

## **Cultura organizacional de segurança e saúde no trabalho numa empresa de construção e manutenção de instalações elétricas**

Carla Moreira, Hernâni Veloso Neto

*ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia, Vila Nova de Gaia, Portugal, E-mail: carlagmoreira@hotmail.com; hernani.neto@isla.guaia.pt*

**Resumo:** O presente estudo pretende avaliar o clima e cultura de segurança de uma empresa do ramo elétrico, para o que foi aplicado um inquérito por questionário da autoria de Neto (2013) a todos os colaboradores da empresa. A utilização do inquérito permitiu uma abordagem quantitativa, através da quantificação das opiniões dos indivíduos, de modo a identificar as suas perceções e atitudes individuais de segurança e saúde (SST). Para completar os dados obtidos através do inquérito, foi utilizado o método da entrevista direcionada a onze pessoas da empresa com cargos hierárquicos diferentes. Os resultados obtidos revelam um clima e cultura de Segurança positivo no que concerne aos componentes fatoriais da perceção sobre princípios gerais de segurança na organização, perceção sobre valores e práticas de gestão da segurança na organização, formação em segurança e Implementação da segurança. De forma menos positiva, verifica-se que é necessário traçar novas estratégias para colmatar qualidade das comunicações de segurança que apresentou uma média negativa.

**Palavras-chave:** Acidentes de Trabalho, Clima de Segurança, Perceção de Risco, Motivação para a Segurança.

## **Organizational culture of safety and health at work in a company of electrical installations construction and maintenance**

**Abstract:** The present study intends to evaluate the climate and safety culture of a company of the electric branch, for which it was applied a survey to all employees of the company, from authorship of Neto (2013). The use of the survey allowed a quantitative approach, through the quantification of the opinions of the individuals, in order to identify the individual perceptions and attitudes of OSH. In order to complete the data obtained through the survey, the method of interview directed to eleven people of the company with different hierarchical positions was used.

The results obtained reveal a positive safety culture and climate regarding the factorial of perception about general principles of safety in the organization, perception about values and practices of safety management in the organization, safety training and implementation. In a less positively way, it is necessary to outline new strategies to bridge the quality of safety communications that have presented a negative mean.

**Keywords:** Occupational Accidents, Safety Climate, Risk Perception, Safety Motivation.

## 1. Introdução

Um local de trabalho que atenta às necessidades dos seus colaboradores leva a um efeito positivo e duradouro sobre a saúde, o desempenho, a produtividade, a satisfação e o bem-estar. O mercado de trabalho torna-se cada vez mais competitivo, portanto, as exigências organizacionais tornam-se mais notórias, o que requer um maior investimento por parte das organizações nos seus recursos humanos. Esta valorização prende-se com o facto de as empresas terem de ultrapassar os obstáculos e fazer frente às adversidades do dia-a-dia profissional. As organizações devem assegurar as melhores condições de trabalho possíveis e os trabalhadores devem procurar fazer o seu melhor, com o pensamento do bem-estar num todo (empregador e trabalhador). O sector elétrico não foge à regra, as principais empresas nacionais que prestam serviços de construção e manutenção das redes elétricas (Baixa Tensão, Média Tensão, Alta Tensão e Muito Alta Tensão), além de possuírem um sistema de gestão integrado (Qualidade; Ambiente e Segurança) já certificado, estão a sentir necessidade de chegar a outro nível de certificação. É o caso da Empresa em estudo, que se comprometeu a conseguir a certificação na Safety Culture Ladder (SCL), um reconhecimento baseado na medição e monitorização de atitudes de segurança e comportamentos seguros.

O sistema do SCL foi, originalmente, desenvolvido pela ProRail, sendo a NEN, desde 1º de julho de 2016, aceite internacionalmente como gerenciador do SCL. O processo de Certificação é conduzido por organismos de certificados independentes e credenciados (Autoridades de Certificação Ladder). A SCL fornece informações sobre o grau de comportamento seguro consciente no local de trabalho. Quanto maior a conscientização sobre segurança numa organização, maior a pontuação na SCL. Essa pontuação está estruturada numa escada de cultura de segurança. A escada de cultura de segurança reconhece cinco etapas. As etapas da escada indicam o nível de desenvolvimento em que uma empresa opera no campo da conscientização da segurança (NEN, 2018).

A origem das ações perigosas pode estar relacionada com incapacidade física ou mental, falta de conhecimento, experiência ou motivação, stresse e incumprimento de normas e regras. Porém, estes comportamentos perigosos não podem ser interpretados sem incluir todo o ambiente de trabalho, o grupo de trabalho e a própria organização, que também apresenta responsabilidades na formação de conhecimentos e tomada de decisão por parte dos trabalhadores (Areosa & Augusto, 2012). É, assim, vantajosa a inserção da temática comportamental nos sistemas de gestão das empresas a nível de segurança, em que através de um sistema baseado nos comportamentos, incentiva-se às necessidades do ser humano e à melhoria do seu sistema de segurança, meio-ambiente e saúde, que encaminhará para a redução de desvios, incidentes e acidentes. Esta redução beneficia as organizações a nível social, competitivo, produtivo e a nível económico.

De acordo com Cooper (2000), a cultura de segurança é um subcomponente da cultura organizacional que faz referência aos indivíduos, ao trabalho e às características da organização, que afeta e influencia a saúde e a segurança dos mesmos. Para Alves (2011), o desenvolvimento de uma cultura de segurança exige a definição de uma estratégia suportada num planeamento das atividades, na organização do trabalho, na adequação de procedimentos, formação, consulta e participação dos trabalhadores e em normas e regras que visem a saúde e segurança. Através de comportamentos seguros iniciamos a interiorização de uma cultura de segurança, sendo que a adoção da mesma dentro de uma organização necessita, em primeiro lugar, o envolvimento de todos (desde

a parte da administração ao operário) no que diz respeito ao reconhecimento prévio dos perigos com que se deparam no seu trabalho (Tavares, 2016). O clima e a cultura de segurança existentes numa empresa são temas muito discutidos nos dias de hoje. A sua influência na prevenção de acidentes e atos inseguros estabelece claramente uma correlação positiva com a crescente complexidade do mercado de trabalho.

Lee e Harrison (2000) indicam que a cultura organizacional de segurança é o produto de valores, atitudes, percepções, competências e padrões de comportamento individuais e grupais que determinam o comprometimento, estilo e proficiência da gestão da segurança e saúde de uma organização. Para Cooper (2000), a cultura organizacional de segurança pode ser percebida através de três componentes: a psicológica, a situacional e a comportamental:

“A componente psicológica diz respeito às normas, valores, atitudes e percepções sobre a segurança no local de trabalho. Tende a ser medida e definida como clima organizacional de segurança. A componente situacional diz respeito aos aspetos observados, por exemplo, através das políticas organizacionais, dos sistemas de gestão, dos procedimentos de trabalho e dos sistemas de comunicação. A componente comportamental diz respeito à forma como as pessoas agem no seu local de trabalho” (Neto, 2013, p.84).

Por sua vez, o clima de segurança representa um sumário de percepções básicas que as/os trabalhadoras/es partilham acerca da segurança e saúde no seu ambiente de trabalho (Zohar, 1980 e 2003). Essas percepções incidem sobre diversas características organizacionais e têm impacto direto na postura das/os trabalhadoras/es para reduzir ou eliminar o risco (Glennon, 1982; Neto, 2013).

A Empresa em estudo tinha como objetivo a obtenção do Nível 3 da Safety Culture Ladder até dezembro de 2018. Para isso, iniciou o seu processo em janeiro de 2018, com o registo na página eletrónica da SCL e a realização do Self-Assessment e consecutiva Gap Analysis. Após a análise dos resultados obtidos no Self-Assessment foi necessário elaborar um plano de ações para a obtenção desta Certificação. O plano elaborado considera num conjunto de iniciativas que promovem comportamentos e atitudes seguras de forma a fazer o correto, em segurança, mesmo que o técnico de segurança ou outro colaborador não esteja presente no local. Após 4 meses da sua implementação, é necessário proceder a uma avaliação fundamentada em fatos reais e fiáveis.

Desta forma, com este estudo efetuou-se uma avaliação da eficácia do plano de ações estruturado no primeiro trimestre de 2018. As questões culturais podem, inúmeras vezes, transformar-se em entraves ou obstáculos significativos para as mudanças requeridas aquando da implementação da SCL. Portanto, conhecer a maturidade da cultura de segurança existente na empresa é essencial para a formulação de planos de mudanças. Após esta introdução ao presente artigo, segue-se a caracterização da amostra e metodologia aplicada no estudo, uma análise aos resultados obtidos do inquérito de avaliação do clima e cultura de segurança aplicado, identificando os pontos fortes e pontos fracos do programa implementado, e por último, elaborada uma conclusão acerca do presente estudo.

## 2. Abordagem Metodológica

De forma a avaliar o clima e cultura de segurança na empresa foi aplicado um Inquérito da autoria de Hernâni Veloso Neto (2013) a todos os colaboradores da empresa dos diferentes níveis hierárquicos. O Inquérito às/aos Trabalhadoras/es sobre Clima e

Cultura de Segurança (Neto, 2013), incorpora diversas Escalas adaptadas do Inventário de Clima Organizacional e de Segurança, por proposto por Silva, Lima e Baptista em 2004, e do Inventário de Percepção do Risco, proposto por Rundmo em 2000 (Neto, 2013). A utilização do Inquérito permite uma abordagem quantitativa, através da quantificação das opiniões dos indivíduos de modo a identificar as percepções e atitudes individuais de SST. Esta determinação da cultura interiorizada efetua-se através do estudo de dois fatores, fatores percetuais e fatores atitudinais indicativos de percepções e atitudes dos trabalhadores relativamente à SST (Neto, 2013).

O questionário foi distribuído aos colaboradores pelos técnicos de SST da empresa e preenchidos em contexto de consulta e participação no âmbito da segurança, explicando o objetivo geral do estudo e assegurando a confidencialidade dos dados e anonimato das inquiridas/os. No momento do estudo, a Empresa, contava com uma média de 230 colaboradores e destes, houve a colaboração de 154. Isto significa uma taxa de resposta na ordem dos 67%. Apesar de ser tentado abranger todo o universo da empresa, por motivos de absentismo, trabalhos no estrangeiro e tempo limitado não foi possível abranger os 230 colaboradores.

O inquérito está estruturado em sete seções, sendo as primeiras cinco desenvolvidas por escalas psicométricas (grelha de 6 pontos), a seção 6 por questões diretas sobre a Segurança e Saúde no Trabalho e, por fim, a seção 7 com dados sócio biográficos. De acordo com a análise das escalas psicométricas que compõem o inquérito, é possível determinar um conjunto de dimensões de análise do clima e cultura organizacional de SST na Empresa.

A utilização do programa estatístico SPSS, teve como fundamento a estruturação de escalas psicométricas de forma a obter as características indicadas no inquérito na construção de índices fatoriais. Por outras palavras, a análise fatorial estuda os inter-relacionamentos entre as variáveis, num esforço para encontrar um conjunto de fatores que exprima o que as variáveis originais partilham em comum (Marroco, 2010). O objetivo da utilização do SPSS no nosso estudo passa por quantificar e atribuir um sentido de valoração a um conjunto de componentes e índices fatoriais representativos das percepções e atitudes dos inquiridos.

Com o recurso à análise de 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. Para medir a consistência interna da escala do questionário, aplica-se o teste do Alfa de Cronbach, que permitiu determinar o limite inferior da consistência interna de um grupo de itens. O valor do Alfa deve ser positivo, variando entre 0 e 1, tendo as seguintes leituras: superior a 0,9 – consistência muito boa, entre 0,8 e 0,9 – boa, entre 0,7 e 0,8 – razoável, entre 0,6 e 0,7 – fraca e inferior a 0,6 – inadmissível (Neto, 2013).

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. No Quadro 1 apresentam-se os dados da avaliação de fiabilidade das escalas. Evidencia-se que apenas dois índices apresentam um valor de alfa inferior a 0,6. Contudo, como os índices se encontram validados na literatura (Neto, 2013) e o valor está próximo de limite admissível, assumiu-se a fiabilidade dos mesmos. Os restantes índices revelaram consistência interna razoável, boa ou muito boa.

Para completar os dados obtidos através do inquérito, foi utilizado o método da entrevista direcionada a 11 pessoas da empresa: 3 administradores, 2 diretores técnicos, 1 gestor de segurança, 1 técnico de segurança, 2 encarregados e 2 oficiais eletricitas, com o intuito de complementar as informações dos questionários e de entender a opinião dos vários patamares da empresa em relação ao Clima e Cultura organizacional de SST.

**Quadro 1 - Distribuição dos componentes fatoriais e Avaliação da fiabilidade das escalas.**

Componentes fatoriais	N.º Itens	Alfa de Cronbach
<b>Segurança como valor organizacional</b>		
Perceção sobre princípios gerais de segurança na organização	7	,845
Perceção sobre valores e práticas de gestão da segurança na organização	8	,846
<b>Comunicação e Formação de segurança</b>		
Formação em segurança	3	,550
Qualidade das comunicações de segurança	4	,786
<b>Eficácia da segurança</b>		
Efeitos do ritmo de trabalho na segurança	4	,901
Implementação da segurança	4	,592
Força institucional da segurança	3	,829
<b>Aprendizagem organizacional com os acidentes</b>		
Aprendizagem organizacional com os acidentes	4	,726
<b>Maturidade de segurança</b>		
Internalização da segurança	11	,918
Comportamentos de risco	9	,897
<b>Perceção do risco</b>		
Verosimilhança (noção da existência) do risco	4	,889
Locus de controlo (preocupação e consciência) do risco	8	,696

Na seleção dos entrevistados teve-se em conta os acidentes de trabalho graves em 2018, diferentes áreas de trabalho e colaboradores inscritos no sindicato. A elaboração do guião da entrevista foi baseada nos resultados obtidos no Assessment do SCL e algumas questões que se interligavam ao questionário clima e cultura organizacional de SST. As entrevistas foram marcadas previamente consoante a disponibilidade dos entrevistados, realizadas em horário laboral e tiveram uma duração de cerca de 30 minutos a 1 hora. Tendo todas elas sido transcritas com atribuição de um código de identificação de forma aleatória com o cargo, quadro 2.

**Quadro 2 - Código de identificação por entrevistado**

Cargo	Código de identificação
Administrador 1	AD01
Administrador 2	AD02
Administrador 3	AD03
Direção técnica 1	DT01
Direção técnica 2	DT02
Gestor de Segurança	GS
Técnico de Segurança 1	TS
Encarregado 1	ENC01
Encarregado 2	ENC02
Oficial eletricitista 1	OE01
Oficial eletricitista 2	OE02

### 3. Análise e Discussão dos Resultados

O objetivo deste estudo é o de analisar o clima e cultura organizacional em SST, através das percepções, atitudes e comportamentos revelados pelos seus colaboradores, e verificar a presença ou não de relações significativas de fatores percutuais e dos fatores atitudinais indicativos de percepções de SST. Através da análise de dados obtidos no tratamento estatístico dos inquéritos, procuramos dar resposta aos objetivos que nos propusemos alcançar através deste estudo.

#### 3.1. Análise Descritiva dos Dados Sócio biográficos

Neste ponto, pretende-se caracterizar a amostra em estudo através dos dados obtidos na Secção 7 (dados sócio biográficos). Contudo, nem todas as questões foram respondidas, fazendo com que exista um número de respostas válidas diferente em algumas questões. Tendo em conta as respostas válidas em cada variável, pode-se identificar que a amostra era composta por 144 colaboradores e 5 colaboradoras.

Mesmo não conseguindo abranger todo o universo da empresa, a amostra tornou-se extensível a todas as categorias da empresa, tendo uma maior incidência nas categorias operacionais, em que 42.7% da amostra são oficiais eletricitas, 5.3% pré oficiais, 13.8% são encarregados (10.7%) e chefes de equipas (3.1%) e seguidamente 5.3% da amostra direção técnica. Não desprezando os restantes inquiridos, pois cada opinião para a obtenção dos dados é valorizada.

**Quadro 3 - Características sociodemográficas da amostra**  
(os totais correspondem ao somatório dos casos válidos)

<b>Escalões etários</b>	<b>N.º inquiridos</b>	<b>%</b>
Menos de 25 anos	10	7.0
25 – 39 anos	47	33.1
40 – 49 anos	46	32.4
50 ou mais anos	39	27.5
<b>Total de respostas</b>	<b>142</b>	<b>100</b>
<b>Níveis de escolaridade</b>	<b>N.º inquiridos</b>	<b>%</b>
Não sabe ler nem escrever	1	0.6
Sabe ler e escrever sem possuir grau de escolaridade	7	4.5
Ensino básico de 1º ciclo	14	9.1
Ensino básico de 2º ciclo	22	14.3
Ensino básico de 3º ciclo	55	35.7
Ensino secundário	37	24
Ensino médio	1	0.6
Ensino superior	12	7.8
<b>Total de respostas</b>	<b>149</b>	<b>100</b>
<b>Escalões de antiguidade</b>	<b>N.º inquiridos</b>	<b>%</b>
Menos de dois anos	5	3.4
Dois anos e menos de cinco	40	27.4
Cinco anos e menos de dez	22	15.1
Dez anos e menos de vinte	39	26.7
Vinte e mais anos	40	27.4
<b>Total de respostas</b>	<b>146</b>	<b>100</b>
<b>Vínculo contratual</b>	<b>N.º inquiridos</b>	<b>%</b>
Contrato sem termo (efetivo)	120	77.9
Contrato a prazo (renovável)	29	18.8
<b>Total de respostas</b>	<b>149</b>	<b>100</b>

Referente aos escalões etários, a idade mais baixa registada foi de 21 anos, enquanto a idade mais elevada foi de 64 anos. Dos 142 inquiridos, 33.1% se encontra na faixa etária dos 25 aos 39 anos, seguindo-se, a faixa etária dos 40 aos 49 anos (32.4) e a faixa etária dos 50 ou mais anos com uma percentagem de 27.5%.

Em termos da escolaridade de qualificações dos colaboradores, observa-se que a maioria da amostra em estudo tem qualificações ao nível do ensino básico (59.1%), estando dividido no ensino básico de 1º ciclo com um percentil de 9.1%, no ensino básico de 2º ciclo com o percentil de 14.3% e, por último, com 35.7% o ensino básico de 3º ciclo. Seguem-se os colaboradores com o ensino secundário (24,0%) e os trabalhadores com ensino superior (7,8%). No entanto, prevalece um percentil baixo de colaboradores sem um nível de escolaridade, sendo que 0.6% não sabe ler e escrever. Nesses casos, os dados foram recolhidos com a ajuda de um técnico de segurança que apoiou o colaborador de forma neutra.

Na análise do quadro 3, denota-se uma igualdade ao nível de antiguidade, superior a 20 anos e ao nível de antiguidade de 2 e menos de 5 anos, com o percentil de 27.4%, seguidos pelos colaboradores com o nível de antiguidade de 10 e menos de 20 anos (26.7%). No que se refere ao vínculo contratual, a grande maioria possui contrato sem termo (efetivo) com um percentil de 77.9%, estando os restantes colaboradores (18.8%) a contrato a prazo (renovável).

### 3.2. Análise Descritiva dos Dados de Segurança Laboral

Neste ponto pretende-se caracterizar a amostra em estudo através dos dados obtidos na Secção 6 (dados de segurança laboral). Contudo, existe alguma variação com os dados obtidos, fazendo com que exista um número de respostas válidas diferente em algumas questões. A Secção 6 considera um conjunto de questões fechadas e abertas sobre a segurança e saúde internas da organização. No quadro 4, analisa-se algumas dessas questões. Nas questões que fazem referência a Acidente de trabalho e/ou doença profissional, importa referir que no estudo do histórico da empresa, através do Relatório Único (2010 a 2017), não foi identificado nenhum caso de doença profissional.

Como se pode verificar no quadro, 65.6% da amostra (154 inquiridos) não foram vítimas de acidente de trabalho na empresa, enquanto que 34.4% dos colaboradores sofreram acidentes de trabalho. Dos 53 (34.4%) colaboradores que sofreram acidente de trabalho, 45 (83.3%) foram integrados na investigação e avaliação das causas do acidente de trabalho por parte dos serviços de SST, enquanto 9 (16.7%) afirmam que não houve avaliação. Também se questionou se receberam informação sobre como evitar situações semelhantes para o futuro. Apenas 50 é que responderam, tendo um percentil de 72.0% dos colaboradores que afirmam ter recebido informação e 28.0% de colaboradores que nunca receberam informação sobre como evitar um acidente de trabalho semelhante ao que ocorreu.

Dos 154 colaboradores inquiridos, 61% identificaram os riscos a que se encontram expostos no desempenho da sua função. Os que tiveram mais incidência são os riscos de queda em altura, de contato direto e indireta com corrente elétrica, quedas ao mesmo nível e a nível diferente, risco de lesões músculo-esqueléticas, esmagamento, stresse, e riscos que origemem acidentes de viação, entre outros.

No que se refere aos equipamentos de proteção individual (EPI), 90.9% dos inquiridos afirmam que a função que desempenham na empresa exige a utilização de EPI. A maioria da amostra (99.3%) tem à sua disposição os EPI's necessários para o

desempenho das suas tarefas diárias e 97.9% da amostra tem a sensibilização para os usar no local de trabalho.

Quadro 4 - Dados de Segurança Laboral

Alguma vez foi vítima de acidente de trabalho na empresa SV	N.º inquiridos	%
Sim	53	34.4
Não	101	65.6
<b>Total de respostas</b>	<b>154</b>	<b>100</b>
Houve alguma avaliação da situação por parte dos serviços de SST	N.º inquiridos	%
Sim	45	83.3
Não	9	16.7
<b>Total de respostas</b>	<b>54</b>	<b>100</b>
Recebeu alguma informação sobre como evitar situações semelhantes	N.º inquiridos	%
Sim	36	72.0
Não	14	28.0
<b>Total de respostas</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
A sua função exige a utilização de EPI	N.º inquiridos	%
Sim	140	90.9
Não	14	9.1
<b>Total de respostas</b>	<b>154</b>	<b>100</b>
Tem EPI à sua disposição	N.º inquiridos	%
Sim	144	99.3
Não	1	0.7
<b>Total de respostas</b>	<b>145</b>	<b>100</b>
Costuma utilizar	N.º inquiridos	%
Sim	142	97.9
Não	3	2.1
<b>Total de respostas</b>	<b>145</b>	<b>100</b>

No que concerne à formação em matéria de segurança e saúde no trabalho, 49.4% dos colaboradores receberam no presente ano e 39.6% no ano passado. Verifica-se, pela negativa, que 1.9% nunca receberam formação de segurança e saúde no trabalho, sendo que, após a análise dos inquiridos, conclui-se que pertencem à área administrativa da empresa.

Referente à medicina do trabalho, o departamento de recursos humanos informa que todos os colaboradores têm a ficha de aptidão médica em dia, bem como os exames complementares estipulados pelo médico de trabalho. Nos dados obtidos sobre a medicina de trabalho, 4 colaboradores do total de 154 afirmam que nunca foram consultados pelo médico de trabalho.

### 3.3. Análise Descritiva dos Fatores Percetuais

De acordo com Neto (Neto, 2013, p.203), este ponto compreende-se 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”. Para cada índice foi realizado um quadro onde consta a análise dos dados item a item. Contudo, devido ao número elevado de itens, serão indicados no presente trabalho, os aspetos mais relevantes em cada índice. Neste caso, a amostra foi de 154 colaboradores.



### a) Segurança como um valor organizacional

De acordo com Neto (Neto, 2013, p. 205), o componente de segurança como um valor organizacional (Quadro 5), procura “evidenciar como as/os trabalhadoras/es inquiridas/os enquadraram e avaliaram as questões da SST nas opções e na realidade definida normativamente pela empresa”. Ou seja, este primeiro índice diz respeito à percepção sobre princípios gerais de segurança na empresa, que se encontra estruturado em 7 itens, com base num conjunto de princípios orientados para o controlo produtivo e de SST (Neto, 2013, p. 207).

**Quadro 5 - Percepção sobre princípios gerais de segurança na organização**

Itens - 1a; 1b; 1c; 1d; 1e; 1f; 1g	Até que ponto na sua organização é importante...						Total
	% dos inquiridos						
	MI	BI	I	PI	MPI	SI	
... a utilização de instruções escritas para a realização do trabalho.	16.9	42.9	37.0	2.6	0	0.6	100%
... o cumprimento dos objetivos definidos.	20.8	46.8	30.5	1.9	0	0	100%
... o controlo do desempenho das/os trabalhadoras/es.	19.5	44.8	31.8	2.6	1.3	0	100%
... cumprir as regras definidas para a execução do trabalho.	33.8	39.6	25.3	0	1.3	0	100%
... dar atenção ao bem-estar das/os trabalhadoras/es.	37.0	41.6	17.5	2.6	0.6	0.6	100%
... a segurança das pessoas.	61.0	28.6	9.1	0.6	0.6	0	100%
... a utilização de equipamentos de segurança.	55.8	34.4	8.4	0.6	0.6	0	100%

Legenda: SI - Sem Importância; MPI - Muito Pouco Importante; PI - Pouco Importante; I - Importante; BI - Bastante Importante; MI - MUITÍSSIMO Importante

Na análise do quadro 5, pode-se verificar que cada item tem uma classificação positiva, em que a maioria dos inquiridos identifica a escala de bastante importante e importante. O item 6 referente à importância da segurança das pessoas por parte da empresa, destaca-se com cerca de 61.0% dos inquiridos a classificarem este ponto como muitíssimo importante.

O segundo índice dá cumprimento à percepção sobre valores e práticas de gestão da Segurança em vigor na empresa. O presente índice está estruturado em 8 itens. Ao analisar o quadro 6, verifica-se que a maioria dos inquiridos se centraram na escala do concordo e concordo bastante.

**Quadro 6 - Percepção sobre valores e práticas de gestão da segurança na organização**

Itens 2a; 2b; 2c; 2d; 2o; 2r; 2s; 2v	Na organização.....						Total
	% dos inquiridos						
	CT	CB	C	D	DB	DT	
... é habitual controlar o cumprimento das normas de segurança definidas pelo regulamento da empresa.	13.6	46.1	34.4	4.5	1.3	0	100%
... é habitual explicitar os objetivos ao nível da segurança e da redução do número de acidentes.	22.1	44.2	29.9	3.2	0.6	0	100%
... é habitual introduzir novas normas de segurança, atualizadas em função do que se faz noutros países.	8.4	36.4	44.2	9.1	0.6	1.3	100%
... valoriza-se muito o cumprimento das regras de segurança.	20.8	43.5	27.9	6.5	1.3	0	100%
... valoriza-se muito o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.	14.9	37.0	35.7	8.4	1.9	1.9	100%
... são solicitadas e usadas as ideias e opiniões que os trabalhadores têm relativamente à segurança.	3.9	30.5	51.9	11.0	0.6	1.9	100%
... valoriza-se muito a expressão de novas ideias relativamente à segurança.	5.8	36.4	47.4	7.8	1.3	1.3	100%
... valoriza-se muito o cumprimento dos objetivos de segurança.	11.0	39.0	42.9	5.2	1.3	0.6	100%

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

Após a análise destes índices, verifica-se que, no contexto geral, a empresa tem uma performance positiva e está envolvida nas questões de segurança. Uma das questões da entrevista aos elementos selecionados também aborda essa premissa: “A organização (todos os elementos que a constituem) está de forma positiva envolvida numa cultura de segurança?”. As respostas sistematizadas no quadro 7 são consensuais com os resultados dos índices, em que a maioria dos elementos entrevistados acreditam num envolvimento de todos dentro da organização numa cultura de segurança, mas convém destacar que um elemento da administração tem uma opinião importante sobre esta questão que se diferencia dos outros elementos da administração porque *“a cultura de segurança só é possível com o comprometimento de todos enquanto indivíduos. Compete à gestão de topo incentivar e implementar este compromisso”* (AD02).

Um dos encarregados acredita que a questão financeira ainda fala mais alto que o envolvimento na cultura de segurança, por sua vez, o Gestor de segurança responde que, *“neste momento, ainda temos muito que crescer e evoluir para afirmar que estamos 100% envolvidos com uma cultura de segurança proativa.”* (GS).

Quadro 7 – Entrevista de Cultura de Segurança na Empresa – questão 3

Cargo	Questão/Resposta
	<b>A organização (todos os elementos que a constitui) está de forma positiva envolvida numa cultura de segurança?</b>
Administrador 1	Na minha opinião acho que a maioria das pessoas está envolvida de forma positiva numa cultura de segurança. Ainda há pessoas que não compreendem o porquê de muitas ações desenvolvidas, mas começam a habituar-se pois há iniciativas que começam a ser rotina da Empresa.
Administrador 2	A cultura de segurança só é possível com o comprometimento de todos enquanto indivíduos. Compete à gestão de topo incentivar e implementar este compromisso.
Administrador 3	Com a implementação das atividades realizadas no âmbito do SCL, acho que a organização está mais envolvida de forma positiva numa cultura de segurança.
Direção técnica 1	Sim, sem dúvida. A organização está comprometida com a cultura de segurança.
Direção técnica 2	Penso que de uma maneira geral, sim, uns mais do que outros, mas pode-se dizer que sim
Gestor de Segurança	Neste momento, ainda temos muito que crescer e evoluir para afirmar que estamos 100% envolvidos com uma cultura de segurança proativa.
Técnico de Segurança	De um modo geral sim
Encarregado 1	Não, os interesses financeiros falam mais alto
Encarregado 2	Sim vejo muita gente empenhada numa cultura de segurança, temos os mecanismos todos ao nosso dispor, acho positivo este empenho das pessoas envolvidas.
Oficial eletrícista 1	A maioria acredita que sim, mas muita gente ainda revive no passado.
Oficial eletrícista 2	A segurança sempre teve elementos que permitem um envolvimento positivo.

## b) Comunicação e Formação de Segurança

O segundo componente fatorial analisado é a comunicação e formação em segurança, que evidencia como os colaboradores inquiridos avaliam as questões de comunicação e formação em SST dentro da empresa (Neto, 2013, p.212). Este componente fatorial está dividido em 2 índices fatoriais, um referente às questões de formação em segurança e outro às questões da qualidade das comunicações.

Após a análise do contexto laboral em que a empresa está inserida, constatou-se que todos os colaboradores operacionais têm que obrigatoriamente receber formação básica de segurança e por exigência da política interna, alargou-se esta formação aos colaboradores administrativos. Como referido anteriormente, verificou-se que dos 154 inquiridos, 1.9% respondeu que não tinha recebido formação de SST. Através da análise dos dados verificou-se que se tratavam de colaboradores da área administrativa.

No quadro 8, estão estruturados os 3 itens que constituem o índice fatorial de formação SST. Após a análise dos dados obtidos, verifica-se que os inquiridos se centram maioritariamente na escala de concordo bastante e concordo, concluindo que a formação é realizada regularmente e que esta se encontra adequada ao contexto de trabalho. No que concerne à resposta de emergência, 46.1% dos inquiridos acham-se preparados para responder em caso de emergência e 31.2% concordam bastante com a afirmação de se encontrarem devidamente preparados para o caso de emergência.

**Quadro 8 - Formação de Segurança**

Na organização....	Itens 2h; 2j; 4g	% dos inquiridos					Total	
		CT	CB	C	D	DB		
... existe uma adequada formação de segurança.		24.0	48.7	26.0	0.6	0.6	0	100%
... a formação em segurança é feita regularmente.		18.2	44.2	31.8	5.8	0	0	100%
... estão bem preparadas para as emergências, e todos sabem como responder em caso de emergência.		7.8	31.2	46.1	14.3	0	0.6	100%

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

De acordo com o relatório de desempenho de SST de 2017, relativamente a formação externa, o ano de 2017 foi muito produtivo, nomeadamente em aspetos relacionados com a segurança no trabalho e sensibilização ambiental. Estas ações de formação contemplaram praticamente a totalidade dos trabalhadores da empresa, que certamente contribuiu para uma qualificação dos seus ativos e aumento das suas responsabilidades na empresa (DQAS, 2018).

Na entrevista realizada, uma das questões que constava no guião mencionava que o investimento realizado na cultura de segurança era considerado um fator de lucro para a empresa. As respostas obtidas foram positivamente unânimes, considerando que todo o investimento que se realiza em segurança é lucro para a empresa, tal como referem os dois elementos da direção de obra: *“Sim, claramente. Menos acidentes representa menos absentismo, mais rentabilidade”* (DT01); *“Sem dúvida, todos os investimentos em segurança são bons investimentos”* [DT02).

As perceções da qualidade das comunicações de Segurança, quadro 9, estão estruturadas em 4 itens. Estes itens ou afirmações revelam-se pela perceção negativa, o que, de certa forma, levou a verificar a veracidade das respostas. Pode-se verificar que os resultados obtidos são negativos. De acordo com os resultados apresentados, 24.7% dos inquiridos concordam que a empresa não fornece a informação adequada sobre o que se passa em termos de segurança e 15.6% concordam bastante com essa afirmação. No segundo item em análise, 36.4% dos colaboradores inquiridos concordam que as estatísticas de segurança raramente são estudadas e discutidas e 21.4% concordam bastante com a afirmação. O terceiro item faz referência aos interlocutores de segurança no trabalho, em que 31.2% dos inquiridos concorda com a confusão sobre quem contactar sobre questões de segurança e 23.4% da amostra concordam bastante com a afirmação.

Por último, é referido que a direção faz com que os trabalhadores não se sintam confortáveis para falar sobre as preocupações diárias de segurança, em que 26.6% dos inquiridos concordam e 17.5% concordam bastante.

**Quadro 9- Qualidade das Comunicações de Segurança**

Na organização....	Itens: 2l(r); 2p(r); 2q(r); 3b(r);	% dos Inquiridos						Total
		CT	CB	C	D	DB	DT	
	... não nos é fornecida informação adequada sobre o que se passa em termos de segurança na empresa.	4.5	15.6	24.7	28.6	9.1	17.5	100%
	... as estatísticas de segurança raramente são estudadas e discutidas.	0.6	21.4	36.4	23.4	12.3	5.8	100%
	... existe alguma confusão sobre quem devemos contactar quando se trata das questões de segurança.	5.8	23.4	31.2	22.1	8.4	9.1	100%
	.... A direção faz com que as/os trabalhadoras/es não se sintam à vontade para falar sobre as suas preocupações relativamente à segurança.	5.2	17.5	26.6	31.2	9.1	10.4	100%

*Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente*

Através destes dados verifica-se um indicador a melhorar dentro da empresa. Mas para complementar estes dados, vamos analisar as respostas à seguinte questão que se relaciona com a comunicação entre os vários níveis hierárquicos da empresa. Esta questão foi colocada aos diferentes elementos das entrevistas, em que destacamos a resposta de dois administradores que, na sua opinião, concordam:

*“Na minha opinião acho que sim. Muitas vezes fala-se que há pessoas com medo dos encarregados. No entanto essas pessoas se têm razão de queixa dos encarregados sabem que têm abertura para virem falar diretamente ao departamento de recursos humanos, aos Diretores técnicos e inclusivamente à Administração sobre essas questões. Na Empresa há abertura para tal, e as Direções irão falar com ambas as partes para esclarecer o sucedido. Na minha opinião não há razões para ninguém ter medo de expor uma situação que ache injusta.” (AD01)*

*“Existem condições na empresa para que isso seja feito e seja um dos pontos mais fortes, no entanto, há muitas barreiras e há sobretudo muitas atitudes que enviesam esses resultados.” (AD02)*

No quadro 10, pode-se verificar que existe controvérsia de respostas referente à qualidade da comunicação.

**Quadro 10 - Entrevista de Cultura de Segurança na Empresa – questão 8**

Cargo	Questão/Resposta
	Existe uma boa comunicação entre os vários níveis hierárquicos da empresa?
Administrador 1	Na minha opinião acho que sim. .... Na minha opinião não há razões para ninguém ter medo de expor uma situação que ache injusta.
Administrador 2	Existem condições na empresa para que isso seja feito e seja um dos pontos mais fortes, no entanto, há muitas barreiras e há sobretudo muitas atitudes que enviesam esses resultados.
Administrador 3	Existe uma boa comunicação entre os vários níveis hierárquicos da empresa, mas sempre possível melhorar.
Direção técnica 1	Sim
Direção técnica 2	Sim
Gestor de Segurança	Sim

<b>Técnico de Segurança</b>	Penso que a comunicação é insuficiente
<b>Encarregado 1</b>	Não
<b>Encarregado 2</b>	Assim... assim, deveriam intervir, reunir, falar, colaborar e responsabilizar para um bom funcionamento de todos.
<b>Oficial eletricitista 1</b>	Não pelo que me apercebo
<b>Oficial eletricitista 2</b>	A comunicação é um ponto forte em todos os níveis hierárquicos

### c) Eficácia da Segurança

Na eficácia da segurança “procura-se 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 é o terceiro componente fatorial composto por 3 índices fatoriais. O primeiro índice fatorial refere-se aos efeitos do ritmo de trabalho na segurança, que se encontra estruturados em 4 itens, quadro 11.

**Quadro 11 - Efeitos do ritmo de trabalho na segurança**

Na organização....	Itens: 5e(r); 5f(r); 5h(r); 5i(r)	% dos Inquiridos						Total
		CT	CB	C	D	DB	DT	
Quando há muito trabalho não é possível seguir as normas de segurança.		2.6	12.3	18.8	33.1	13.6	19.5	100%
Nas vezes que trabalhei sem segurança foi porque tinha de realizar rapidamente a tarefa.		3.9	8.4	23.4	32.5	12.3	19.5	100%
Se eu estivesse sempre a preocupar-me com a segurança, o meu trabalho não ficaria feito.		1.3	9.7	14.3	36.4	15.6	22.7	100%
Quebro as regras e instruções relacionadas com a segurança devido à pressão realizada pelas chefias.		1.9	7.8	24.7	35.1	14.9	15.6	100%

*Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente*

O primeiro item diz respeito ao fluxo de trabalho e ao respeito pelas normas de segurança: 33.1% dos inquiridos discordam da afirmação, em contrapartida 18.8% dos inquiridos concordam e 12.3% concordam bastante que quando o trabalho é muito não é possível seguir as normas de segurança. O segundo item deste índice fatorial, refere que se trabalhou sem segurança porque era necessário realizar o trabalho com rapidez, e de acordo com os dados 32.5% dos inquiridos discordam, mas 23.4% dos colaboradores concordam com a afirmação.

O terceiro item, refere-se à preocupação com o comportamento seguro ao longo do dia de trabalho. Após a análise dos dados verifica-se que 36.4% dos inquiridos discordam com o facto de que se estiverem sempre preocupados com a segurança, o seu trabalho não é realizado, mas pelo lado negativo existe um percentil de 25.3% dos inquiridos na escala do concordo (14.3%), concordo bastante (9.7%) e concordo totalmente (1.3%).

O último item presente no quadro refere-se à forma como a pressão imposta pelas chefias levam ao desrespeito das normas de segurança. Quando confrontados com a afirmação, verifica-se que a maioria dos inquiridos manifestou discordância (65.6%) e 34.4% dos inquiridos manifestou concordância que quebram as regras e instruções de segurança devido à pressão das chefias.

Através da análise dos 4 itens, ainda existem efeitos negativos para a segurança, quando o ritmo de trabalho é elevado. Quando os elementos entrevistados num contexto de estimulação de comportamentos seguros por parte das direções, um dos entrevistados referiu que quando o trabalho é muito e os prazos apertados tudo se esquece,

principalmente os comportamentos seguros: “As vezes ficam muito aquém, quando os prazos das obras apertam, por vezes vê-se muita coisa contraditória no terreno” (OE01)

O segundo índice fatorial considerado na eficácia da segurança diz respeito à implementação dos princípios e procedimentos de segurança dentro da empresa. Este é constituído por 4 itens estruturados no quadro 12. A maioria dos inquiridos concordaram com as afirmações apresentadas, em que a escala com maior percentil se concentra no concordam e concordam bastante.

**Quadro 12 - Implementação da segurança**

Na organização....	Itens: 2e; 2k; 3a; 4c	% dos Inquiridos						Total
		CT	CB	C	D	DB	DT	
...	o equipamento de segurança está sempre disponível.	26.0	42.2	27.9	3.9	0	0	100%
...	é dada atenção à manutenção de boas condições de segurança nas nossas instalações.	15.6	45.5	33.8	3.2	1.3	0.6	100%
As pessoas do departamento de segurança são muito influentes dentro da organização.		13.0	39.6	40.3	6.5	0	0.6	100%
...	estão dispostas a fazer um grande esforço para que o trabalho possa ser desempenhado de uma forma segura.	16.2	27.3	46.1	9.1	0	1.3	100%

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

O último índice referente a esta componente fatorial “diz respeito à força institucional da segurança, isto é, procurou-se perceber as perceções sobre a força dos princípios base que sustentavam a atuação organizacional em termos de SST” (Neto, 2013, p. 222). Este índice está estruturado em 3 itens, cujas afirmações se encontram efetuadas pela negativa, (quadro 13). No primeiro item é referido que a gestão não dá atenção ao que o departamento de segurança define. Um percentil significativo (41.5%) está em concordância com a afirmação e 58.4% dos inquiridos apresentaram discordância em relação à ignorância do departamento de segurança por parte da gestão.

O segundo item refere-se à demonstração da preocupação da direção a nível de segurança, afirmando que esta só se preocupa quando acontece um acidente de trabalho. Com base nos dados obtidos, 35.7% dos inquiridos estão em concordância, ou seja, só existe preocupação de segurança pela gestão após a ocorrência de um acidente. Os restantes inquiridos (64.2%) evidenciaram discordância na afirmação. O último item sobre o conhecimento da realidade de trabalho por parte da SST ao serem questionados, 55.9% dos inquiridos discorda com a afirmação, mas ainda existe um percentil elevado que está em concordância com o contexto da questão (44.1%).

**Quadro 13 - Força institucional da segurança**

Na organização....	Itens: 3c(r); 3e(r); 3f(r)	% dos Inquiridos						Total
		CT	CB	C	D	DB	DT	
A gestão não dá atenção ao que o departamento de segurança diz.		1.3	11.0	29.2	35.1	12.3	11.0	100%
A direção não demonstra grande preocupação com a segurança até existir um acidente.		2.6	9.7	23.4	33.1	12.3	18.8	100%
As pessoas que tomam decisões sobre a segurança não sabem o que se passa ao nível das condições de trabalho dos colaboradores.		5.8	13.0	25.3	31.2	15.6	9.1	100%

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

Em suma, existem pontos a melhorar e contexto de trabalho com prazos e volumes elevados em comparação ao nível de recursos disponíveis para a sua execução e sugere-se a aplicação de uma ideia (resposta) que ajuda todas as empresas: “*Aquele que planeia o trabalho, incute cultura de segurança e reduz os riscos*” (OE02).

#### d) Aprendizagem Organizacional com os Acidentes

O quarto componente fatorial é formado pela aprendizagem organizacional e de acordo com o autor, neste componente fatorial “procura-se 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).

No ponto da análise descritiva dos dados de segurança laboral, destacamos que 34.4% dos inquiridos sofreram acidente de trabalho na empresa e que a maioria (83.3%) manifestou que houve avaliação da ocorrência. Deste grupo, 72.0% dos colaboradores receberam informação sobre como evitar ocorrências semelhantes.

Um item que não foi associado ao índice fatorial e que complementa esta percepção é a afirmação de que os Acidentes acontecem e nada se pode fazer para os evitar. Das pessoas inquiridas, 66.2% estão em concordância com a afirmação, enquanto 33.8% dos inquiridos discordam, ou seja, os acidentes podem e devem ser evitados.

O índice de aprendizagem organizacional com os acidentes está estruturado em 4 itens, quadro 14. O primeiro item refere que quando ocorre um acidente ele é discutido e aprende-se com ele, e de acordo com os dados, 87.7% da amostra estão em concordância com a afirmação. No segundo item, 88.3% dos inquiridos afirmam que os acidentes que ocorreram na empresa serviram para o aumento das condições de segurança. No que se refere ao ajustamento das normas de segurança após um acidente, item 3, 88.4% dos inquiridos estão em concordância, ou seja, são sempre ajustadas as regras e procedimentos no contexto de trabalho quando ocorre um acidente. Por último, 4º item, os inquiridos (81.2%) afirmam que os seus superiores estão dispostos a aprender com os acidentes.

Quadro 14 - Aprendizagem organizacional com os acidentes

Na organização.....	Itens: 2i; 2n; 2t; 3d	% dos Inquiridos					Total	
		CT	CB	C	D	DB		
... quando ocorre um acidente ele é discutido e aprende-se com ele.		18.2	35.1	34.4	9.7	0	2.6	100%
... os acidentes têm servido para aumentar as condições de segurança da empresa.		11.0	42.2	35.1	7.1	1.9	2.6	100%
... quando ocorre um acidente reajustam-se as normas de segurança existentes.		7.8	35.1	45.5	9.7	0	1.9	100%
Os meus superiores estão dispostos a aprender com os acidentes.		7.8	29.9	43.5	13.6	2.6	2.6	100%

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

Relativamente à aprendizagem organizacional com os acidentes, a maioria dos inquiridos afirmam que os acidentes ocorridos serviram para aumentar as condições de SST dentro da empresa. Um dos entrevistados esteve nessa situação, e que, de um modo geral, aprendeu que a segurança pode eliminar a ocorrência de um acidente: “*Sim, em*

*alguns casos eu mesmo já aprendi, bastante, mas com uma forte cultura e o nosso dia-a-dia aprendemos todos. Sim acho que a organização está a aprender” (ENC02)*

### e) Perceção do Risco

De acordo com o autor do instrumento utilizado neste estudo (Neto, 2013), a próxima componente fatorial a ser analisada é a perceção de risco. Esta componente fatorial é composta por dois índices fatoriais e procura evidenciar a perceção dos colaboradores da empresa, no que concerne à avaliação do risco e à exposição a este. O contexto de trabalho da empresa é considerado de alto risco, e na análise geral ao quadro 15, pode-se identificar que a maioria dos inquiridos discorda com as afirmações apresentadas. No Item 1 e 2, 81.5% e 82.7 % dos inquiridos discordam que a probabilidade de sofrer um acidente no local de trabalho seja nula. No que se refere às doenças profissionais (item 3 e 4), a maioria discorda que a ocorrência seja nula no desempenho das suas funções. Dados que revelam consciência do risco por parte dos trabalhadores.

**Quadro 15 - Verosimilhança do Risco**

Itens: 5k; 5l; 5m; 5n	% dos Inquiridos						Total
	CT	CB	C	D	DB	DT	
A probabilidade de sofrer acidentes no desempenho das minhas funções é nula.	0	8.4	13.6	39.6	23.4	14.9	100%
A probabilidade de um/a trabalhador/a, em geral, sofrer acidentes no desempenho das suas funções é nula.	0	7.1	20.1	39.0	20.1	13.6	100%
A probabilidade de sofrer doenças profissionais no desempenho das minhas funções é nula.	0.6	7.8	22.1	37.7	20.1	11.7	100%
A probabilidade de um/a trabalhador/a, em geral, de sofrer doenças profissionais no desempenho das suas funções é nula.	0.6	4.5	22.7	35.7	20.1	16.2	100%

*Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente*

O segundo índice fatorial desta componente considera um conjunto de indicadores com o fundamento do controlo do risco, que tem como designação o locus de controlo do risco (Neto, 2013). O locus de controlo do risco está estruturado em 8 itens, quadro 16. O primeiro item diz respeito ao cumprimento dos procedimentos de segurança, em que 98.7% dos inquiridos manifestaram concordância. No segundo item, 98.1% dos inquiridos concordam com o aparecimento de novas ideias para aumentar a segurança na empresa. No que refere à ajuda prestada a terceiro, no que respeita a segurança no trabalho a executar, a maioria dos colaboradores (98.7%) estão em concordância, ou seja, é necessário ter preocupação com a sua segurança e a dos outros colegas de trabalho. Os restantes itens estruturados neste índice fatorial concentram-se na mesma escala, ou seja, a maioria da amostra (inquiridos) concorda com as afirmações apresentadas.

Em suma, a perceção de risco pelas pessoas inquiridas é na maioria positivo. Através dos resultados verifica-se que os trabalhadores estão sensibilizados e conscientizados para o risco a que estão expostos no local de trabalho e que está presente a noção de probabilidade das ocorrências negativas (acidente de trabalho e doença profissional).



Quadro 16 - Locus de controlo do risco

Na organização...							
Itens: 2g; 2m; 4m; 5b; 5d; 5o; 5p; 5q	% dos Inquiridos						Total
	CT	CB	C	D	DB	DT	
... deve cumprir-se mais os procedimentos de segurança.	24.0	44.2	30.5	1.3	0	0	100%
... deve dar-se oportunidade ao aparecimento de novas ideias para aumentar a segurança no trabalho.	24.0	37.7	36.4	1.9	0	0	100%
... devem ajudar os outros a trabalhar de uma forma mais segura.	21.4	34.4	42.9	0.6	0.6	0	100%
Tenho noção dos riscos inerentes ao meu posto de trabalho.	16.2	44.2	37.0	1.3	0	1.3	100%
Quando identifico perigos comunico a situação aos serviços de segurança.	11.7	30.5	51.3	4.5	1.3	0.6	100%
Sinto-me preocupada/o com os riscos associados ao meu posto de trabalho.	9.7	29.9	46.8	9.7	0.6	3.2	100%
Existe um sentimento geral de preocupação com os riscos associados às atividades realizadas na organização.	5.2	24.0	53.2	13.6	3.2	6	100%
Tenho controlo sobre os perigos a que se encontra exposto o meu posto de trabalho.	7.1	25.3	50.6	9.7	3.9	3.2	100%

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

A conscientização do risco a que os colaboradores estão expostos deve ser do conhecimento geral, existindo equipas e/ou encarregados, em que esta conscientização já se encontra implementada no seu dia-a-dia. Esta questão foi colocada aos elementos entrevistados e alguns comentam que ainda existe trabalho a ser realizado nesta matéria, (quadro 17). Um dos entrevistados referiu que a empresa se encontrava no bom caminho na conscientização do risco: *“Não é fácil explicar, pois dentro da nossa organização temos equipas que estão mais consciencializadas que outras para com os trabalhos de risco, mas podemos afirmar que estamos no bom caminho”* (GS)

Quadro 17 - Entrevista de Cultura de Segurança na Empresa – questão 7

Cargo	Questão/Resposta
	<b>Quão alto é a conscientização sobre risco no local de trabalho e a implementação de medidas de minimização ou eliminação desse risco?</b>
Administrador 1	Acho que é elevado. A Empresa tem consciência que a atividade da Empresa é de risco muito elevado e implementa medidas e procedimentos para minimizar e eliminar os riscos.
Administrador 2	Na minha opinião essa consciencialização, a perceção dos riscos e as medidas a adotar são básicas e sempre na perspetiva da obrigatoriedade
Administrador 3	A conscientização sobre o risco no local de trabalho é elevada, a implementação de medidas de minimização ou eliminação desse risco também é relativamente elevada, embora seja possível/necessário melhorar.
Direção técnica 1	Ainda existe um caminho a percorrer, mas a S&V está no caminho certo. Numa escala de 0-10, diria 7.
Direção técnica 2	No fundo, todos têm consciencialização para o risco no local de trabalho, mas há alturas por razões diversas que passa um pouco para segundo plano
Gestor de Segurança	Não é fácil explicar, pois dentro da nossa organização temos equipas que estão mais consciencializadas que outras para com os trabalhos de risco, mas podemos afirmar que estamos no bom caminho
Técnico de Segurança	A maioria dos trabalhadores estão sensibilizados/informados sobre os riscos associados ao trabalho
Encarregado 1	Tal como disse anteriormente, fazer por obrigação ou por fazer, pode ser um risco acrescido, porque não existe a noção da necessidade de corrigir um ato menos seguro que até então parecia correto

<b>Encarregado 2</b>	Um bom diálogo sobre o perigo iminente, elaborar um plano para que todos tenham a consciência do risco envolvente que se esta a correr, e aí implantar medidas de segurança para minimizar o risco e eliminá-lo.
<b>Oficial eletricitista 1</b>	É sempre muito bom ter consciência do risco até à eliminação ou a minimização. Mas ainda falta de bases e conceitos a muita gente incluindo chefias.
<b>Oficial eletricitista 2</b>	Sempre que há planeamento, programa, execução e regras de segurança.

### 3.4. Análise Descritiva dos Fatores Atitudinais

De acordo com Neto (2013), os fatores atitudinais consistem na reflexão de vários aspetos relacionados com a SST. Defende que para se concretizar esse preceito, torna-se “necessário mobilizar as perceções e atitudes das pessoas sobre um conjunto diverso de aspetos relacionados com as condições na empresa e com os referenciais intra e interpessoais de atuação profissional” (Neto, 2013, p.239). Relativamente a este ponto, será analisado o componente fatorial da maturidade de segurança. A análise será centrada nos dois índices fatoriais que constituem este componente, e será listado item a item.

#### a) Maturidade de Segurança

Neste ponto, temos em análise as atitudes e posturas relativamente à estruturação da organização em matéria de cultura de SST na empresa. A maturidade de segurança é composta por dois índices fatoriais, sendo um deles a internalização da segurança, que descreve os valores e normas presentes na empresa e que estão interiorizados pelos trabalhadores.

Na análise do quadro 18, verifica-se que este índice relativo à internalização da segurança é constituído por 11 itens. No primeiro item, 85% dos colaboradores da empresa indicam seguir cuidadosamente os procedimentos de segurança escritos. No que refere à questão da defesa do trabalho em segurança quando alguém critica, verifica-se que 85.7% dos inquiridos estão em concordância com a afirmação.

**Quadro 18 - Internalização da segurança**

Na organização....	Itens: 4a; 4b; 4e; 4f; 4h; 4i; 4j; 4k; 4l; 4n; 2u	% dos Inquiridos						Total
		CT	CB	C	D	DB	DT	
... seguem cuidadosamente os procedimentos de segurança escritos.		7.8	20.1	57.1	13.6	0.6	0.6	100%
... defendem o trabalho em segurança quando alguém o critica.		8.4	31.2	46.1	11.7	1.3	1.3	100%
... trabalham de forma segura, mesmo quando o chefe não está a supervisionar.		13.6	29.2	42.9	13.0	1.3	0	100%
... ajudam-se umas às outras a trabalhar de uma forma segura.		11.0	33.1	44.2	10.4	0.6	0.6	100%
... pedem ajuda em questões de segurança sempre que precisam.		9.1	30.5	51.3	8.4	0.6	0	100%
... olham para o registo de segurança da empresa como se tratasse do seu próprio registo e têm orgulho nisso.		10.4	24.3	46.1	14.9	0	1.3	100%
... têm orgulho por se trabalhar de uma forma segura.		17.5	35.7	40.9	5.2	0	0.6	100%
... usam o equipamento de segurança mesmo quando sabem que não estão a ser observadas.		15.6	36.4	35.7	11.0	0.6	0.6	100%
... encaram a segurança como sendo da responsabilidade de cada um.		14.9	31.2	44.8	4.5	3.2	1.3	100%
... estão conscientes do seu papel na segurança.		17.5	36.4	41.6	3.9	0	0.6	100%

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

No terceiro item, regista-se que 85.7% trabalham em segurança mesmo quando não existe supervisão. No item seguinte, a maioria dos inquiridos (88.3%) entreadjudam-se para realizar um trabalho seguro. No que se refere ao item 5, 90.9% dos colaboradores pedem ajuda a nível de segurança sempre que necessitam. No sexto e sétimo item, a maioria (80.8% e 94.1%) tem orgulho no registo de segurança e no trabalho seguro.

No caso do uso de EPI mesmo que não estejam a ser observados, os dados obtidos são de 87.7% de concordância com a afirmação. Nos últimos itens, é questionado se encaram a segurança como responsabilidade de cada um e se sabem qual o seu papel numa cultura de segurança. A maioria das respostas são positivas, ou seja, concordam que têm um papel e responsabilidade na empresa a nível de segurança. A nível geral, o percentil obtido a nível de concordância com as afirmações apresentadas na internalização da segurança foi de 85% a 95% dos inquiridos.

O segundo índice fatorial desta componente diz respeito aos comportamentos de risco. No quadro 19, verifica-se que os comportamentos de riscos estão estruturados em nove itens, que se encontram formulados pela negativa, ou seja, a escala positiva concentrava-se na área da discordância. De acordo com os resultados obtidos, estes vão ao encontro às avaliações anteriores nas mesmas afirmações.

No primeiro item, 67.5% dos inquiridos discordam em que a preocupação a nível da segurança é da direção e dos outros. Referente ao segundo item, 79.2% dos inquiridos considera que todos têm conhecimento e que devem trabalhar em segurança. No terceiro e quarto item, os colaboradores inquiridos (66.2% e 64.3%) manifestaram discordância, relativamente ao facto de os trabalhos serem realizados sem segurança porque existe pressa na execução do trabalho.

No quinto item, os inquiridos quando questionados se por vezes é necessário correr alguns riscos para terminar o trabalho mais rápido, a maioria discorda (66.2%). Ao serem questionados sobre se a execução do seu trabalho não ficaria feita se estivesse sempre preocupado com a segurança, na sua maioria manifestaram estar em discordância (74.7%).

**Quadro 19 - Comportamentos de risco**

Na organização....							
Itens: 4d(r); 5c(r); 5e(r); 5f(r); 5g(r); 5h(r); 5i(r); 5j(r); 2f(r)	% dos Inquiridos						
	CT	CB	C	D	DB	DT	Total
... pensam que a segurança não é da sua preocupação - é sim da direção e de outros.	5.8	7.8	18.8	37.0	11.7	18.8	100%
Não trabalho com mais segurança porque ninguém me pediu para o fazer.	2.6	9.1	9.1	39.6	14.9	24.7	100%
Quando há muito trabalho não é possível seguir as normas de segurança.	2.6	12.3	18.8	33.1	13.6	19.5	100%
Nas vezes que trabalhei sem segurança foi porque tinha de realizar rapidamente a tarefa.	3.9	8.4	23.4	32.5	12.3	19.5	100%
Por vezes é necessário correr algum risco para acabar o trabalho mais depressa.	2.6	10.4	20.8	31.8	13.0	21.4	100%
Se eu estivesse sempre a preocupar-me com a segurança, o meu trabalho não ficaria feito.	1.3	9.7	14.3	36.4	15.6	22.7	100%
Quebro as regras e instruções relacionadas com a segurança devido à pressão realizada pelas chefias.	1.9	7.8	24.7	35.1	14.9	15.6	100%
Quebro as regras e instruções relacionadas com a segurança por não corresponderem à forma mais segura de trabalhar.	1.3	7.1	20.8	40.9	14.9	14.9	100%
... evitamos participar pequenos acidentes de trabalho.	12.3	23.4	40.9	10.4	8.4	4.5	100%

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

No sétimo item, 65.6% dos inquiridos manifestaram desacordo relativamente à quebra das regras devido à pressão das chefias. No que se refere ao oitavo item, em que foi questionado se quebravam as regras de segurança porque estas não corresponderem à forma mais segura de trabalhar, a maioria (70.7%) não concorda. Relativamente ao último item, 76.6% dos colaboradores inquiridos concordam, ou seja, consideram que devem evitar participar os pequenos acidentes ou os quase acidentes.

No que se refere ao componente fatorial de maturidade de segurança, ainda existem comportamentos e atitudes retardadas para a implementação de uma cultura de segurança. No que diz respeito à interiorização do risco, a amostra estudada tem consciência e está sensibilizada para os procedimentos de segurança a aplicar no trabalho. Mas quando se analisa o índice de comportamentos de risco, verifica-se que ainda se mantém necessário aprofundar um caminho que envolve estratégias para combater comportamentos e atos inseguros.

### 3.5. Balanço crítico dos resultados

O objetivo desta avaliação é verificar em que nível se encontra os colaboradores da empresa em termos de clima e cultura de segurança. Após a análise dos resultados, conclui-se que, apesar de o cenário global ser positivo, ainda é necessário traçar novas estratégias para colmatar os atos inseguros e comportamentos que coloquem em risco o próprio trabalhador e a equipa onde está inserido. Para melhor compreensão dos resultados e em que índices fatoriais a intervir, apresenta-se no quadro 20, 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 bom (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).

Quadro 20 – Média dos resultados dos índices fatoriais

Componentes e índices fatoriais	Média Geral	Sentido Escala
<b>Segurança como valor organizacional</b>		
Perceção sobre princípios gerais de segurança na organização	4,06	+
Perceção sobre valores e práticas de gestão da segurança na organização	3,52	+
<b>Comunicação e Formação de segurança</b>		
Formação em segurança	3,60	+
Qualidade das comunicações de segurança	2,50	-
<b>Eficácia da segurança</b>		
Efeitos do ritmo de trabalho na segurança	1,94	-
Implementação da segurança	3,66	+
Força institucional da segurança	2,19	-
<b>Aprendizagem organizacional com os acidentes</b>		
Aprendizagem organizacional com os acidentes	3,38	+
<b>Maturidade de segurança</b>		
Internalização da segurança	3,42	+
Comportamentos de risco	2,05	-
<b>Perceção do risco</b>		
Verosimilhança (noção da existência) do risco	1,85	-
Locus de controlo (preocupação e consciência) do risco	3,52	+

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

Verificando cada índice fatorial do quadro, conclui-se, no que refere ao índice de Perceção sobre princípios gerais de segurança na organização (4.06), que o resultado obtido é muito positivo. No caso da Perceção sobre valores e práticas de gestão da segurança na organização (3.52), o resultado é positivo. No que refere ao índice fatorial de formação em segurança (3.60), a média obtida é positiva. No caso da qualidade das comunicações de segurança (2.50), o resultado é negativo, sendo necessário intervir neste fator.

Na componente fatorial da eficácia da segurança, os índices apresentados são: Efeitos do ritmo de trabalho na segurança (1.94), que se encontra numa escala positiva; Implementação da segurança (3.66), o resultado é positivo; Força institucional da segurança (2.19), no qual o resultado obtido é positivo. Referente à aprendizagem organizacional com os acidentes em que o índice fatorial tem o mesmo nome, também se obteve um resultado positivo (3.38). Na componente da maturidade de segurança, os dois índices apresentados encontram igualmente numa escala positiva: internalização da segurança (3.42) e comportamentos de risco (2.05). Relativamente à última componente fatorial, a perceção do risco, pode-se verificar que o índice Verosimilhança (noção da existência) do risco se encontra numa escala positiva (1.85) e Locus de controlo (preocupação e consciência) do risco (3.52) também positivo.

Em suma, um dos índices a melhorar e onde devem ser propostas estratégias de melhoria, é a qualidade das comunicações de segurança que apresentaram uma média de 2.5, em que a escala utilizada foi, nos casos em que está mais próximo de zero é bom, não descorando o índice de força institucional da segurança e o índice de comportamentos de risco, devido à proximidade dos valores limites que passa para negativo.

A Empresa deu início, em 2016, a um programa de segurança comportamental, o I.R.I.S - Intervenção para a Responsabilização e Interiorização de Segurança. O IRIS é um programa de segurança baseado nos pressupostos da psicologia cognitiva, focado na transformação das motivações intrínsecas de cada colaborador para a sua segurança, na comunicação em equipa para uma consciência de segurança (DQAS, 2017). No âmbito do IRIS foi elaborado um diagnóstico de fatores de risco psicossocial relativo aos participantes, o qual procurou definir quais as condições a melhorar nas relações laborais e fornecer propostas de melhoria com o objetivo de aumentar a satisfação e motivação do profissional, garantindo, assim, um incremento da eficácia e produtividade do mesmo.

Este momento foi conseguido através de uma consulta aos trabalhadores. Através da análise dos dados obtidos pode-se concluir por uma coerência de resultados face aos evidenciados no estudo atual. Os principais fatores destacados que estavam a prejudicar a cultura de segurança foram os seguintes (DQAS, 2017):

- Dificuldade na comunicação: o fluxo de informação nem sempre chega à administração ou aos executantes, na medida em que era pedido / comunicado ao chefe de equipa nem sempre era transmitido à administração;
- A maior parte dos participantes referia que era urgente melhorar as estratégias de comunicação, mesmo ao nível da boa educação entre equipas;
- Gostariam que administração fosse mais participativa – ir ao terreno, conhecer o nome dos colaboradores, conhecer as condições, perceber as dúvidas, as questões;
- Faltam os pormenores de como saber escutar e a interação entre equipas (almoçar juntos, tomar um café, etc.);

- Deve haver maior ponderação na seleção das direções e rotatividade das mesmas. Não existe oportunidade de crescimento ou progressão na carreira;
- Irregular atribuição na satisfação com a política de gestão e nas tomadas de decisão.

#### 4. Conclusão

O objetivo deste estudo foi atingido, pois com o mesmo pretendia-se avaliar e caracterizar o clima e cultura da segurança na Empresa em estudo, identificar um conjunto de fatores organizacionais que potenciem o incumprimento de regras de segurança e, por último, identificar áreas de melhoria no clima e cultura da segurança, bem como estratégias para a implementação de uma Cultura da Segurança na Empresa.

Os resultados do estudo com os dados internos da empresa, permitiram observar e identificar os componentes fatoriais e os índices que obtêm perceções mais positivas e aquelas que obtêm perceções menos positivas por parte dos colaboradores. Na amostra em estudo, foi possível detetar indicadores que influenciam pela negativa os índices elevados de sinistralidade, como a pressa na execução do trabalho e a pressão exercida pelas direções e responsáveis de trabalho/encarregados, que influenciam pela negativa o clima e cultura de segurança. A falha na comunicação dos assuntos relacionados com a SST também foi um aspeto negativo sinalizado. Mas, no geral, existe um forte compromisso no sentido de uma cultura de segurança e através dos resultados obtidos. Percebe-se que os colaboradores da empresa estão envolvidos na implementação do SCL e que a Maturidade da cultura de segurança é positiva, o que só pode ser alcançado se existir um clima de segurança globalmente positivo.

Também foram apresentadas oportunidades de melhoria e novas estratégias para a continuação da implementação de comportamentos seguros e um clima e cultura de segurança elevados dentro de toda a estrutura da empresa.

#### 5. Referências

- Alves, M. M. (2011). O clima de segurança na Política e Estratégia de Saúde e Segurança no Trabalho. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal.
- Areosa, J., & Augusto, N. (2012). Segurança e saúde comportamental: reflexão preliminares. Guimarães: International symposium on Occupational Safety and Hygiene.
- Cooper, M. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36, 111-136. Obtido em 05 de 2018, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753500000357?via%3Dihub>
- DQAS (2010 a 2017). *Relatório Único*. (documento interno empresa)
- DQAS (2017). *Relatório de acompanhamento do programa IRIS*. (documento interno empresa)
- DQAS (2018). *Relatório de desempenho de SST de 2017*. (documento interno empresa)
- Glennon, D. P. (1982), Measuring organizational safety climate, *Australian Safety News*, January/February, pp. 23-28.
- Lee, T. & Harrison, K. (2000), Assessing safety culture in nuclear power stations, *Safety Science*, 34, pp. 61-97.
- Marroco, J. (2010). Análise Estatística com utilização do SPSS (3ª Edição). Edições Sílabo.
- NEN. (06 de 2018). *Safety Culture Ladder*. Obtido de <http://www.veiligheidsladder.org/en/the-safety-culture-ladder/safety-culture-ladder-steps/>

- Neto, H. V. (2013). *Construção Social do Risco e da Segurança do Trabalho em Contexto Organizacional*. Porto: Civeri publishing.
- Rundmo, T. (2000), Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro, *Safety Science*, 34, pp.47-59.
- Silva, S., Lima, L. & Baptista, C. (2004), OSCI: an Organisational and Safety Climate Inventory, *Safety Science*, 42. pp. 205-220.
- Tavares, A. C. (2016). Prevenção e cultura de Segurança. Revista de Segurança, N.º 229. Obtido em 05 de 2018, de <https://www.revistaseguranca.com/prevencao-e-cultura-de-seguranca/>
- Zohar, D. (1980), Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications, *Journal of Applied Psychology*, 65, pp. 96-102.
- Zohar, D. (2003), Safety climate: conceptual and measurement issues, In James Campbell Quick e Lois E. Tetrick (Eds.) – *Handbook of Occupational Health Psychology*, Washington: American Psychological Association, pp. 123-142.