

PREVENÇÃO EM SEGURANÇA NO TRABALHO: A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO CLIMA DE SEGURANÇA

Elsa Matos Monteiro

Mestre Assistente - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (UFP)
elsam@ufp.pt

Carla Barros-Duarte

Professora Auxiliar - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (UFP)
cbarros@ufp.pt

Resumo

O presente estudo tem como objectivo analisar as relações entre o clima organizacional e o clima de segurança, nas suas várias dimensões. Os resultados obtidos, através do ICOS, numa amostra de 98 sujeitos (empresa de serviços), evidenciam correlações significativas entre o clima organizacional e o clima de segurança. Deste modo, podemos considerar que o clima de segurança pode constituir uma estratégia pró-activa para um desempenho seguro no trabalho.

Abstract

The goals of the present study are to analyze the relations between organizational climate and safety climate, and its dimensions. The results, through the ICOS, in a sample of 98 subjects (in a company of services), show significant correlations between organizational climate and safety climate. One evidence, therefore, is that the safety climate can be a good proactive strategy for the improvement of occupational safety.

1. INTRODUÇÃO

A sinistralidade laboral, em todo o mundo, apresenta valores alarmantes. Em média, por dia, morrem 5000 trabalhadores, devido a acidentes de trabalhos ou vítimas de doenças profissionais (OIT, 2005a). Em Portugal, no ano de 2003, registaram-se 237.222 acidentes de trabalho, dos quais 312 mortais (DGEEP, 2006). Estes valores apontam para a necessidade de, paralelamente à actuação técnica, valorizar uma actuação ao nível do factor humano e a emergência de uma abordagem da prevenção ao nível dos factores sociais e organizacionais.

Nesta perspectiva, a cultura de Segurança é entendida como factor determinante na prevenção da sinistralidade laboral (Harvey *et al.*, 2002; Mèlia, 1998; OIT, 2005a; Zohar, 1980), sendo assumida como um dos pilares fundamentais para uma estratégia global de Segurança e Saúde no Trabalho (OIT, 2004; OIT, 2005b; OIT, 2007). Neste sentido, o estudo do clima de segurança, traduzido nas percepções e valores partilhados de segurança, pode constituir uma medida pró-activa para um desempenho mais seguro (Cooper & Phillips, 2004).

Na última década os estudos sobre clima de segurança multiplicaram-se, revelando relações com a sinistralidade laboral (Clarke, 2006; Cooper & Phillips, 2004; Seo *et al.*, 2004).

Estudar o clima de segurança implica indagar sobre o clima organizacional, na acepção de que o clima de segurança decorre das percepções do ambiente organizacional, ou seja, do clima organizacional (Griffin & Neal, 2000). Considera-se, portanto, que o clima de segurança está arraigado ao organizacional, da mesma forma que a conceptualização de cultura de segurança se encontra radicada na organizacional (Richter & Koch, 2004; Seo *et al.*, 2004; Silva, 2004).

1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Na definição de clima não há uniformidade, sendo o seu principal ponto comum a ideia das percepções partilhadas sobre o meio organizacional, com influência na interacção entre os indivíduos e na motivação e participação dos trabalhadores (Neal, Griffin & Hart, 2000). Nas diferentes acepções é manifesta a constatação da sua multidimensionalidade, relativa estabilidade e funcionalidade (Silva, 2004).

O clima organizacional refere-se, portanto, à percepção partilhada de percepção sobre os valores, as crenças, as normas, as práticas e os procedimentos (Schein, 1992; Silva, Lima & Baptista, 2004), numa perspectiva cultural¹ (Moran & Volkein, 1992).

Neste sentido, as avaliações decorrentes do clima organizacional podem fornecer indicadores mais globais sobre o contexto organizacional, tais como a liderança e a comunicação, ou, então, indicadores mais específicos como o clima de segurança que permitem descrever e analisar as percepções individuais sobre os valores de segurança no contexto de trabalho (Neal *et al.*, 2000) e, deste modo, constituir um excelente instrumento de estudo no domínio da prevenção em segurança, enquanto condicionante do sucesso dos programas de segurança e da sinistralidade (Cooper & Phillips, 2004; OIT, 2007; Zohar, 1980).

1.2. CLIMA DE SEGURANÇA

O clima de segurança é uma forma específica de clima organizacional, que descreve as percepções sobre os valores de segurança (Neal *et al.*, 2000) e, apoiando-se nos processos psi-

cológicos, avalia-se a forma como os trabalhadores interpretam o meio organizacional (Silva, 2004). O clima de segurança, de acordo com Silva (2004), corresponde a um nível intermédio da cultura de segurança, sendo uma manifestação temporal daquela, reproduzida nas percepções partilhadas pelos membros da organização, num determinado momento.

Assim, o conceito de clima de segurança, à semelhança do clima organizacional, é entendido como as percepções partilhadas sobre normas, valores, procedimentos e práticas de segurança, constituindo deste modo uma forma de manifestação da cultura de segurança.

Vários estudos abarcaram, para além das percepções (Mearns et al., 1998; Oliver et al., 2002), as atitudes (Cheyne et al., 2002) dos trabalhadores face à segurança. No entanto, o maior consenso recai nas percepções, na medida em que estas têm maior poder preditivo (Clarke, 2006; Seo et al., 2004), permitindo aceder ao valor que a segurança representa na organização, através das percepções da política de segurança, dos procedimentos e das práticas da empresa, bem como da forma como a gestão aborda a segurança.

Por esta razão, diferentes autores tipificaram o clima de segurança (Denison, 1996; Hampden-Turner, 1993; Quinn, 1988; Simard, 2001), à semelhança do que acontece com o clima organizacional. Apresentamos apenas a tipologia de Quinn (1988) que serve de suporte ao estudo apresentado, considerando que o clima organizacional prediz o clima de segurança (Neal et al., 2000; Silva, Lima & Baptista, 2004).

1.3. TIPOLOGIA DE CLIMA

O modelo dos valores contrastantes de Quinn (Quinn, 1988; Quinn & Rohrbaugh, 1983) tem sido amplamente aplicado nos estudos sobre clima organizacional (Silva, 2004). O autor considera o clima organizacional em dois aspectos: o foco interno (ênfata o grau de utilização das regras e procedimentos) e o foco externo (o grau de controlo dos comportamentos e da envolvente externa). Por outro lado, identifica os factores de eficácia organizacional que gravitam em torno de três eixos com pólos opostos – valores contrastantes. Estes eixos representam dilemas que as organizações enfrentam ao longo da sua existência: a) flexibilidade/controlo, que diz respeito ao dilema entre a orientação para abertura à mudança ou a estabilidade e autoridade; b) interno/externo, relativo ao dilema entre a preocupação com as pessoas ou com a organização; e c) meios/fins, que representa o dilema entre a preocupação com os processos ou com os resultados.

Em função destes eixos, Quinn (1988) defende a existência de quatro tipos de clima (cultura), baseados em quatro quadrantes obtidos através do posicionamento da organização perante os mesmos. Esta tipologia pode ser aplicada ao clima (cultura) de segurança, de acordo com as indicações de Silva, Lima e Baptista (2004):

Clima de apoio (modelo das relações humanas):

- **Organizacional:** ênfase de orientação para a flexibilidade e para o interno, em que a participação e o consenso são meios para alcançar o desenvolvimento dos recursos humanos.

¹ A origem do clima reside na cultura organizacional, na interacção dos membros de um grupo, que partilham o mesmo quadro de referência (Moran & Volkein, 1992).

- **Segurança:** defesa do bem-estar dos trabalhadores, trabalho de equipa e a participação relativamente à segurança. O objectivo organizacional é “trabalhar com segurança”.

Clima de inovação (modelo da organização como sistema aberto):

- **Organizacional:** ênfase de orientação para a flexibilidade e para o externo, sendo a flexibilidade e a rapidez os meios para o crescimento e a aquisição de recursos.

- **Segurança:** valorização da inovação, incentivando a iniciativa individual nos assuntos de segurança, com o objectivo de continuidade na aplicação de medidas de segurança.

Clima hierárquico ou burocrático (modelo dos processos internos–clima de regras):

- **Organizacional:** ênfase de orientação para o controlo e para o interno. Os sistemas de informação são os meios para conseguir a estabilidade, o controlo e a continuidade.

- **Segurança:** caracterizado pelo controlo dos comportamentos e de regras de segurança, com o objectivo máximo de implementação de regras/regulamentos.

Clima racional (modelo dos objectivos racionais):

- **Organizacional:** ênfase de orientação para o externo e para o controlo. O planeamento e a fixação de objectivos são os meios para conseguir a produtividade e a eficácia.

- **Segurança:** lógica de redução de acidentes e de definição de objectivos de segurança.

A operacionalização na avaliação destes estudos pressupõe que as percepções sobre aspectos organizacionais possam ser recolhidas através de questionários e possam desempenhar um papel moderador, mediador ou preditor de outras variáveis (Silva, 2004). Assim, os estudos sobre o clima organizacional utilizam habitualmente metodologia quantitativa (Gomes, 2000; Guldenmund, 2000; Schneider, 1985).

Um bom exemplo, foi o estudo desenvolvido por Silva, Baptista e Lima (2004) cujo objectivo era o de desenvolver um instrumento que permitisse a caracterização do clima organizacional e do clima de segurança, considerando que os dois climas abarcam as percepções partilhadas sobre valores, normas, práticas e procedimentos organizacionais.

2. ESTUDO EMPÍRICO

Partindo da questão de base: “Qual é a relação que existe entre clima organizacional e clima de segurança?”, procurou-se desenvolver um estudo descritivo-correlacional.

2.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS:

A. Caracterizar o clima de segurança;

B. Analisar a relação entre clima organizacional e o clima de segurança;

C. Estudar a relação entre as diferentes dimensões do clima organizacional e do clima de segurança.

2.2. INSTRUMENTO UTILIZADO E PROCEDIMENTOS

Para responder aos objectivos definidos recorreu-se a uma metodologia quantitativa, através da utilização do ICOS - Inventário de Clima Organizacional e de Segurança. Este instrumento foi desenvolvido e operacionalizado por Silva, Lima e Baptista (2004), sendo constituído por

dois questionários: o de clima organizacional e o de clima de segurança. A opção de resposta materializa-se numa escala tipo *likert* de sete pontos, uniforme em todos os itens, variando entre os valores de concordância (1 - discordo totalmente a 7 - concordo totalmente).

Deste modo, o clima organizacional é avaliado no primeiro questionário, constituído por 22 itens, que permite avaliar quatro dimensões de conteúdo: apoio, inovação, objectivos e regras. O clima de segurança é avaliado no segundo questionário, com 11 itens, constituído por quatro dimensões principais de conteúdo: apoio, inovação, objectivos e regras (Silva, 2004).

O procedimento utilizado consistiu na distribuição de 250 questionários pelos diferentes estratos da população². Foram recolhidos através de uma caixa específica para este efeito, na portaria da empresa, de forma a garantir o anonimato de resposta. Foram recolhidos 98 questionários considerados válidos.

2.3. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra fez um total de 98 sujeitos³, dos quais 64 pertencem ao sexo masculino e 34 ao feminino. Do total da amostra 50 sujeitos têm entre 41 e 50 anos de idade, 23 têm até 40 anos e 12 têm 51 ou mais anos. Relativamente à posição hierárquica, 65 sujeitos são operacionais, 35 ocupam níveis intermédios e 3 têm uma posição de topo. No que diz respeito ao cargo ocupado, 2 sujeitos pertencem à Administração, 17 são técnicos superiores, 23 Administrativos, 49 operadores e 7 ocupam outros cargos. Do total da amostra, 26 sujeitos têm menos de 10 anos de antiguidade, 32 têm entre 10 e 19 anos, 31 sujeitos têm entre 20 e 29 e 9 têm mais de 30 anos de antiguidade na empresa.

2.4. QUALIDADES PSICOMÉTRICAS DO INSTRUMENTO

O ICOS foi avaliado nas suas características psicométricas pelas autoras (Silva et al., 2004), cujos resultados confirmam a existência de boa consistência interna, boa sensibilidade e boa validade preditiva.

A consistência interna (fidelidade) foi avaliada através das correlações inter-item e item-total (correlações Pearson) e do cálculo do alfa de Cronbach, cujos resultados sugerem a existência de uma boa consistência interna (alfa entre 0,77 e 0,90), correlações razoáveis inter-item (0,32 e 0,71) e boas correlações item-total (entre 0,42 e 0,86). A sensibilidade foi obtida através de médias e desvios-padrão para cada escala e dimensão (Silva, 2004). Os resultados da consistência interna e da sensibilidade confirmam a fiabilidade do instrumento, embora não permitam verificar se a estrutura do questionário é multidimensional ou se é apenas unidi-

² O estudo foi desenvolvido numa empresa prestadora de um serviço (no âmbito da Administração Pública). Os indicadores de sinistralidade são considerados elevados (índice de frequência de 37, em 2005) e as actividades de SST são pontuais e correctivas, nesta empresa.

³ Os sujeitos da amostra são membros da empresa. Considera-se a amostra proporcional à população, na medida em que os rácios entre o efectivo do estrato da amostra e do total da amostra e o rácio entre o efectivo do estrato da população e do total da população são valores muito próximos (D'Hainaut, 1990).

mensional, pelo que recorreram à análise factorial confirmatória⁴, que permite verificar se a estrutura teórica hipotética é confirmada pelos dados obtidos.

Considerando, no entanto, que se trata de um estudo cuja amostra utilizada apresenta características ligeiramente diferentes da utilizada pelas autoras, optámos por estudar as características do instrumento para a amostra utilizada (ver quadro 1) apenas relativamente à fidelidade e sensibilidade, à semelhança do procedimento realizado pelas autoras. Fez-se o estudo da fidelidade através do cálculo do alfa de Cronbach, cujos resultados (intervalo de confiança a 95%) sugerem a existência de uma boa consistência interna (apenas a escala de práticas organizacionais e de segurança apresenta um valor mais baixo). O estudo da sensibilidade, através dos coeficientes de assimetria e de curtose, sugere que para esta amostra o questionário se mostra sensível.

Quadro 1 – Análise da Fidelidade e da sensibilidade para as dimensões do clima organizacional e clima de segurança.

Dimensões		Nº itens	Alfa	Assimetria	Curtose
Conteúdo Clima Organizacional	Apoio	6	0,8730	0,026	0,906
	Objectivos	6	0,7833	0,002	0,330
	Inovação	6	0,8296	0,133	0,579
	Regras	4	0,7150	0,330	0,579
	Força do clima Organizacional (total)	22	0,9451	0,213	0,643
Conteúdo Clima de Segurança	Apoio	4	0,7799	0,531	0,892
	Objectivos	2	0,7623	0,517	0,074
	Inovação	2	0,6834	0,549	0,468
	Regras	3	0,7693	0,002	0,330
	Força do clima de segurança (total)	11	0,9197	0,590	0,595

2.5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste estudo, procedemos a uma análise descritiva para a caracterização do perfil de clima organizacional e do clima de segurança e a uma análise correlacional com o objectivo de analisar a relação entre o clima organizacional e o clima de segurança nas diferentes dimensões das escalas.

2.5.1. ANÁLISE DESCRITIVA

Para o clima organizacional e clima de segurança, relativamente ao seu conteúdo (modelo dos valores contrastantes - Quinn, 1988), calculou-se o resultado de cada dimensão (apoio, objectivos, inovação e regras). Os resultados do conteúdo de clima organizacional apontam para um clima "positivo", mas com valores baixos (médias > 3,97 e < 4,28), sendo a média total de 4,16 (ver Quadro 2). Relativamente aos resultados das escalas de clima de segurança, sugerem um clima de segurança pouco forte ou tendencialmente "negativo" (médias > 3,09 e < 4,19), considerando que, em conformidade com as autoras (Silva, 2004), valores elevados indicam a existência de um clima forte e positivo, ao passo que valores mais baixos indicam um clima fraco e negativo. Os resultados manifestam ainda um clima pouco marcado nas quatro orientações. A dimensão regras foi a que obteve média superior (ver quadro 2), e a média total (3,13) abaixo do ponto médio (4).

Quadro 2 – Descrição dos valores das médias e desvio padrão para as escalas de clima organizacional e clima de segurança.

Dimensões		Médias	Desvio padrão
Conteúdo Clima Organizacional	Apoio	4,28	1,50
	Objectivos	4,19	1,19
	Inovação	3,97	1,27
	Regras	4,21	1,28
	Força do clima organizacional	4,16	1,21
Conteúdo Clima de segurança	Apoio	3,22	1,17
	Objectivos	3,25	1,43
	Inovação	3,06	1,22
	Regras	4,19	1,19
	Força do clima de segurança	3,13	1,13

2.5.2. ANÁLISE CORRELACIONAL

A análise da relação entre clima organizacional e o clima de segurança evidenciou uma correlação positiva (ver quadro 3), com uma moderada⁵ associação linear ($r = 0.509$, $p < 0.01$). A análise de regressão linear, revelou que há 26% de determinação entre ambas as variáveis ($r^2 = 0.259$, $p < 0.000$).

A **relação entre as diferentes dimensões de clima organizacional e clima de segurança** evidenciou uma relação significativa entre as várias dimensões das escalas (quadro 3). Salienta-se que a correlação entre a dimensão *objectivos* do clima organizacional e a dimensão *regras* do clima de segurança, é uma associação moderada⁵ (ver quadro 3), considerando-se que há 33% de determinação entre ambas as variáveis.

A correlação entre as dimensões *regras* do clima organizacional e a dimensão *regras* do clima de segurança apresenta uma associação, também, moderada, com 28% de determinação entre as variáveis.

As associações entre as outras dimensões apresentam valores inferiores, sendo a que apresenta a associação mais baixa é a correlação entre clima de *inovação* organizacional e o de *apoio* de segurança.

⁴ A análise factorial confirmatória levada a cabo por Silva (2004) foi feita com recurso ao programa de equações estruturais AMOS (versão 4.0), desenvolvido por Arbuckle e Wothke (1999, citados por Silva, 2004).

⁵ $R < 0,2$ = associação muito baixa; $0,3 < R < 0,2$ = associação baixa; $0,69 < R < 0,4$ = associação moderada; $0,89 < R < 0,7$ = associação alta; $1 < R < 0,9$ = associação muito alta (Pestana & Gageiro, 2000).

Quadro 3 – Análise dos coeficientes de correlação R de Pearson para as diferentes dimensões das escalas de clima organizacional e de clima de segurança.

		Clima de segurança			
		1 - Apoio	2 - Objectivos	3 - Inovação	4 - Regras
Clima organizacional	1 - Apoio	.351*	.394*	.323*	.460*
	2 - Objectivos	.459*	.509*	.411*	.571*
	3 - Inovação	.275*	.399*	.360*	.470*
	4 - Regras	.450*	.488*	.435*	.532*

2.6. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos apontam para um clima organizacional e um clima de segurança baixos e, de uma maneira geral, pouco diferenciadores. Estes valores poderão indicar uma partilha de percepções gerais sobre o contexto organizacional pouco consistentes e, de uma maneira geral, pouco sólida e estável. Contudo, é de realçar que os resultados do clima de segurança sugerem um *clima regras*, que enfatiza o controlo e o interno (Quinn, 1988; Silva et al., 2004), numa orientação para a estabilidade e autoridade, caracterizada pelo controlo dos comportamentos e de regras de segurança, através de implementação de regras/regulamentos.

No que se refere à relação entre o clima organizacional e o clima de segurança, conclui-se uma correlação razoável, já confirmada por outros estudos (Neal et al., 2000; Silva, 2004; Zohar, 1980). Os resultados apontam para uma influência entre ambos e como refere Neal e colaboradores (2000) o clima organizacional determina o clima de segurança.

A análise correlacional entre as diferentes dimensões conclui que as dimensões que apresentam maior associação são a dimensão *objectivos* do clima organizacional e a dimensão *regras* do clima de segurança, com uma associação moderada. O *clima organizacional racional* (centrado nos objectivos) (Quinn, 1988) é tipificado quando o enfoque é dado no externo e no controlo, através do planeamento e definição de objectivos, com vista à eficácia e produtividade. O *clima hierárquico de segurança* (burocrático ou de regras) enfatiza o interno e também no controlo, mas com objectivo de garantir a estabilidade, o controlo nos comportamentos de segurança, mas não através de objectivos. Nestes dois tipos de clima, encontramos o controlo como aspecto em comum, o que eventualmente justifica a associação.

Do estudo correlacional, salienta-se ainda a associação obtida entre os dois climas de regras, o que, na verdade, não surpreende. Ambos focalizam o controlo e o interno, em que o organizacional pretende garantir a estabilidade e o controlo, e o de segurança visa o controlo dos comportamentos face à segurança, através da regulamentação interna, por exemplo. Comparando esta associação com a análise descritiva, o clima de *regras* de segurança foi o que obteve a média mais elevada, o que manifesta consistência na aceção da valorização do controlo dos comportamentos através da regulamentação interna.

De acordo com alguns estudos (Carrol, 1998; Cooper, 1998; Guldenumnd, 2000; Lima, 1999; Silva et al., 2004), nas empresas com menos acidentes a Direcção atribui uma importância fulcral à segurança (transmitida através dos investimentos feitos na área, consistência entre o que a Direcção declara e o que pratica, e o reforço de comportamentos seguros), existe consciência dos riscos profissionais no local de trabalho, há uma nítida preocupação

com o bem-estar dos colaboradores e existem normas de segurança (OIT, 2007). Os resultados obtidos apontam para que estas características sejam praticamente inexistentes na empresa, sendo os indicadores da sinistralidade elevados. Ou seja, o facto de a empresa não ter um clima organizacional claramente tipificado (as médias obtidas não assumem uma ênfase clara num dos tipos de clima) e o clima de segurança com média mais elevada ser o de regras (aposta no controlo interno, através de processos burocráticos como regulamentação interna), parece conduzir a uma reduzida consciencialização do risco profissional e à menor preocupação com os factores humanos e sociais (a média obtida no clima de segurança de apoio é mais baixa).

A promoção da cultura de segurança positiva (com o envolvimento de cada um e em que os valores de segurança sejam evidentes em todas as actividades) é considerada como um dos caminhos possíveis na gestão do risco profissional (Hudson, 1999 citado por Darby, Pickup & Wilson, 2005), sendo o clima de segurança considerado fulcral para o sucesso de qualquer programa de comportamento seguro (Hopkins, 2006; OIT, 2007). O envolvimento dos trabalhadores é mais facilitado com clima de apoio, em termos de segurança, do que com um clima de controlo (regras).

3. CONCLUSÕES

Este estudo permitiu, para além de caracterizar o clima organizacional e o clima de segurança, apontar para resultados de outros estudos (DeJoy et al., 2004; Griffin & Neal, 2000), que indicam a relação entre o clima organizacional e o de segurança.

Desta associação ressalta ainda a associação entre as diferentes dimensões (apoio, objectivos, inovação e regras) do clima organizacional e do clima de segurança.

Os resultados indiciam que a empresa, com clima organizacional e clima de segurança fracos ou baixos, apresenta índices elevados de acidentes de trabalho.

Tais resultados e associações levam-nos a sugerir que as empresas terão de apostar na fomentação de climas fortes e positivos, baseados na orientação para a flexibilidade e para o interno, preconizando a participação, o consenso e a defesa do bem-estar dos trabalhadores, sendo o princípio fundamental trabalhar com segurança.

Relativamente à aplicação do ICOS, este trabalho de investigação constitui mais um contributo para a maior aceitabilidade do mesmo. Parece-nos que seria interessante, em estudos futuros, na parte da recolha de informações biográficas, questionar o tipo de formação que o inquirido tem em SHST, se foi vítima de acidente de trabalho e em que condições em que realmente trabalha.

Este estudo permitiu-nos ainda reflectir sobre as questões metodológicas, manifestando a insuficiência e limitações de uma metodologia quantitativa, com recurso a um questionário, na medida em que o âmbito abordado é dos valores (nível mais profundo). De acordo com Hale (2000), avaliar a cultura de segurança implica avaliar também os pressupostos básicos e, para tal, tem de se avaliar a frequência de determinados comportamentos, atitudes e crenças, o que implica a utilização combinada do questionário, da entrevista e da observação. Neste sentido, o questionário enquanto única e exclusiva opção metodológica é limi-

tativo, permitindo apenas apurar o que é declarado, ou seja, permite apenas aceder ao nível das percepções, enquanto manifestação ou expressão dos pressupostos culturais.

A investigação da percepção dos trabalhadores face aos valores, crenças e comportamentos de segurança deve ser completada com estudos qualitativos, que permitam concluir sobre as representações colectivas face à segurança.

Tal como tem sido preconizado recentemente, a intervenção ao nível da prevenção de acidentes/ em segurança e saúde no trabalho requer medidas pró-activas e intrínsecas, em que a cultura e o clima de segurança surgem como aspectos fundamentais. Esta aceção ficou patente neste estudo, em que para além da influência do clima organizacional no clima de segurança, conforme diferentes autores indicam (Cooper & Phillips, 2004; DeJoy et al., 2004; Neal et al., 2000), sugere uma aparente influência nos indicadores de segurança, nomeadamente nos acidentes, tal como apontam alguns estudos (Clarke, 2006; Cooper & Phillips, 2004).

Deste estudo sobressai uma questão que nos parece importante: "o que é preciso para implementar um clima de segurança?". De acordo com o exposto, é imprescindível fomentar um clima de apoio, onde se facilite a consciencialização do risco e se enfatize a preocupação com os factores humanos e sociais. Uma abordagem possível, que nos parece eficaz em matéria de SST e que conta já com cerca de uma década (Goguelin, 1996; Reason, 1997), é a da auto-prevenção. Isto é, capacitar os trabalhadores para uma maior tomada de consciência da sua própria segurança e saúde, através de uma estratégia mais pró-activa para um desempenho seguro no trabalho.

O direito à integridade física e ao bem-estar dos trabalhadores está, desde longa data, juridicamente consagrado. Mas, se queremos reduzir, de facto, a sinistralidade laboral é necessário implementar culturas de segurança, assumir definitivamente a prevenção em segurança como uma prioridade quotidiana que permita, em última instância, salvar vidas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CARROL, J. (1998). Safety Culture as an Ongoing Process: Culture Surveys as Opportunities for Enquiry and Change. *In: Work and Stress*, 12(3), pp. 272-284.
- CHEYNE, A., Oliver, A., Tomás, J., & Cox, S. (2002). The Architecture of Employee Attitudes to Safety in Manufacturing Sector. *In: Personnel Review*, 31, pp. 649-670.
- CLARKE, S. (2000). Safety Culture: Underspecified and Overrated. *In: International Journal of Management Reviews*, 2(1), pp. 65-90.
- CLARKE, S. (2006). Contrasting Perceptual, Attitudinal and Dispositional Approaches to Accident Involvement in the Workplace. *In: Safety Science*, 44, 6, pp. 537-550.
- COOPER, D. (1998). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. New York, John Wiley & Sons.
- COOPER, M.D., & Phillips, R. A. (2004). Exploratory Analysis of the Safety Climate and Safety Behaviour Relationship. *In: Journal of Safety Research*, 35, pp. 497-512.
- DARBY, T, Pickup, L. & Wilson, J. (2005): Safety Culture in Railway Maintenance. *In: Safety Science*, 43, 1, pp. 39-60.
- DEJOY, D., Schaffer, B., Wilson, M., Vandenberg, R. & Butts, M. (2004). Theoretical Models of Health Behavior and Workplace Self-Protective Behavior. *In: Journal of Safety Research*, 35, pp. 81-90.

- DENISON, D.R. (1996). What's the Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *In: Academy of Management Review*, 21, pp. 619-654.
- DGEEP [Direção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento] (2006). Acidentes de Trabalho 2003: Estatísticas em Síntese. [em linha]. Disponível em <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatisticas/acidentes/at2003sintese.pdf>. [Consultado em 25/05/2007].
- D'HAINAUT, L. (1990). Conceitos e Métodos da Estatística: Uma Variável a uma Dimensão (vol I). Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- GOGUELIN, P. (1996). *La Prévention des Risques Professionnels*. Paris, PUF-Que sais-je?
- GOMES, D. (2000). *Cultura Organizacional: Comunicação e Identidade*. Coimbra, Quarteto Editora.
- GRIFFIN, M. A. & Neal, A. (2000). Perceptions of Safety at Work: a Framework for Linking Safety Climate for Safety Performance, Knowledge, and Motivation. *In: Journal of Occupational Health Psychology*, 5, pp. 347-358.
- GULDENMUND, F. (2000). The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research. *In: Safety Science*, 34, pp. 215-257.
- HALE, A.R. (2000). Editorial: Culture's Confusions. *In: Safety Science*, 34, pp. 1-14.
- HAMPDEN-TURNER, C. (1993). *Cultura de Empresa*. Lisboa, Editorial Presença.
- HARVEY, J., Erdos, G., Bolam, H. Cox, M.A.A., Kennedy, J.N.P. & Gregory, D.T. (2002). An Analysis of Safety Culture Attitudes in a Highly Regulated Environment. *In: Work and Stress*, 16(1), pp. 18-36.
- HOPKINS, A. (2006). What Are We Make to Safe Behavior Programs?. *In: Safety Science*, 44(7), pp. 583-597.
- LIMA, M.L. (1999). Percepção de Riscos e Culturas de Segurança nas Organizações. *In: Psicologia*, XII, 2, pp. 379-386.
- MEARNS, K., Flin, R., Fleming, N., & Gordon, R. (1998). Measuring Safety Climate on Offshore Installations. *In: Work and Stress*, 12, pp. 238-254.
- MELIÀ, J. L. (1998). Un Modelo Causal Psicosocial de los Accidentes Laborales [A psychosocial causal model of work accidents]. *In: Anuario de Psicología*, 29(3), pp. 25-43.
- MORAN, E.T. & Volkein, J.F. (1992). The Cultural Approach to the Formation of Organizational Climate. *In: Human Relations*, 45(1), pp. 19-47.
- NEAL, A., Griffin, M.A. & Hart, P.M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior. *In: Safety Science*, 34, pp. 99-109.
- OLIVER, A., Cheyne, A., Tomás, J., & Cox, S. (2002). The Effects of Organizational and Individual Factors on Occupational Accidents. *In: Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, pp. 473-488.
- OIT [Organização Internacional do Trabalho]. (2004). *Conferencia Internacional de Trabalho: 91ª Reunido em 2003*. Genebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT [Organização Internacional do Trabalho]. (2005a). *Prevenção: Uma Estratégia Global*. Lisboa, Bureau Internacional do Trabalho.
- OIT [Organização Internacional do Trabalho]. (2005b). *Marco de Promoción en el Ámbito de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Genebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT [Organização Internacional do Trabalho]. (2007). *Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis. Tornar o Trabalho Digno uma Realidade*. Relatório do BIT para o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. Genebra, Bureau Internacional do Trabalho.
- PESTANA, M. H. & Gageiro, J. N. (2000). *Análise de Dados para Ciências Sociais: A Complementaridade do SPSS*. 2ª edição. Lisboa, Edições Sílabo.
- QUINN, R.H. & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analyses. *In: Management Science*, 29(3), pp. 363-377.
- QUINN, R.H. (1988). *Beyond Rational Management*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers.

- REASON, J.** (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot, Ashgate Publishing Company.
- RICHTER, A., & Koch, C.** (2004). Integration, Differentiation and Ambiguity in Safety Cultures. *In: Safety Science*, 42, pp. 703-722.
- Schein, E.** (1992). *Organizational Culture and Leadership*, 2ª edição. São Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- SCHNEIDER, B.** (1985). Organizational Behavior. *In: Annual Review of Psychology*, 36, pp. 573-611.
- SEO, D., Torabi, M., Blair, E., & Ellis, N.** (2004). A Cross-Validation of Safety Climate Scale Using Confirmatory Factor Analytic Technique. *In: Journal of Safety Research*, 35, pp. 427-445.
- SILVA, S.** (2004). *Culturas de Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho numa Abordagem Psicossocial: Valores Organizacionais Declarados e em Uso*, Tese de Doutoramento não Publicada apresentada ao ISCTE. Edição do autor.
- SILVA, S., Lima, M.L & Baptista, C.** (2004). OSCI: An Organisational and Safety Climate Inventory. *In: Safety Science*, 42, pp. 205-220.
- SIMARD, M.** (2001). Cultura e Gestion de la Seguridad. *Enciclopédia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 59, pp. 4-8.
- ZOHAR, D.** (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *In: Journal of Applied Psychology*, 65(1), pp. 96-101.