o cumprimento dos objetivos de segurança.	6,67	10	43,33	30	6,67	3,33	30
<i>Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente</i>							

b) Comunicação e Formação de Segurança

De acordo com Neto (2013), o segundo componente fatorial em estudo é constituído por 2 índices fatoriais, tratando-se um deles da comunicação e o outro acerca de formação de segurança. Este fatorial permite aos trabalhadores inquiridos avaliar os aspetos relacionados com a formação no âmbito de Segurança e Saúde no Trabalho, bem como o grau de comunicação existente na organização autárquica.

Na Tabela 6 - Qualidade percebida da formação de segurança, é constituído por três itens que constituem o índice fatorial de formação SST. Uma análise aos dados obtidos permitiu constatar que os inquiridos reúnem consenso neste índice fatorial, uma vez que a escala “Discordo” reúne mais de 50% das respostas obtidas em todos os itens, revelando assim que, na ótica dos trabalhadores inquiridos, o nível de formação existente em matéria de SST não é adequado, nem feita de forma regular. Foi possível

apurar que 63,64% dos inquiridos afirmam não se sentirem devidamente preparados para agir perante uma situação de emergência.

Uma vez que 41,94% dos trabalhadores desta organização autárquica afirmam nunca ter recebido formação no âmbito da SST e 29,03% dos trabalhadores refere que há quatro ou mais anos que não recebe qualquer formação nesse âmbito, constata-se a urgência em todos os trabalhadores receberem formação nesta área, no sentido de dotar os mesmos de boas práticas, prevenindo assim riscos a que se encontram expostos no seu dia a dia. A formação deverá abranger todos os funcionários das 3 oficinas de trabalho existentes, bem como a respetiva gestão.

Tabela 6 - Qualidade percebida da formação de segurança

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2h ... existe uma adequada formação de segurança.	10,34	0	51,72	37,93	0	0	29
S2j ... a formação em segurança é feita regularmente.	10	3,33	60	23,33	3,33	0	30
S4g ... estão bem preparadas para as emergências, e todos sabem como responder em caso de emergência.	3,03	9,09	51,52	33,33	3,03	0	33
<i>Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente</i>							

A Tabela 7 - Qualidade percebida das comunicações de segurança está estruturado em 4 itens. À imagem e semelhança dos quadros anteriores, os resultados obtidos neste quadro não são nada animadores. De acordo com os trabalhadores inquiridos, 23,33% concorda que a organização autárquica não fornece informação adequada em termos de Segurança e Saúde no Trabalho e outros 23,33% concordam bastante com esta afirmação. Ainda é de salientar que 16,67% dos inquiridos concordam totalmente que o nível de informação não é adequado, o que quer isto dizer que a maioria dos inquiridos está de acordo, que deveria existir um maior nível de informação no âmbito de SST. No que ao segundo item diz respeito, 40% dos trabalhadores inquiridos está de acordo que as estatísticas de segurança raramente são estudadas e discutidas, a acrescentar 13,3%

dos inquiridos que concorda bastante com a afirmação, reunindo-se a maioria das opiniões.

Tabela 7 - Qualidade percebida das comunicações de segurança

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2l ... não nos é fornecida informação adequada sobre o que se passa em termos de segurança na empresa.	3,33	13,33	20	23,33	23,33	16,67	30
S2p ... as estatísticas de segurança raramente são estudadas e discutidas.	3,33	0	36,67	40	13,33	6,67	30
S2q ... existe alguma confusão sobre quem devemos contactar quando se trata das questões de segurança.	12,90	12,90	35,48	29,03	6,45	3,23	31
S3b A direção faz com que as/os trabalhadoras/es não se sintam à vontade para falar sobre as suas preocupações relativamente à segurança.	3,23	19,35	48,39	19,35	3,23	6,45	31
<i>Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente</i>							

O terceiro item refere-se aos colocutores de segurança no trabalho. A análise a este item permite concluir que a maioria dos trabalhadores não sente confusão no que diz respeito aos interlocutores de segurança no trabalho, sendo que o resultado mais expressivo foi na escala do “Discordo”, com uma representatividade de 35,48%, enquanto 12,9% discorda bastante e outros 12,9% discorda totalmente. Por fim, o quarto e último item deste índice, refere-se ao facto que a direção faz com que os seus trabalhadores não se sintam à vontade para falar sobre as suas preocupações no âmbito da segurança, onde a maioria dos inquiridos discorda da afirmação. Foi possível apurar que 48,39% dos inquiridos optaram pela escala “Discordo”, enquanto 19,35% optou pelo “Discordo Bastante”, pelo que podemos concluir que a maioria dos trabalhadores, não revelam sentir desconforto ou constrangimento para falar acerca das suas preocupações no âmbito da segurança.

c) Eficácia da Segurança

De acordo com Neto (2013), a eficácia da segurança visa “evidenciar como as/os trabalhadoras/os inquiridos avaliam a eficácia da atuação dos serviços de SST da empresa” (Neto, 2013, p.218). A eficácia da segurança representa, assim, o terceiro componente fatorial, sendo este composto por três índices fatoriais. O primeiro índice fatorial em análise será referente aos efeitos do ritmo de trabalho na segurança, que por sua vez, encontram-se estruturados por 4 itens distintos (Tabela 8).

Tabela 8 - Efeitos do ritmo de trabalho na segurança

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S5e Quando há muito trabalho não é possível seguir as normas de segurança.	6,06	15,15	39,39	27,27	12,12	0	33
S5f Nas vezes que trabalhei sem segurança foi porque tinha de realizar rapidamente a tarefa.	6,06	9,09	27,27	30,30	21,21	6,06	33
S5h Se eu estivesse sempre a preocupar-me com a segurança, o meu trabalho não ficaria feito.	12,12	12,12	39,39	27,27	0	9,09	33
S5i Quebro as regras e instruções relacionadas com a segurança devido à pressão realizada pelas chefias.	10	13,33	60	10	6,67	0	30
<i>Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente</i>							

O primeiro item está relacionado com o respeito pelas normas de segurança quando a carga de trabalho é mais exigente e quando os prazos são mais apertados. Neste item, as opiniões dos trabalhadores concentram-se sobretudo na escala do “Discordo”, com uma representatividade de 39,39% da amostra e 15,15% dos inquiridos discorda bastante com a afirmação. Estes dois valores juntos reúnem 54,54% das opiniões dos trabalhadores, o que representa a maioria. Por outro lado, não deixa de haver um número relevante de inquiridos a concordar, o que é preocupante em termos de segurança, já que 27,27% dos colaboradores optou pela escala “Concordo”, sendo que 12,12% concorda bastante, sobre a impossibilidade de respeito das regras de segurança nessas situações.

O segundo item do índice fatorial em estudo indica-nos que a maioria dos trabalhadores refere que trabalhou sem segurança, no sentido de realizar a tarefa rapidamente. Foi possível apurar que 30,30% dos trabalhadores concorda com esta afirmação, enquanto 21,21% “Concorda Bastante”.

O terceiro item é referente à capacidade de executar as funções propostas, tendo presente a preocupação com o comportamento seguro ao longo do dia de trabalho. Os resultados obtidos indicam que 39,39% discorda da afirmação deste item e 12,12% discorda bastante, o que permite concluir que a maioria da população não sente que a segurança impede a realização das suas tarefas dentro dos prazos estipulados.

O quarto e último item analisa a forma como a pressão feita pela gestão pode força os trabalhadores a desrespeitar as regras e parâmetros de segurança. Uma análise aos dados, permite concluir que 60% dos trabalhadores inquiridos discorda que haja pressão das chefias para ignorar os parâmetros de segurança, no intuito de cumprir mais rapidamente com as tarefas e 13,33% discorda bastante desta afirmação.

Uma análise destes 4 itens permite concluir que a maioria dos trabalhadores discorda que a pressão para o cumprimento dos prazos implique a quebra de regras básicas no âmbito de SST. No entanto, é de salientar que no segundo item, a maioria dos trabalhadores admitiu que nas vezes que trabalharam sem segurança, foi no intuito de executar mais rapidamente as suas tarefas.

O índice fatorial “Implementação percebida da segurança”, é constituído por 4 itens descritos na Tabela 9, referindo-se à implementação dos princípios e procedimentos de segurança na organização autárquica. No item 3, que se refere à influência das pessoas do departamento de segurança dentro da organização, 41,94% dos inquiridos concorda que são muito influentes e 29,03% refere que concorda bastante com esta afirmação. Nos restantes itens deste índice fatorial, a maioria dos inquiridos discorda com as afirmações apresentadas, sendo que a escala com maior representatividade é o discordo. Ou seja, os trabalhadores consideram que os equipamentos de segurança não estão sempre disponíveis ou que não é dada atenção à manutenção de boas condições de segurança nas instalações de trabalho.

Tabela 9 - Implementação percebida da segurança

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2e ... o equipamento de segurança está sempre disponível.	12,90	9,68	41,94	29,03	6,45	0	31
S2k ... é dada atenção à manutenção de boas condições de segurança nas nossas instalações.	9,68	9,68	41,94	29,03	9,68	0	31
S3a As pessoas do departamento de segurança são muito influentes dentro da organização.	6,45	3,23	16,13	41,94	29,03	3,23	31
S4c ... estão dispostas a fazer um grande esforço para que o trabalho possa ser desempenhado de uma forma segura.	0	12,12	39,39	33,33	15,15	0	33
<i>Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente</i>							

O índice fatorial “Força institucional da Segurança”, é constituído por 3 itens descritos na Tabela 10, referindo-se, de acordo com Neto (2013), à percepção dos princípios de Segurança e Saúde no Trabalho, existentes na organização e qual a sua força. As afirmações deste índice fatorial são realizadas pela negativa.

No primeiro item, é referido que a gestão não dá a devida atenção ao departamento de segurança. A maioria dos inquiridos é da opinião que a gestão não dá atenção ao que o departamento de segurança diz, sendo que 33,33% dos trabalhadores inquiridos concorda com esta afirmação, 10% concorda bastante e, por fim, 13,33% concorda totalmente. Por outro lado, 30% discorda que a gestão ignora o que o departamento de segurança diz.

O segundo item refere que a gestão não demonstra a devida preocupação com os parâmetros de segurança, até que ocorra um acidente de trabalho. Segundo os resultados obtidos, é possível apurar que 29,03% da amostra concorda bastante, enquanto 25,81% concorda com a afirmação do segundo item, levando a concluir que a maioria dos trabalhadores está de acordo que a gestão não revela a devida preocupação com os parâmetros de SST, sendo mais diligente apenas quando ocorre um acidente de trabalho. O terceiro item é referente ao nível de conhecimento dos responsáveis de

segurança sobre as condições de trabalho dos funcionários. Os resultados obtidos neste item revelam que 30% dos inquiridos discordam da afirmação do item 3 e 16,67% discorda bastante, assim como outros 16,67% discordam totalmente, verificando-se, assim, uma percepção dos trabalhadores que as pessoas que tomam decisões sobre a segurança têm conhecimento do nível das condições de trabalho dos colaboradores.

Tabela 10 - Força institucional da segurança

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S3c A gestão não dá atenção ao que o departamento de segurança diz.	3,33	10	30	33,33	10	13,33	30
S3e A direção não demonstra grande preocupação com a segurança até existir um acidente.	3,23	6,45	22,58	25,81	29,03	12,90	31
S3f As pessoas que tomam decisões sobre a segurança não sabem o que se passa ao nível das condições de trabalho dos colaboradores.	16,67	16,67	30	10	13,33	13,33	30
<i>Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente</i>							

d) **Aprendizagem Organizacional com os Acidentes**

O quarto componente fatorial é constituído pela aprendizagem organizacional com os acidentes. De acordo com Neto (2013), este componente fatorial visa “evidenciar como as/os trabalhadoras/es inquiridas/os percecionavam os acidentes de trabalho, seja enquanto acontecimento que podia ou não ser evitado, seja como acontecimento que podia ou não suscitar aprendizagem quando ocorrido” (Neto, 2013, p. 224).

Este componente fatorial é constituído por um único índice fatorial, aprendizagem organizacional com os acidentes, que contempla 3 itens, apresentados no quadro 11. Na tabela já apresentada sobre os Dados de Segurança Laboral tinha ficado patente que 19,35% dos funcionários inquiridos já tinham sido vítimas de acidentes de trabalho na organização autárquica. Desta lista de trabalhadores sinistrados, em apenas 33,3% houve avaliação da situação por parte dos serviços SST. De referir ainda que dos

trabalhadores com historial de acidente de trabalho, 40% indica que recebeu formação acerca de como evitar a ocorrência de situações semelhantes.

Tabela 11 - Aprendizagem organizacional com os acidentes – itens que constituem o índice fatorial

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2i ... quando ocorre um acidente ele é discutido e aprende-se com ele.	6,67	6,67	40	36,67	10	0	30
S2n ... os acidentes têm servido para aumentar as condições de segurança da empresa.	3,23	9,68	45,16	22,58	16,13	3,23	31
S2t ... quando ocorre um acidente reajustam-se as normas de segurança existentes.	6,67	10	46,67	30	6,67	0	30
<i>Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente</i>							

Um dos itens que não foi considerado para o índice fatorial, mas que é relevante para complementar informação acerca da Tabela 11 – Aprendizagem Organizacional com os acidentes, refere que os Acidentes acontecem, no entanto, pouco se pode fazer para os evitar. Neste item, foi possível apurar que 48,48% dos inquiridos discorda com esta informação, ao passo que 18,18% está de acordo. Em conclusão, a maioria dos trabalhadores está de acordo que o capítulo dos acidentes de trabalho deve receber especial atenção, no intuito de serem evitados.

O primeiro item da Tabela 11, indica que quando ocorre um acidente ele é discutido e aprende-se com ele. Após uma análise aos resultados obtidos, constata-se que 40% dos inquiridos discorda com a afirmação, ao passo que 36,67% concorda. Pode-se afirmar que a opinião dos trabalhadores está dividida, não havendo consenso entre os inquiridos. No que diz respeito ao segundo item, onde é analisado se a ocorrência de acidentes tem servido para aumentar as condições de segurança na organização, 45,16% discorda, sendo que 22,58% concorda com a afirmação deste item. Estas respostas revelam que, na ótica dos trabalhadores, as ocorrências dos acidentes de trabalho não têm contribuído para uma maior sensibilização da necessidade de melhorar as condições de segurança na organização autárquica. Por último, no terceiro item, 46,67% dos inquiridos discordam que a ocorrência de acidentes promove o reajustamento de

normas de segurança na organização, 10% discorda bastante e 6,67 discorda totalmente com esta afirmação, formando-se, assim, uma maioria de inquiridos que refere a inexistência de reajustamentos de regras e parâmetros de segurança após a ocorrência de um acidente.

e) Percepção do Risco

A próxima componente fatorial a escrutinar é a percepção de risco. De acordo com Neto (2013), esta componente visa analisar a percepção dos trabalhadores inquiridos acerca da avaliação do risco, bem como a exposição ao mesmo. Esta componente fatorial é composta por dois índices fatoriais, sendo eles a Verosimilhança do risco e o Locus de controlo do risco.

O índice fatorial, Verosimilhança do risco, remete para a noção, por parte dos trabalhadores, da existência de riscos associados às atividades profissionais desenvolvidas. É constituído por 6 itens, tal como apresentados na Tabela 12.

Os trabalhadores nesta organização autárquica estão expostos a trabalhos de risco elevado e uma análise geral aos primeiros dois itens da Tabela 12, pode-se concluir que a maioria dos inquiridos discorda com as afirmações apresentadas, ou seja, estão conscientes que existe possibilidade real de ocorrer acidentes de trabalho. Os valores percentuais são respetivamente 54,84% e 38,71% na escala do “Discordo”. Em relação ao item 3 e 4, referente às doenças profissionais, a maioria dos trabalhadores discorda que a probabilidade de sofrer doenças profissionais seja nula, revelando assim percepção sobre a perigosidade inerente à sua atividade profissional. No que toca ao sentimento de preocupação em relação às atividades relacionadas com o posto de trabalho, verifica-se que a maioria dos trabalhadores inquiridos se encontra preocupado com os riscos inerentes às suas funções laborais.

Tabela 12 - Verosimilhança do risco

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S5k A probabilidade de sofrer acidentes no desempenho das minhas funções é nula.	12,90	22,58	54,84	9,68	0	0	31
S5l A probabilidade de um/a trabalhador/a, em geral, sofrer acidentes no desempenho das suas funções é nula.	22,58	32,26	38,71	6,45	0	0	31
S5m A probabilidade de sofrer doenças profissionais no desempenho das minhas funções é nula.	16,13	32,26	38,71	12,90	0	0	31
S5n A probabilidade de um/a trabalhador/a, em geral, de sofrer doenças profissionais no desempenho das suas funções é nula.	19,35	32,26	38,71	9,68	0	0	31
S5o Sinto-me preocupada/o com os riscos associados ao meu posto de trabalho.	0	6,45	25,81	32,26	22,58	12,90	31
S5p Existe um sentimento geral de preocupação com os riscos associados às atividades realizadas na organização.	0	6,45	19,35	51,61	22,58	0	31
<i>Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente</i>							

A Tabela 13 contempla dados referentes ao fatorial Locus de Controlo do Risco, que permite analisar o segundo índice fatorial desta componente. De acordo com Neto (2013), aqui são considerados um conjunto de indicadores que nos vão permitir aferir o nível de controlo percebido do risco por parte dos trabalhadores, isto é, se existe preocupação e consciência da sua existência e um sentimento de controlo face às situações existentes.

O locus de controlo do risco está estruturado em 6 itens. No primeiro item é feita uma análise ao cumprimento dos procedimentos de segurança, sendo que 51,61% dos inquiridos concorda e 22,58% concorda bastante. O segundo item refere-se à necessidade de dar oportunidade ao surgimento de novas ideias, no intuito de aumentar a segurança. Neste item foi possível apurar que 93,55% dos trabalhadores consideram como sendo relevante dar oportunidade ao aparecimento de novas ideias no âmbito da

segurança. O terceiro item refere-se à entreaajuda entre os trabalhadores, promovendo formas de trabalho mais seguras, onde novamente a maioria dos inquiridos revelou que é fundamental existir preocupação com as regras de segurança no trabalho. No quarto item, 100% dos trabalhadores revela ter perceção dos riscos inerentes à sua função laboral. No quinto item, foi possível apurar que 87,88% dos trabalhadores refere que comunica aos seus superiores o aparecimento de novos perigos. Por fim, o sexto e último item revela que os inquiridos sentem ter controlo sobre os perigos a que se encontram expostos.

Tabela 13 - Locus de controlo do risco

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2g ... deve cumprir-se mais os procedimentos de segurança.	0	9,68	12,90	51,61	22,58	3,23	31
S2m ... deve dar-se oportunidade ao aparecimento de novas ideias para aumentar a segurança no trabalho.	0	0	6,45	51,61	25,81	16,13	31
S4m ... devem ajudar os outros a trabalhar de uma forma mais segura.	0	9,09	21,21	51,52	9,09	9,09	33
S5b Tenho noção dos riscos inerentes ao meu posto de trabalho.	0	0	0	66,67	21,21	12,12	33
S5d Quando identifico perigos comunico a situação aos serviços de segurança.	0	0	12,12	48,48	18,18	21,21	33
S5q Tenho controlo sobre os perigos a que me encontro exposto no meu posto de trabalho.	3,23	3,23	22,58	45,16	19,35	6,45	31
<i>Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente</i>							

Uma análise aos resultados obtidos neste quadro, permite concluir que os trabalhadores estão devidamente conscientes dos perigos e riscos a que se encontram expostos no seu posto de trabalho, assim como que se encontram recetivos ao aparecimento de novas ideias e regras que aumentem o nível de segurança no trabalho.

5.4 Análise Descritiva dos Fatores Atitudinais

Segundo Neto (2013), fatores atitudinais baseiam-se numa análise a um conjunto de questões relacionadas com a SST. O autor refere que no intuito de alcançar esse princípio, é fundamental estimular percepções, atitudes e comportamentos dos trabalhadores sobre si próprios, assim como com os restantes colegas de trabalho, no âmbito das condições existentes na organização. Neste ponto será analisado a componente fatorial “Maturidade de Segurança”, constituída por dois índices fatoriais.

a) Maturidade de Segurança

A maturidade de segurança permite analisar atitudes, comportamentos e posturas no que toca à forma como a cultura de SST está organizada e implementada na empresa em estudo. Este componente fatorial é composto por dois índices fatoriais, sendo o primeiro referente à Internalização da segurança, onde se apura os valores e normas existentes na organização e como são assimilados pelos colaboradores. O índice fatorial referente à internalização da segurança é composto por 11 itens (Tabela 14).

No primeiro item é possível constatar que 63,34% dos trabalhadores inquiridos não concorda que exista uma partilha da responsabilidade pela segurança. No segundo item, 69,69% é da opinião que não se seguem cuidadosamente os procedimentos de segurança escritos. No terceiro item já existe uma maior divisão de opiniões, sendo que 54,54% dos trabalhadores afirma que na organização autárquica não se defende a realização do trabalho em segurança quando alguém o critica. Quanto ao quarto item, 54,54% dos funcionários responderam que apenas se trabalha de forma segura, quando o chefe está a supervisionar a atividade laboral. No item 5, foi apurado um valor de 51,51% de inquiridos que afirmam que existe ajuda entre os trabalhadores, no intuito de trabalhar de forma segura. No que ao item 6 diz respeito, 54,54% dos trabalhadores afirmam que pedem ajuda em questões de segurança sempre que sentem necessidade de o fazer.

Nos itens sete e oito, a maioria dos colaboradores revelam não olhar aos registos de segurança da organização como se tratasse do seu próprio registo, sendo que também não revelam sentir orgulho por se trabalhar de uma forma segura. No item nove, 60,6 dos inquiridos assumem não usar os equipamentos de proteção, exceto quando estão a

ser observados. No item 10, apurou-se que 57,57% dos inquiridos afirma que a segurança é da responsabilidade de cada um. Por fim, no último item, 51,51% dos trabalhadores refere estar consciente do seu papel na segurança.

Tabela 14 - Internalização da segurança

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2u ... todos os indivíduos partilham a responsabilidade pela segurança.	10	6,67	46,67	30	6,67	0	30
S4a ... seguem cuidadosamente os procedimentos de segurança escritos.	0	24,24	45,45	27,27	3,03	0	33
S4b ... defendem o trabalho em segurança quando alguém o critica.	0	18,18	36,36	30,30	15,15	0	33
S4e ... trabalham de forma segura, mesmo quando o chefe não está a supervisionar.	0	12,12	42,42	27,27	12,12	6,06	33
S4f ... ajudam-se umas às outras a trabalhar de uma forma segura.	0	12,12	36,36	30,30	15,15	6,06	33
S4h ... pedem ajuda em questões de segurança sempre que precisam.	0	15,15	30,30	48,48	6,06	0	33
S4i ... olham para o registo de segurança da empresa como se tratasse do seu próprio registo e têm orgulho nisso.	0	15,15	48,48	27,27	3,03	6,06	33
S4j ... têm orgulho por se trabalhar de uma forma segura.	0	6,45	45,16	32,26	9,68	6,45	31
S4k ... usam o equipamento de segurança mesmo quando sabem que não estão a ser observadas.	3,03	15,15	42,42	30,30	3,03	6,06	33
S4l ... encaram a segurança como sendo da responsabilidade de cada um.	0	12,12	30,30	48,48	3,03	6,06	33
S4n ... estão conscientes do seu papel na segurança.	0	6,06	45,45	36,36	6,06	6,06	33
<i>Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente</i>							

Uma análise global a este índice fatorial permite concluir que os trabalhadores encaram a segurança como sendo da responsabilidade de cada um, sendo que os mesmos referem não sentirem orgulho em realizar as suas funções laborais de forma segura. Este índice fatorial reflete bem a falta de uma cultura e clima de segurança na organização.

O segundo índice fatorial é referente aos comportamentos de risco na organização, sendo composto por oito itens, estando os mesmos apresentados na Tabela 15. No primeiro item, apurou-se que 60,6 dos inquiridos afirmam que a segurança não é da sua preocupação, mas sim das chefias, bem como da responsabilidade dos outros trabalhadores. No segundo item, 84,38% dos inquiridos rejeita a afirmação de não trabalhar com mais segurança por ninguém lhes ter pedido. No terceiro item, 60,6% dos colaboradores refere que a carga de trabalho não interfere com o cumprimento das normas de segurança. No quarto e quinto item, a maioria dos trabalhadores inquiridos assume que nas vezes que negligenciaram as regras e normas de segurança, foi no sentido de cumprir com prazos apertados para a conclusão de tarefas.

Já no sexto item, 63,63% dos trabalhadores respondem que se estivessem sempre preocupados com as questões de segurança, não teriam capacidade de finalizar as suas tarefas. No item sete, 83,33% dos colaboradores afirmam que a pressão realizada pelas chefias não implica a quebra das regras e instruções relacionadas com a segurança. Por fim, no oitavo e último item, 73,33% dos inquiridos afirmam que não quebram as regras e instruções de segurança, mesmo que na sua ótica, não correspondam à forma mais segura de trabalhar.

Tabela 15 - Comportamento de risco

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S4d ... pensam que a segurança não é da sua preocupação - é sim da direção e de outros.	3,03	6,06	30,30	42,42	9,09	9,09	33
S5c Não trabalho com mais segurança porque ninguém me pediu para o fazer.	9,38	18,75	56,25	9,38	0	6,25	32
S5e Quando há muito trabalho não é possível seguir as normas de segurança.	6,06	15,15	39,39	27,27	12,12	0	33
S5f Nas vezes que trabalhei sem segurança foi porque tinha de realizar rapidamente a tarefa.	6,06	9,09	27,27	30,30	21,21	6,06	33
S5g Por vezes é necessário correr algum risco para acabar o trabalho mais depressa.	6,06	3,03	36,36	30,30	15,15	9,09	33
S5h Se eu estivesse sempre a preocupar-me com a segurança, o meu trabalho não ficaria feito.	12,12	12,12	39,39	27,27	0	9,09	33

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S5i Quebro as regras e instruções relacionadas com a segurança devido à pressão realizada pelas chefias.	10	13,33	60	10	6,67	0	30
S5j Quebro as regras e instruções relacionadas com a segurança por não corresponderem à forma mais segura de trabalhar.	10	3,33	60	16,67	3,33	6,67	30
<i>Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente</i>							

Uma análise global a este índice fatorial permite concluir que os trabalhadores interpretam que as questões de segurança não são da sua competência, nem tão pouco sentem que devem estar preocupados com este aspeto, uma vez que na sua ótica, isso deverá ser uma preocupação das chefias. A conclusão das tarefas dentro dos prazos estipulados é um fator prioritário quando comparado com as questões de segurança.

6. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A avaliação efetuada permite verificar em que nível se encontra os colaboradores da empresa em termos de clima e cultura de segurança. O clima de segurança representa um conjunto de perceções básicas que os colaboradores partilham acerca da segurança e saúde no seu local de trabalho (Zohar, 1980 e 2003; Neto, 2013). Essas perceções influenciam diretamente as características organizacionais, tendo por isso, impacto na postura, comportamentos e atitudes adotadas pelos trabalhadores, no sentido de reduzir ou eliminar o risco (Glennon, 1982, citado por Neto, 2013). Através de uma análise dos resultados, conclui-se que o cenário global da empresa revela uma significativa falta de interesse e conhecimento da área de segurança e saúde no trabalho, dando-se primazia à conclusão das tarefas dentro dos prazos estipulados, em detrimento do trabalho realizado em segurança. De acordo com OIT (2013), as organizações que apenas se focam na competitividade e no lucro, não são organizações que asseguram a sua sustentabilidade. É fundamental a existência de atitudes éticas e responsáveis a nível da Segurança e Saúde no Trabalho. Adivinha-se um longo caminho para se conseguir implementar uma cultura e clima de segurança nesta organização autárquica estudada. É necessário executar novas estratégias para

colmatar atos inseguros e comportamentos que coloquem em risco não só o próprio trabalhador, como a equipa onde está inserido.

No sentido de implementar novas estratégias, a Organização Autárquica deverá ter em atenção o novo Quadro Estratégico de Saúde e Segurança no Trabalho (2021-2027) lançado pela Comissão Europeia. Este Quadro tem como objetivo assegurar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. O quadro centra-se em três objetivos principais: Antecipar e gerir a mudança no novo mundo do trabalho; melhorar a prevenção de doenças e acidentes relacionados com o trabalho; aumentar o grau de preparação para eventuais ameaças futuras para a saúde. Estas ações serão implementadas através de um diálogo social forte; reforço da elaboração de políticas tendo como base os dados concretos; melhor aplicação e acompanhamento das normas legislativas da União Europeia; ações de sensibilização e mobilização de financiamento para investir na Segurança e Saúde no Trabalho, nomeadamente através de fundos da EU, tais como o Mecanismo de Recuperação e Resiliência (Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 2021). Para melhor compreensão dos resultados e em que índices fatoriais é necessário intervir, apresenta-se no quadro 16, a média geral dos resultados dos índices fatoriais. Nos casos em que está próximo de zero é negativo (sentido da escala +), usa-se a seguinte escala: <1,25 (Muito Negativo), 1,25 - 2,49 (Negativo), 2,50 - 3,75 (Positivo), > 3,75 (Muito Positivo). Nos casos em que está próximo de zero é positivo (sentido da escala -), usa-se a seguinte escala: < 1,25 (Muito Positivo), 1,25 - 2,49 (Positivo), 2,50 - 3,75 (Negativo), > 3,75 (Muito Negativo) (Moreira & Neto, 2019).

Tabela 16 - Resumo das médias ordenadas de forma ascendente dos índices fatoriais

Índices Fatoriais	Média	Sentido da Escala	Classificação
Fatorial Qualidade das comunicações de segurança (QPCS)	2,517	-	Negativo
Fatorial Efeitos do ritmo de trabalho (ERTS)	2,258	-	Positivo
Fatorial Internalização da Segurança (INSEG)	2,406	+	Negativo
Fatorial Comportamentos de Risco (CRIS)	2,329	-	Positivo
Fatorial Força institucional da segurança (FIS)	2,724	-	Negativo
Fatorial Formação de segurança (QPFS)	2,126	+	Negativo
Fatorial Verosimilhança do Risco (VRIS)	1,444	-	Positivo
Fatorial Perceção valores e práticas de segurança (VPGSO)	2,306	+	Negativo
Fatorial Implementação da segurança (ISEG)	2,435	+	Negativo
Fatorial Aprendizagem com acidentes (AOAT)	2,293	+	Negativo
Fatorial Locus de Controlo do Risco (LCRIS)	3,161	+	Positivo
Fatorial Princípios gerais de segurança (PGSO)	3,077	+	Positivo

Legenda: a variação das escalas é de 0 a 5; + representa questões pela positiva, quanto mais próximo 5 melhor; - representa questões pela negativa, quanto mais próximo 0 melhor.

Na componente fatorial, Segurança como Valor Organizacional, a Perceção sobre princípios gerais de segurança na organização revela um resultado positivo, enquanto a Perceção sobre valores e práticas de gestão da segurança na organização tem uma valoração negativa. Na segundo componente fatorial, Comunicação e Formação de segurança, a valoração é negativa. Em relação ao componente fatorial Eficácia da segurança, os Efeitos do ritmo de trabalho na segurança foi avaliado de forma positiva, enquanto a Implementação da segurança e a Força institucional da segurança foram avaliadas de forma negativa. Outro dos componentes fatoriais em estudo é a Aprendizagem organizacional com os acidentes, voltando-se a obter-se um resultado médio negativo. No componente fatorial Maturidade de segurança, a Internalização da segurança foi negativa, já o grau de comportamentos de risco situa-se numa valoração positiva. No último componente fatorial, Perceção do risco, verifica-se que tanto a Verosimilhança do risco (noção da existência) quer o Locus de controlo do risco (preocupação e consciência) apresentam pontuações positivas.

Em suma, sinaliza-se que sete índices fatoriais apresentam médias negativas, para as quais deverão ser elaboradas novas estratégias de melhoramento, em termos de: Qualidade das comunicações de segurança; Internalização da Segurança; Força institucional da segurança; Formação de segurança; Perceção valores e práticas de segurança; Implementação da segurança; Aprendizagem com acidentes.

No sentido de estabelecer-se uma comparação dos resultados serão analisados outros estudos que usaram o mesmo instrumento, nomeadamente os efetuados por Pereira e Neto (2020), numa Indústria de espumas, e Moreira e Neto (2019), numa empresa de construção e manutenção de instalações elétricas, em que ambos avaliaram o clima organizacional de segurança a partir das atitudes e comportamentos dos trabalhadores.

Após uma análise às médias obtidas em cada índice fatorial, verifica-se que no presente estudo, sete dos índices fatoriais obtiveram uma classificação negativa, tal como mencionado, sendo que o índice fatorial com pior média é a Formação de Segurança. Ao passo que a melhor média obtida foi no índice fatorial Verosimilhança do risco, com uma classificação positiva. Já no estudo de Pereira e Neto (2020), todos os índices fatoriais têm uma classificação positiva, sendo que no caso do índice Princípios Gerais de Segurança, a classificação obtida foi muito positiva. De referir que o índice fatorial Qualidade das Comunicação de Segurança é o que apresenta a pior média, sendo que as áreas Ritmos de Trabalho e Internalização de Segurança, merecem também especial atenção, uma vez que são, de seguida, as mais sensíveis, de acordo com a sua classificação. No estudo efetuado por Moreira e Neto (2019), o índice fatorial Qualidade das Comunicações de Segurança, apresenta uma média negativa, sendo este um dos índices que necessita de estratégias de melhoria, realçando-se também que os índices fatoriais Força Institucional da Segurança e o Índice de Comportamento de Risco estão no limite de obterem classificação negativa, havendo assim a necessidade de implementar também medidas de melhoria. Os restantes índices fatoriais encontram-se numa escala positiva, realçando-se o facto que o índice fatorial Perceção Sobre os Princípios Gerais de Segurança na Organização estar numa valoração muito positiva. Em conclusão, pode-se dizer que as organizações que foram âmbito de estudo por parte de Pereira e Neto (2020), bem como Moreira e Neto (2019), têm níveis de cultura e clima

de segurança semelhantes, revelando um forte compromisso com as questões relacionadas com a SST. Por outro lado, na organização autárquica, alvo do presente estudo, o percurso a percorrer é muito mais longo de modo a conseguir-se implementar uma cultura e um clima de segurança tão robusta como a das empresas dos estudos mencionados.

Tendo por base os dados do inquérito, isto é, as perceções partilhadas pelos trabalhadores, recorreu-se ao programa estatístico SPSS, onde foram realizados testes de correlação de “Spearman” entre os índices fatoriais. As hipóteses foram formuladas tendo em conta a significância das correlações estabelecidas, bem como os respetivos valores de coeficiente de correlação. Os itens escolhidos foram no sentido de perceber a relação dos dados socio-biográficos, tais como as habilitações académicas, a idade e antiguidade na organização, com posturas, atitudes e comportamentos adotados no dia a dia pelos trabalhadores.

Tabela 17 - Itens correlacionados para formulação das hipóteses

Hipótese	Itens Correlacionados	Significância Estatística	Correlação de Coeficiente	N
H1	7.4 e S2e	0,017	0,404	28
H2	7.4 e S5h	0,009	-0,430	30
H3	7.2 e S5j	0,001	0,847	23
H4	7.6 e S2l	0,022	0,405	25

Na hipótese 1, “A perceção dos trabalhadores, no que toca à disponibilidade de EPI na organização, varia de acordo com as suas habilitações académicas”. Os itens correlacionados foram o 7.4 - Habilitações escolares e o S2e - ... o equipamento de segurança está sempre disponível.

Na hipótese 2, “A perceção dos trabalhadores sobre a importância dada à realização do trabalho de forma segura varia de acordo com as suas habilitações académicas”, os itens correlacionados foram o 7.4 - Habilitações escolares e S5h - Se eu estivesse sempre a preocupar-me com a segurança, o meu trabalho não ficaria feito.

Na hipótese 3, “A percepção dos trabalhadores sobre o incumprimento de regras e normas de segurança varia de acordo com a idade dos mesmos”, os itens correlacionados foram o 7.2 - Idade, com o S5j - Quebro as regras e instruções relacionadas com a segurança por não corresponderem à forma mais segura de trabalhar.

Por fim, na hipótese 4, “A percepção dos trabalhadores acerca do nível de adequação da informação de SST varia conforme a antiguidade na organização”, os itens correlacionados foram 7.6 – Antiguidade e o S2l - ... não nos é fornecida informação adequada sobre o que se passa em termos de segurança na empresa.

Em relação à hipótese 1 foi possível confirmar que a percepção dos trabalhadores no que toca à disponibilidade de EPI, varia de acordo com as suas habilitações académicas. Verificou-se que quanto maior o nível académico dos trabalhadores, maior foi o valor da escala selecionado no inquérito, ao passo que os trabalhadores com menor nível de escolaridade, optaram pelas escalas de menor valor. Quer isto dizer que funcionários com maior habilitação concordam, de uma forma geral, que os EPI são disponibilizados pela organização, enquanto os trabalhadores com menos estudos discordam desta afirmação. É de salientar que os trabalhadores com menor escolaridade são, precisamente, os trabalhadores que têm funções que obrigam o uso do EPI, ao passo que os trabalhadores com maior nível académico, normalmente desempenham funções menos exigentes fisicamente e que raramente obrigam ao uso de equipamentos de segurança. Nesta hipótese, a correlação é estatisticamente significativa ($p = 0,017$), com uma intensidade moderada e positiva (variam no mesmo sentido) ($r = 0,404$), isto é, quando aumentam as habilitações sobe a percepção sobre a disponibilidade dos EPI, e vice-versa.

No que toca à hipótese 2, verificou-se que a importância dada à realização do trabalho de forma segura varia de acordo com as habilitações académicas. Foi possível apurar que os trabalhadores com maior nível de escolaridade discordam, de uma forma geral, com a afirmação apresentada, revelando uma maior preocupação e sensibilização com as questões relacionadas com a SST, ao passo que os trabalhadores com menor nível de habilitações escolares mostraram-se mais identificados com esta afirmação. Pode-se, assim, constatar que a conclusão dos trabalhos dentro dos prazos estipulados é um fator

prioritário em detrimento da realização do trabalho de forma segura. Nesta hipótese, a correlação é estatisticamente significativa ($p = 0,009$), com uma intensidade moderada e negativa (variam em sentidos opostos) ($r = -0,430$), isto é, quando aumentam as habilitações diminui a percepção da priorização dos prazos sobre a segurança, e vice-versa.

Quanto à hipótese 3, verificou-se que a quebra de regras e normas de segurança é influenciada diretamente pela idade dos trabalhadores. Foi possível apurar que quanto maior a idade dos trabalhadores, maior a propensão para a quebra de instruções e regras de segurança, por não corresponderem, no entender dos trabalhadores, à forma mais segura de trabalhar. Pode-se, assim, dizer que quanto maior a idade maior é a dificuldade de cumprir com as ideias, regras e normas de segurança, uma vez que nem todas serão encaradas pelos funcionários como sendo eficazes ou pertinentes. Nesta hipótese, a correlação também é estatisticamente significativa ($p < 0,001$), com uma intensidade forte e positiva (variam no mesmo sentido) ($r = 0,847$), isto é, quanto mais velhas as pessoas, maior a propensão para não cumprirem com os procedimentos de segurança, e vice-versa.

Na quarta e última hipótese testada, verificou-se que o fator de antiguidade na organização é determinante para a percepção acerca do nível de adequação da informação transmitida pela organização. Foi possível apurar que os trabalhadores com mais anos de serviço na empresa concordam, de um modo geral, que o nível de informação de SST fornecida pela organização não é o mais adequado, havendo necessidade de apostar mais no âmbito da formação e informação em matéria de SST. Isto permitirá dotar os trabalhadores de mais e melhores capacidades de realização de trabalho de forma segura, bem como uma melhor capacidade de resposta perante uma situação emergente. Nesta hipótese, a correlação também é estatisticamente significativa ($p = 0,022$), com uma intensidade moderada e positiva (variam no mesmo sentido) ($r = 0,405$), isto é, quanto mais aumenta a antiguidade, tende a aumentar também a percepção sobre a inadequação das informações de SST prestadas pela empresa autárquica, e vice-versa.

Estas hipóteses testadas permitiram obter ainda mais algumas características da cultura e clima de SST existente nesta organização autárquica. Desde logo, destaca-se o papel

que as habilitações e antiguidade têm nas atitudes e comportamentos de segurança manifestados pelos trabalhadores. Verifica-se que as habilitações académicas influenciam diretamente as atitudes e comportamentos adotados por parte dos trabalhadores na organização. Foi possível constatar que quanto menor é o grau académico dos trabalhadores maior é a percepção da inexistência de EPI e EPC na sua organização, sendo também menor a preocupação dada às questões de segurança e saúde no trabalho, dando-se prioridade à conclusão dos prazos estipulados. Quer isto dizer que apesar dos trabalhadores com menor estudo reconhecerem a falta de Equipamento de Segurança Individual e Coletiva, esse fator não os impede de adotar atitudes e comportamentos inseguros, priorizando a conclusão dos trabalhos dentro dos prazos pretendidos, mesmo que para isso sacrifiquem regras e normas de segurança. No que diz respeito à antiguidade na empresa, quanto maior o número de anos de serviço na organização em estudo maior é a percepção que os trabalhadores têm sobre a inadequação das informações de SST prestadas pela empresa autárquica.

É fundamental perceber se todos os colaboradores entendem a importância de adotar comportamentos seguros, porque não adianta apenas a aquisição de equipamentos de proteção individual e coletiva, se os trabalhadores não se encontram predispostos a adotar medidas de prevenção e corretivas, no sentido de prevenir doenças profissionais e acidentes de trabalho. Segundo Tavares (2016), é através da adoção de comportamentos seguros que será possível implementar uma cultura de segurança na organização. Para tal, é necessário o envolvimento de todas as pessoas afetas à organização, desde a sua gestão de topo até aos trabalhadores operários, no âmbito da identificação e reconhecimento prévio dos perigos existentes no local de trabalho.

Este trabalho de investigação, focado essencialmente nas percepções registadas e comportamentos observados dos trabalhadores, durante o seu dia-a-dia, tendo em conta as condições de trabalho a que se encontram expostos, decorre da presença no terreno durante um período de 3 anos. Este foi um fator principal para apurar os valores da organização, as práticas, crenças e cultura no âmbito de segurança e saúde no trabalho. De acordo com Pereira e Neto (2020), todas as organizações possuem uma cultura organizacional, pelo que as práticas da gestão, os valores existentes, crenças, hábitos e comportamentos individuais e coletivos variam de entidade para entidade.

Agora, essa cultura e clima organizacional pode é ser mais ou menos positiva, principalmente no que toca à SST.

As características retratadas sobre a empresa autárquica estudada influenciam diretamente o seu desempenho no âmbito de SST. Assim sendo, é fundamental identificar e analisar as características organizacionais, no sentido de serem delineadas estratégias de melhoria do sistema interno de segurança. Verificou-se que o conceito de segurança era visto como algo de estranho. Havia uma grande descrença por parte dos trabalhadores, uma vez que os mesmos argumentavam, frequentemente, que as condições de segurança nunca tinham sofrido qualquer evolução desde o início das suas carreiras profissionais, algumas delas superiores a 30 anos de serviço. A chegada de um Técnico Superior de Segurança, no início era vista como uma possível complicação no dia a dia dos operacionais e não como parte da solução. Por sua vez, a gestão também numa fase inicial, nem sempre tinha em consideração os alertas dados pelo Técnico Superior de Segurança no Trabalho, porque apesar de reconhecerem as falhas existentes, argumentavam que a saúde financeira não permitia a aquisição dos equipamentos sugeridos pelo técnico.

Logo de início no estágio, foi observado que tanto a gestão como os trabalhadores não reconheciam os seus erros e falhas, estando mais preocupados em atribuir culpas, do que contribuir eles próprios para o melhoramento do nível de segurança existente. Ao longo de 3 anos, foram realizadas várias reuniões tanto com a gestão como com os trabalhadores. O executivo que existia nessa altura não aceitava as propostas realizadas no âmbito da segurança, sendo inclusive rejeitadas as propostas para aquisição de melhores Equipamentos de Proteção Coletiva, tais como exaustores/ventiladores que eram necessários nas 3 oficinas de trabalho, ou equipamentos de proteção de queda em altura. Os EPI existentes estavam maioritariamente fora do prazo de validade e apesar da gestão existente ter sido informada de tal, a realidade é que não foram adquiridos quaisquer novos equipamentos. Por sua vez, os trabalhadores rejeitavam o uso dos EPI devido ao desconforto e à falta de qualidade dos mesmos.

“Não existe nenhuma atividade profissional, independentemente da sua importância e urgência, que não possa ser realizada com respeito das regras de segurança. A SST não é um entrave para que o trabalho possa ser feito forma eficiente e eficaz, é uma condição basilar para que isso aconteça, porque sem um trabalhador saudável não

existe trabalho” (Pereira & Neto 2020, p. 37). Contudo, devido à falta de valores e princípios organizacionais de segurança nesta empresa, a SST era percebida como algo secundário e não prioritário, sendo este um dos principais traços culturais desta organização autárquica.

7. CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi atingido, uma vez que foi possível caracterizar a cultura e clima organizacionais da empresa municipal em estudo, tendo sido identificadas as áreas onde é necessário melhorar. O inquérito aplicado aos trabalhadores permitiu apurar a percepção destes no âmbito da SST, assim como a sua perspetiva da forma como a organização autárquica gere e prioriza as questões da segurança. Os resultados obtidos revelaram um clima de segurança negativo, na sua generalidade, sendo bem patente com os resultados obtidos nos índices fatoriais, estando a maioria deles com classificação negativa. A organização autárquica deverá melhorar principalmente o nível de Formação de Segurança, uma vez que se revelou o índice fatorial com pior média. Embora este tenha sido o índice fatorial que necessita de um maior nível de intervenção, existem outros seis que obtiveram classificações negativas e que também necessitam de especial atenção, sendo eles: Qualidade das Comunicações de Segurança; Internalização da Segurança; Força Institucional da Segurança; Percepção de Valores e Práticas de Segurança; Implementação de Segurança e Aprendizagem com Acidentes. Para corrigir esta situação, a organização autárquica deverá melhorar a sua estratégia de comunicação, permitir uma maior participação e envolvimento de todos os trabalhadores no âmbito da SST, bem como realizar formação de uma forma mais frequente. A Segurança é erradamente vista como um entrave para a conclusão das tarefas, uma vez que os trabalhadores assumiram nos inquéritos que se estivessem demasiado preocupados com os parâmetros da segurança, não conseguiriam concluir as funções estipuladas dentro dos prazos propostos. Isto revela que há uma maior preocupação no processo produtivo organizacional do que respeitar regras e normas básicas de segurança. Estas evidências revelam a necessidade de consciencializar os colaboradores a adotarem comportamentos seguros durante todo o seu horário laboral. Pelo lado positivo, a destacar o índice fatorial Verosimilhança do risco, que foi o índice fatorial que melhor média obteve. Ficou patente que os trabalhadores estão conscientes da existência de riscos inerentes às suas atividades profissionais.

No que às hipóteses diz respeito, verifica-se que as habilitações académicas influenciam diretamente a percepção sobre a organização. Foi possível constatar que quanto menor é o grau académico dos trabalhadores, maior é a percepção da inexistência de EPI e EPC

na sua organização, sendo também menor a preocupação dada às questões de segurança e saúde no trabalho, dando-se prioridade à conclusão dos prazos estipulados. Quer isto dizer que apesar dos trabalhadores com menor estudo reconhecerem a falta de Equipamento de Segurança Individual e Coletiva, esse fator não os impede de priorizar a conclusão dos trabalhos dentro dos prazos pretendidos, mesmo que para isso sacrifiquem regras e normas de segurança. Esta percepção também se verifica quando se tem em conta a idade dos trabalhadores, sendo que funcionários com idades mais avançadas, têm uma maior propensão para não cumprirem com os procedimentos de segurança. No que diz respeito à antiguidade na empresa, quanto maior esta é, maior é a percepção sobre a inadequação das informações de SST prestadas pela empresa autárquica, ou seja, quanto maior o número de anos de serviço na organização autárquica, maior é a percepção que as informações de SST prestadas são desajustadas.

É de se salientar que foram encontrados alguns desafios neste estudo, nomeadamente uma amostra de apenas 33 colaboradores, o que dificultou a realização dos testes de fiabilidade e respetivo tratamento de dados no programa SPSS. De referir que se notou uma falta de interesse nos trabalhadores em preencher os inquéritos, deixando diversas páginas em branco e não lendo as perguntas com a devida atenção, resultando em respostas contraditórias. Havia também o receio que a sinceridade das respostas dadas, pudessem levar a possíveis consequências junto das chefias, pelo que muitos dos inquiridos optaram por não disponibilizar alguns dados socio-biográficos.

O estudo efetuado foi relevante para constatar aquilo que já se suspeitava antes da sua realização, ou seja, uma nítida falta de cultura e clima de segurança na organização autárquica. Os resultados obtidos permitiram apurar quais os índices fatoriais que necessitam de estratégias de melhoria, tendo sido já identificadas ao longo do estudo algumas dessas estratégias a aplicar. Foi muito pertinente a comparação dos resultados obtidos neste estudo com os de Pereira e Neto (2020), para que as chefias entendessem a enorme diferença existente entre a cultura e clima de segurança em vigor na organização autárquica, quando comparado com a cultura e clima de segurança existentes, nomeadamente na indústria de espumas alvo do estudo de Pereira e Neto (2020).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agência Internacional de Energia Atômica (1991). Safety Culture. *Safety series*, nº 75 – INSAG – 4 . Viena: INSAG.

Alcadipani, R., & Crubellate, J. (2003). Cultura organizacional: generalizações improváveis e conceituações imprecisas. *Revista de Administração Contemporânea*, 43, 2, 64-77.

Antonsen, S. (2009a). *Safety culture: theory, method and improvement*. Surrey: Ashgate Publishing Limited.

Antonsen, S. (2009b). Safety culture assessment: a mission impossible? *Journal of Contingencies and Crisis Management*. 17, 242-254.

Areosa, J. (2007). *Atitudes e Comportamentos Perante o Risco*. Conference: 7º Congresso internacional SHSTAt: Porto.

Areosa, J., & Augusto, N. (2012). Segurança e saúde comportamental: reflexão preliminar. Proceedings SHO2012 - *International Symposium on Occupational safety and hygiene*, Guimarães, Portugal.

Areosa, J. (2017). Compreender os comportamentos para melhorar a segurança. In H. V. Neto, J. Areosa, & P. Arezes (Eds.), *Liderança e Participação em Segurança e Saúde no Trabalho* (pp. 176-198). Porto: Civeri Publishing.

Arvidsson, M., Johansson, C.R., EK, A., & Akselsson, R. (2006). Organizational climate In air traffic control innovative preparedness for implementation of new technology and organizational development in a rule governed organization. *Applied Ergonomics*, Alton, 37, 119-129.

Barret, Richard (2000). *Libertando a Alma da Empresa: como transformar a organização numa entidade viva*. São Paulo: Cultrix.

Bispo, C. A. (2006). Um Novo Modelo de Pesquisa de Clima Organizacional. *Produção*, V. 16, Nº 2, 258-273. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132006000200007>

- Campos, D. C., & Dias M. C. F. (2012). A Cultura de Segurança no Trabalho: Um Estudo Exploratório. *Sistemas & Gestão*, 7, 594-604. <https://doi.org/10.7177/sg.2012.V7.N4.A7>
- Cárdenas, M. C., Díaz, M. G., & Medina, M. M. (2015). Diagnóstico Del Clima Organizacional Promotor de Estrategias Gerenciales en las Pequeñas Empresas de la Industria MetalMecánica. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, Vol. 8, No. 5, 15-24.
- Chagas, D. (2016). A importância da cultura de segurança na prevenção dos acidentes de trabalho. Disponível em <http://blog.safemed.pt/a-importancia-da-cultura-de-seguranca-na-prevencao-dos-acidentes-de-trabalho/> [Consultado a 26 de outubro de 2020].
- Chambel, M. J., & Curral, L. (2008). *Psicologia organizacional: da estrutura à cultura*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Chiavenato, I. (1999). *Recursos humanos: O Capital Humano das Organizações* (9ª ed.). Rio de Janeiro: Campus.
- Chiavenato, I. (2006). *Princípios da Administração. O essencial em teoria geral da administração*. 2ª edição revisada e atualizada. São Paulo: Manole Editora.
- Cooper, D. (1998). *Improving safety culture: a practical guide*. Londres: Wiley.
- Costa, E. (2016). *O Impacto do Clima Organizacional na Atuação do Assistente Social – Uma Análise Empírica*, Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, Universidade dos Açores, Faculdade de Economia e Gestão.
- Cox, S., & Flin, R. (1998). Safety culture: philosopher's stone or man of straw? *Work and Stress*, vol. 12, Nº 3, 189-201. <https://doi.org/10.1080/02678379808256861>
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R.C., Cardoso, C.C., & Neves, P. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (8ª ed., pp. 633-667). Lisboa: Editora RH.
- Curvello, J. (2012). *Comunicação Interna e Cultura Organizacional*. Brasília: Casa das Musas.

DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (2021) – UE: Quadro estratégico para a saúde e segurança no trabalho. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/ue-quadro-estrategico-para-a-saude-e-seguranca-no-trabalho> [Consultado a 23 de abril de 2022].

Dimitrova, P. (2019). *O Clima Organizacional e a Satisfação dos trabalhadores na Rari – Construções Metálicas, Engenharia, Projetos e Soluções Industriais, S.A*, Relatório de Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais.

ENWHP - European Network for Workplace Health Promotion (2007). *Luxembourg declaration on workplace health promotion in the European Union. European Network for Workplace Health Promotion*. Luxemburgo.

Fernández – Muñiz, B., Montes-Peón, J.M., & Vázquez-Ordás, C.J. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of Safety Research*, n.38. 627-641, <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2007.09.001>

Flaming, M., & Scott, M. (2004). Cultural maturity model: health and safety improvement through involvement. *In: SPE International Conference on HSE, 7, 2004*, Calgary, Alberta, Canada. <https://doi.org/10.2118/86623-MS>

Fleury, M.T., Fischer, R. M. (1996). *Cultura e poder nas organizações*, 2ª edição. São Paulo: Atlas.

Freitas, L. (2016) – *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho*, 3ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo.

Geller, E. (2001). *The Psychology of Safety Handbook*. 2ª Edição. Florida: CRC Press LLC.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update (4th ed.)* Boston: Allyn and Bacon.

Glennon, D. P. (1982), Measuring organizational safety climate, *Australian Safety News*, January/February, 23-28.

Gonzalez, I. V., Oliveira, M. D., Souza, S. P., Behr, S. D., Soares, M. L., & Pelissari, A. S. (2011). Pesquisa de Clima Organizacional: Um Estudo em uma Secretaria Municipal de

Educação do Estado do Espírito Santo. *Qualitas Revista Eletrônica*, Vol.12. Nº 2, 1-23.
DOI:1677 4280.

Guldenmund, F.W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, v.34, 193- 214. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00014-X](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00014-X)

Guldenmund, F. W. (2010). (Mis) understanding safety culture and its relationship to safety management. *Risk Analysis*, 30(10), 1466-1480.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1539-6924.2010.01452.x>

Gutierrez, R. (2013) Why don't people just follow the rules? A psychologist's explanation of safety management beyond behaviour based safety. *DuPont Sustainable Solutions*.
<https://doi.org/10.2118/157348-MS>

Hale, A., & Hovden, J. (1998). Management and culture: the third age of safety. In Feyer, A., & Williamson, A., (ed. lit.), *Occupational injury: risk, prevention and intervention*. London: Taylor & Francis.

Hale, A.R. (2000). Culture's confusions. *Safety Science*, n. 34.
[https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00003-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00003-5)

Havold, J. (2007). *From safety culture to safety orientation: developing a tool to measure safety in shipping*. Tese para o grau de Doutorado em Engenharia, Trondheim: NTNU Norwegian University of Science and Technology. Faculty of Social Sciences and Technology Management Department of Industrial Economics and Technology Management.

Health and Safety Laboratory (2002). *Safety Culture: A review of the literature*. Sheffield, Safety & Health Laboratory, Human Factors Group.

Hopkins, A. (2006). Studying organisational cultures and their effects on safety. *SafetyScience*. Elsevier, 875 – 889. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.05.005>

International Labour Organization, Takala, J. (2005). *Introductory report: decent work - safe work*. Geneva: SafeWork.

Lacaz, F.A.C. (2000). Qualidade de Vida no Trabalho e saúde/doença. *Ciência saúde coletiva* vol.5 no.1, <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013>.

Lee, T. (1998) Assessment of safety culture at a nuclear reprocessing plant. *Work & Stress*, v. 12, n. 3, Routledge. <https://doi.org/10.1080/02678379808256863>.

Leite, E., & Sousa-Uva, A. (2015). *Healthcare workers' health: old, new and emerging occupational hazards*. Proceedings Book International Symposium on Occupational Safety and Hygiene. Guimarães, Portuguese Society of Occupational Safety and Hygiene (SPOSHO).

Luz, R. (2003). *Gestão do clima organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Macêdo, I. I., Rodrigues, D. F., Johann, M. E., & Cunha, N. M. (2007). *Formação e desenvolvimento de equipes - A influência da cultura e do clima organizacional*. Aspectos Comportamentais da Gestão de Pessoas, 9ª edição revista e atualizada. Rio de Janeiro, Brasil. Editora FGV. ISBN 978-85-225-1201-0

Marroco, J. (2010). *Análise Estatística com utilização do SPSS (3ª Edição)*. Edições Sílabo.

Matoso, T. (2016). *Cultura de Segurança e Acidentes de Trabalho – Estudo de Caso em Dois Serviços Não Clínicos de Um Hospital Central*, Dissertação de Mestrado em Saúde Pública, Universidade Nova de Lisboa.

Mearns, K., Whitaker, S. M., & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, Vol. 41, 8, 641 – 680. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00011-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00011-5)

Miguel, A. (2014) *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho*. Porto: Porto Editora.

Monteiro, E., & Duarte, C. (2007). *Prevenção em Segurança no trabalho. A influência do clima organizacional no clima de segurança*. Porto: Universidade Fernando Pessoa.

Morrow, S., Mcgonagle, A., Dove-Steinkamp, M., Walkwer, C., Marmet, M., & Barnesfarrel, J. (2010). Relationships between psychological safety climate facets and safety behavior in the rail industry: A dominance analysis. *Accident Analysis and Prevention*. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.08.011>

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2016). *Strengthening the Safety Culture of the Offshore Oil and Gas Industry*. Washington, D.C.: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/23524>

Neal, A., & Griffin, M. (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>

Neal, A., Griffin, M., & Hart, P. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, Nº 34. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)

Neal, A., Griffin, M. (2006). A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels. *Journal of Applied Psychology*, 4. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>

Neto, H. V. (2013). *Construção Social do Risco e da Segurança do Trabalho em Contexto Organizacional*. Porto: Civeri publishing.

Neto, H.V. (2019). *Sebenta Pedagógica da UC de Segurança Comportamental*. Mestrado em Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, Instituto Superior de Educação e Ciências (ISEC Lisboa).

Neves, J. (2000). *Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Editora RH.

OHSAS (2007). 18001:2007 - Occupational health and safety management systems: Requirements. BSI. Consultado em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/7319/2/Anexo%20I%20OHSAS180012007_pt.pdf.

OIT - Organização Internacional Trabalho (2005). *Prevention: A Global Strategy*. The ILO report for world day for safety and health at work, Geneva. ISBN 92-2-117108-6 (web pdf).

OIT – Organização Internacional do Trabalho (2013). *A prevenção das doenças profissionais*. Relatório de 2013. ISBN: 978-989-8076-84-7

O'leary, M. (2000). Man-made disasters: why technology and organizations (sometimes) fail. *Safety Science*, Vol. 34, [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00004-7](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00004-7)

Oliveira, S. G. (1998) *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Ed. LTr.

Ostrom, C., Wilhelmsen, C., Kaplan, B. (1993). Assessing safety culture. *Nuclear Safety*, Office of Scientific and Technical Information, U.S. Department of Energy. v. 34, n. 2, 163 – 316.

Palacios, K. E. (2002). Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional. *Revista de Administração*, V.37. n.3, 96-104.

Pereira, R., & Neto, H.V. (2020). Clima de segurança numa indústria de espumas. In P. Arezes et al. (Ed.). *International Symposium on Occupational Safety and Hygiene: Proceedings Book of the SHO2020* (pp.187-190). Guimarães: SPOSHO.

Pereira, R., & Neto, H.V. (2021). Avaliação do clima de segurança numa indústria de espumas a partir das atitudes e comportamentos dos trabalhadores. *Cesqua - Cadernos de Engenharia de Segurança, Qualidade e Ambiente*, Nº. 3. 18-38.

Peter, T.J., & Waterman, R.H. (1982). *In search of excellence*. New York: Harper and Row.

Pidgeon, N. (1991) Safety culture and risk management in organizations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, v. 22, n. 1, 129-140.

Quelhas, A. (2006). *Desenvolvimento de uma cultura de segurança total: um estudo de caso em indústria automotiva na região sul fluminense*. Dissertação de Mestrado em Sistemas de Gestão. Área de Concentração: Sistema de Gestão pela Qualidade Total. Escola de Engenharia, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro.

Reason, J. (1990). *Human error*, Nova Iorque: Cambridge University Press.

Reason, J. (1997). *Managing the risks of organisational accidents*, London: Routledge.

Ribeiro, J. L.P. (2005). *Introdução à Psicologia da Saúde*. Coimbra: Quarteto Editora.

Richter, A., & Koch, C. (2004). Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures. *Safety Science*, n.42, 703-722. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2003.12.003>

- Rundmo, T. (2000). Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro, *Safety Science*, n.34, 47-59. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00006-0](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00006-0)
- Santos, C. (2019). *Eficácia de um programa de segurança comportamental: Um estudo de caso na indústria petrolífera*. Dissertação de Tese de mestrado em Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, Instituto Superior de Educação e Ciências, Lisboa.
- Schein, E. H. (1992). *Guia de Sobrevivência da Cultura Corporativa*. Rio de Janeiro: José Olímpio.
- Serranheira, F., Sousa-Uva, A., Sousa, P., & Leite, E. (2009). PatSafety: Segurança do doente e saúde e segurança dos profissionais de saúde: duas faces da mesma moeda. *Saúde & Trabalho*, (7), 5-29.
- Seymen, O., & Bolat, O. (2010). The Role of National Culture in Establishing an Efficient Safety Culture in Organizations: An Evaluation in Respect of Hofstede's Cultural Dimensions. Disponível em <http://w3.balikesir.edu.tr/~seymen/SeymenBolatAtina.pdf>
- Silva, E.A.S. (2010). *Percepção do Risco e Cultura de Segurança – O Caso Aeroportuário*, Dissertação de Mestrado em Dinâmicas Sociais, Riscos Naturais e Tecnológicos Especialidade: Ciências do Risco, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Silva, S. (2008). *Culturas de segurança e prevenção de acidentes de trabalho numa abordagem psicossocial: valores organizacionais declarados e em uso*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Silva, S., Lima, L., & Baptista, C. (2004), OSCI: an Organisational and Safety Climate Inventory, *Safety Science*, 42. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(03\)00043-2](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(03)00043-2)
- Tavares, A. C. (2016). Prevenção e cultura de Segurança. *Revista de Segurança*, N.º 229.
- Theobald, R. (2005). *Propostas de princípios conceituais para integração dos fatores humanos à gestão de SMS: o caso da indústria de petróleo e gás*. Dissertação de Mestrado em Sistemas de Gestão, Universidade Federal Fluminense, Niterói.
- Tomei, P. (2003). *A gerência da cultura como ferramenta de competitividade*. Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro / Instituto de Administração e Gerência.

Vassem, A., Fortunato, G., Bastos, S., & Balassiano, M. (2017). Fatores constituintes da cultura de segurança: olhar sobre a indústria de mineração, *Gestão & Produção*, vol.24, no.4. <https://doi.org/10.1590/0104-530x1960-16>

Vaughan, D. (1996). *The challenger launch decision: risk, Technology, culture, and deviance at NASA*. Chicago: The University of Chicago.

Yeow, P. H. P., & Goomas, D. T. (2014). Outcome-and-behavior-based safety incentive program to reduce accidents: A case study of a fluid manufacturing plant. *Safety Science*, 70, Elsevier, 429 – 437. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.07.016>

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>

Zohar, D. (2003). Safety climate: Conceptual and measurement issues. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 123–142). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-006>.

ANEXOS

ANEXO I – Inquérito sobre clima e cultura de segurança

INQUÉRITO ÀS/AOS TRABALHADORAS/ES SOBRE CLIMA E CULTURA DE SEGURANÇA

O presente inquérito visa obter informações sobre as percepções e atitudes individuais de segurança e saúde no trabalho das/os trabalhadoras/es da empresa. Não existem respostas corretas ou erradas, apenas importa a sua opinião. Por isso, pedimos que seja sincero nas suas respostas. Os dados recolhidos destinam-se a fins estatísticos e salvaguardam o anonimato e a confidencialidade dos mesmos.

O inquérito é composto por sete secções. As primeiras cinco secções consideram escalas psicométricas de avaliação¹. Este tipo de escalas implica a existência de um conjunto de afirmações sobre as quais vai ter de expressar o seu grau de concordância ou o grau de importância que lhes atribui. Para responder, terá à sua disposição uma escala com 6 parâmetros, bastando assinalar com um círculo ou com uma cruz o número que corresponde à sua opinião.

Exemplo:

1. Caracterização da organização

Escala de avaliação:

0.	1.	2.	3.	4.	5.
Sem Importância	Muito Pouco Importante	Pouco Importante	Importante	Bastante Importante	Muitíssimo Importante

A sua organização considera ...

... a segurança no trabalho	0	1	2	3	4	5
... a satisfação no trabalho	0	1	2	3	4	5

SECÇÃO 1 – A sua opinião sobre o que a organização considera importante

¹ Escalas adaptadas do Inventário de Clima Organizacional e de Segurança por proposto por Silva, Lima e Baptista (2004) e do Inventário de Percepção do Risco proposto por Rundmo (2000).

Escala de avaliação:

0.	1.	2.	3.	4.	5.
Sem Importância	Muito Pouco Importante	Pouco Importante	Importante	Bastante Importante	Muitíssimo Importante

Até que ponto na sua organização é importante...

a)	... a utilização de instruções escritas para a realização do trabalho.	0	1	2	3	4	5
b)	... o cumprimento dos objetivos definidos.	0	1	2	3	4	5
c)	... o controlo do desempenho das/os trabalhadoras/es.	0	1	2	3	4	5
d)	... cumprir as regras definidas para a execução do trabalho.	0	1	2	3	4	5
e)	... dar atenção ao bem-estar das/os trabalhadoras/es.	0	1	2	3	4	5
f)	... a segurança das pessoas.	0	1	2	3	4	5
g)	... a utilização de equipamentos de segurança.	0	1	2	3	4	5

SECÇÃO 2 – A sua opinião sobre como a organização encara a segurança no trabalho

Escala de avaliação:

0.	1.	2.	3.	4.	5.
Discordo Totalmente	Discordo Bastante	Discordo	Concordo	Concordo Bastante	Concordo Totalmente

Na organização...

a)	... é habitual controlar o cumprimento das normas de segurança definidas pelo regulamento da empresa.	0	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---	---

b)	... é habitual explicitar os objetivos ao nível da segurança e da redução do número de acidentes.	0	1	2	3	4	5
c)	... é habitual introduzir novas normas de segurança, atualizadas em função do que se faz noutros países.	0	1	2	3	4	5
d)	... valoriza-se muito o cumprimento das regras de segurança.	0	1	2	3	4	5
e)	... o equipamento de segurança está sempre disponível.	0	1	2	3	4	5
f)	... evitamos participar pequenos acidentes de trabalho.	0	1	2	3	4	5
g)	... deve cumprir-se mais os procedimentos de segurança.	0	1	2	3	4	5
h)	... existe uma adequada formação de segurança.	0	1	2	3	4	5
i)	... quando ocorre um acidente ele é discutido e aprende-se com ele.	0	1	2	3	4	5
j)	... a formação em segurança é feita regularmente.	0	1	2	3	4	5
k)	... é dada atenção à manutenção de boas condições de segurança nas nossas instalações.	0	1	2	3	4	5
l)	... não nos é fornecida informação adequada sobre o que se passa em termos de segurança na empresa.	0	1	2	3	4	5
m)	... deve dar-se oportunidade ao aparecimento de novas ideias para aumentar a segurança no trabalho.	0	1	2	3	4	5
n)	... os acidentes têm servido para aumentar as condições de segurança da empresa.	0	1	2	3	4	5
o)	... valoriza-se muito o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.	0	1	2	3	4	5
p)	... as estatísticas de segurança raramente são estudadas e discutidas.	0	1	2	3	4	5

q)	... existe alguma confusão sobre quem devemos contactar quando se trata das questões de segurança.	0	1	2	3	4	5
r)	... são solicitadas e usadas as ideias e opiniões que os trabalhadores têm relativamente à segurança.	0	1	2	3	4	5
s)	... valoriza-se muito a expressão de novas ideias relativamente à segurança.	0	1	2	3	4	5
t)	... quando ocorre um acidente reajustam-se as normas de segurança existentes.	0	1	2	3	4	5
u)	... todos os indivíduos partilham a responsabilidade pela segurança.	0	1	2	3	4	5
v)	...valoriza-se muito o cumprimento dos objetivos de segurança.	0	1	2	3	4	5

SECÇÃO 3 – A sua opinião sobre como os responsáveis organizacionais encaram a segurança

Escala de avaliação:

0.	1.	2.	3.	4.	5.
Discordo Totalmente	Discordo Bastante	Discordo	Concordo	Concordo Bastante	Concordo Totalmente

Indique em que medida concorda com cada uma das seguintes descrições.

a)	As pessoas do departamento de segurança são muito influentes dentro da organização.	0	1	2	3	4	5
b)	A direção faz com que as/os trabalhadoras/es não se sintam à vontade para falar sobre as suas preocupações relativamente à segurança.	0	1	2	3	4	5

c)	A gestão não dá atenção ao que o departamento de segurança diz.	0	1	2	3	4	5
d)	Os meus superiores estão dispostos a aprender com os acidentes.	0	1	2	3	4	5
e)	A direção não demonstra grande preocupação com a segurança até existir um acidente.	0	1	2	3	4	5
f)	As pessoas que tomam decisões sobre a segurança não sabem o que se passa ao nível das condições de trabalho dos colaboradores.	0	1	2	3	4	5

SECÇÃO 4 – A sua opinião sobre como as pessoas da organização encaram a segurança no trabalho

Escala de avaliação:

0.	1.	2.	3.	4.	5.
Discordo Totalmente	Discordo Bastante	Discordo	Concordo	Concordo Bastante	Concordo Totalmente

Nesta organização, as pessoas ...

a)	... seguem cuidadosamente os procedimentos de segurança escritos.	0	1	2	3	4	5
b)	... defendem o trabalho em segurança quando alguém o critica.	0	1	2	3	4	5
c)	... estão dispostas a fazer um grande esforço para que o trabalho possa ser desempenhado de uma forma segura.	0	1	2	3	4	5
d)	... pensam que a segurança não é da sua preocupação - é sim da direção e de outros.	0	1	2	3	4	5
e)	... trabalham de forma segura, mesmo quando o chefe não está a supervisionar.	0	1	2	3	4	5

f)	... ajudam-se umas às outras a trabalhar de uma forma segura.	0	1	2	3	4	5
g)	... estão bem preparadas para as emergências, e todos sabem como responder em caso de emergência.	0	1	2	3	4	5
h)	... pedem ajuda em questões de segurança sempre que precisam.	0	1	2	3	4	5
i)	... olham para o registo de segurança da empresa como se tratasse do seu próprio registo e têm orgulho nisso.	0	1	2	3	4	5
j)	... têm orgulho por se trabalhar de uma forma segura.	0	1	2	3	4	5
k)	... usam o equipamento de segurança mesmo quando sabem que não estão a ser observadas.	0	1	2	3	4	5
l)	... encaram a segurança como sendo da responsabilidade de cada um.	0	1	2	3	4	5
m)	... devem ajudar os outros a trabalhar de uma forma mais segura.	0	1	2	3	4	5
n)	... estão conscientes do seu papel na segurança.	0	1	2	3	4	5

SECÇÃO 5 – A sua opinião sobre a segurança do posto de trabalho

Escala de avaliação:

0.	1.	2.	3.	4.	5.
Discordo Totalmente	Discordo Bastante	Discordo	Concordo	Concordo Bastante	Concordo Totalmente

Indique em que medida concorda com cada uma das seguintes descrições.

a)	Acidentes acontecem, pouco se pode fazer para os evitar.	0	1	2	3	4	5
b)	Tenho noção dos riscos inerentes ao meu posto de trabalho.	0	1	2	3	4	5
c)	Não trabalho com mais segurança porque ninguém me pediu para o fazer.	0	1	2	3	4	5
d)	Quando identifico perigos comunico a situação aos serviços de segurança.	0	1	2	3	4	5
e)	Quando há muito trabalho não é possível seguir as normas de segurança.	0	1	2	3	4	5
f)	Nas vezes que trabalhei sem segurança foi porque tinha de realizar rapidamente a tarefa.	0	1	2	3	4	5
g)	Por vezes é necessário correr algum risco para acabar o trabalho mais depressa.	0	1	2	3	4	5
h)	Se eu estivesse sempre a preocupar-me com a segurança, o meu trabalho não ficaria feito.	0	1	2	3	4	5
i)	Quebro as regras e instruções relacionadas com a segurança devido à pressão realizada pelas chefias.	0	1	2	3	4	5
j)	Quebro as regras e instruções relacionadas com a segurança por não corresponderem à forma mais segura de trabalhar.	0	1	2	3	4	5
k)	A probabilidade de sofrer acidentes no desempenho das minhas funções é nula.	0	1	2	3	4	5
l)	A probabilidade de um/a trabalhador/a, em geral, sofrer acidentes no desempenho das suas funções é nula.	0	1	2	3	4	5
m)	A probabilidade de sofrer doenças profissionais no desempenho das minhas funções é nula.	0	1	2	3	4	5

n)	A probabilidade de um/a trabalhador/a, em geral, de sofrer doenças profissionais no desempenho das suas funções é nula.	0	1	2	3	4	5
o)	Sinto-me preocupada/o com os riscos associados ao meu posto de trabalho.	0	1	2	3	4	5
p)	Existe um sentimento geral de preocupação com os riscos associados às atividades realizadas na organização.	0	1	2	3	4	5
q)	Tenho controlo sobre os perigos a que se encontra exposto o meu posto de trabalho.	0	1	2	3	4	5

SECÇÃO 6 – Segurança laboral

6.1 Alguma vez foi vítima de acidente de trabalho e/ou doença profissional na organização em que trabalha? Sim Não (se respondeu não, passe à questão 6.2)

6.1.1 Houve alguma avaliação da situação por parte dos serviços de segurança e saúde no trabalho? Sim Não (se respondeu não, passe à questão 6.2)

6.1.2 Recebeu alguma informação/formação sobre como evitar situações semelhantes?

Sim Não

6.2 Alguma vez foi vítima de acidente de trabalho e/ou doença profissional numa outra organização em que tenha trabalhado? Sim Não

6.3 A que riscos se encontra mais exposto no desempenho das suas funções?

6.4 A sua função exige a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI)?

Sim Não (se respondeu não, passe à questão 6.5)

6.4.1 Tem EPI à sua disposição? Sim Não Porquê?

6.4.2 Costuma utilizar? Sim Não Porquê?

6.5 Quando foi a última vez que recebeu formação em matéria de segurança e saúde no trabalho fornecida pela organização?

Nunca recebi No presente ano No ano passado
Há dois anos Há três anos Há quatro ou mais anos

6.6 Quando foi a última vez que foi consultada/o pelo médico do trabalho da organização?

Nunca fui vista/o No presente ano No ano passado
Há dois anos Há três anos Há quatro ou mais anos

SECÇÃO 7 – Dados sociobiográficos

7.1 Sexo: H M

7.2 Idade: _____

7.3 Estado Civil:

Solteira/o Casada/o Divorciada/o Separada/o Viúva/o

7.4 Habilitações escolares

- 1. Não sabe ler nem escrever
- 2. Sabe ler e escrever sem possuir grau de ensino
- 3. Ensino básico 1º ciclo (4º classe)
- 4. Ensino básico 2º ciclo (2º ano antigo / 6º ano de escolaridade)
- 5. Ensino básico 3º ciclo (5º ano antigo / 9º ano de escolaridade)
- 6. Ensino secundário (10º ano antigo / 12º ano de escolaridade)
- 7. Ensino médio (Curso técnico profissional de nível 5)
- 8. Ensino superior. Especifique: _____

7.5 Categoria profissional ou função desempenhada na organização.

7.6 Tempo de serviço na empresa (antiguidade): _____ anos

7.7 Tipo de vínculo contratual

- 1. Contrato sem termo (efetivo)
- 2. Contrato a prazo (renovável)
- 3. Contrato de empresa de trabalho temporário
- 4. Outro. Especifique: _____

TERMINOU O INQUÉRITO, OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO.

ANEXO II – Consentimento da Organização Autárquica

Consentimento da Organização Autárquica

A _____ (*inserir nome da organização*), vem por este meio dar consentimento de se realizar nas suas instalações o trabalho de investigação, intitulado *“O Impacto da Segurança Comportamental”*, realizado pelo aluno Hugo Lima Toste Diniz Simões, cujo o número de estudante é o 20180539 e que se encontra matriculado no segundo ano do Mestrado em Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, a decorrer no Instituto Superior de Educação e Ciências de Lisboa (ISEC).

A entidade acolhedora entende que compreender e intervir sobre os comportamentos de segurança é fundamental para melhorar o desempenho dos sistemas de gestão organizacional e como tal, vê este trabalho de investigação como uma ferramenta inovadora para melhorar as suas condições de SST.

A Vereadora,

Data:

__/__/__

ANEXO III – Consentimento dos trabalhadores

Consentimento dos trabalhadores

Eu, _____ (*nome do trabalhador*)
autorizo a recolha de dados, obtidos no inquérito destinado às/aos trabalhadoras/es
sobre clima e cultura de segurança, no âmbito do estudo de investigação “*O Impacto da
Segurança Comportamental*”.

O trabalhador,

Data:

__/__/__