

VERA LÚCIA GONÇALVES DOS SANTOS

**Conduta e clima de segurança: Construção e
aplicação de um Código de Ética e Conduta na
Metalofarensense**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2018

VERA LÚCIA GONÇALVES DOS SANTOS

Conduta e clima de segurança: Construção e aplicação de um Código de Ética e Conduta na Metalofareense

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2018

Conduta e clima de segurança: Construção e aplicação de um Código de Ética e Conduta na Metalofareense

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser o autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Vera Santos

Copyright by

Vera Lúcia Gonçalves dos Santos

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Arrependa-se, volte atrás, peça perdão! Não se acostume com o que não o faz feliz, revolte-se quando julgar necessário. Alague seu coração de esperanças, mas não deixe que ele se afogue nelas. Se achar que precisa voltar, volte! Se perceber que precisa seguir, siga! Se estiver tudo errado, comece novamente. Se estiver tudo certo, continue. Se sentir saudades, mate-a. Se perder um amor, não se perca! Se achá-lo, segure-o! Circunda-te de rosas, ama, bebe e cala. O mais é nada.

Fernando Pessoa

Agradecimentos

Ao Universo!

Num dos anos mais complicados da minha vida, até à data, não parar o objetivo de obter o grau de mestre na área que tanto gosto, só pode ter sido por forças superiores invisíveis. Consegui!

Aos meus pais e irmã!

Meus pilares, meu porto de abrigo, insubstituíveis. Sempre ao meu lado em todas as decisões, lágrimas e sorrisos.

À Hélia!

Minha amiga, “psicóloga” e irmã do coração. Por me ouvires e me tirares o peso dos ombros com a tua forma tão positiva de encarar a vida.

Ao Rafael!

Pela ajuda, apoio e força que me deste ao longo do meu percurso académico. Foste muito importante nesta fase da minha vida.

À Professora Doutora Cátia Sousa!

Foi a escolha perfeita. Sempre à distância de um e-mail com um poder de resposta irrepreensível. Sempre disponível para a “minha disponibilidade”. Foi fundamental para a realização desta tese.

Ao Mário!

O meu colega de mestrado, o melhor em “enquadramentos teóricos”, o mestre a fazer turnos infundáveis nos J’s.

Aos professores que lecionaram o curso, noite após noite, para nos ajudar na obtenção das melhores competências!

À empresa que permitiu o uso do nome para desenvolver o meu projeto!

Grata a todos!

Resumo

A evolução das empresas depende cada vez mais da adoção de condutas pautadas pela sinceridade, humildade e preservação dos direitos das pessoas. Para além disso, a existência de um clima de segurança física e psicossocial que conduza a comportamentos de segurança e que suprima o incumprimento de normas é, um dos principais fatores que contribuem para um ambiente de trabalho saudável e para uma maior satisfação profissional. Este projeto, realizado na empresa Metalofareense, tem como objetivos: 1) realizar um diagnóstico sobre as condutas de segurança, e seus efeitos na satisfação profissional; e 2) a construção de um Código de Ética e Conduta. Com uma amostra de 38 colaboradores da Metalofareense (33 homens e 5 mulheres), com idades compreendidas entre os 30 e os 64 anos ($M = 46.97$; $DP = 8.5$), os resultados mostram que o clima de segurança é um forte preditor dos comportamentos de segurança, e que o clima e os comportamentos de segurança influenciam a satisfação profissional. Deste modo, o Código de Ética e Conduta permitirá orientar os comportamentos considerados adequados e em conformidade com a cultura da organização, reforçando a preocupação da empresa por um ambiente de trabalho ético, seguro, justo e saudável, contribuindo para uma maior satisfação no trabalho.

Palavras-Chave: Clima de Segurança; Comportamentos de Segurança; Satisfação Profissional; Código de Ética e Conduta

Abstract

The organizations evolution depends more and more on the adoption of conduct based on sincerity humility and the preservation of people's rights. In addition, the existence of a physical and psychosocial safety climate that leads to safety behaviors and suppresses non-compliance is one of the main factors contributing to a healthy work environment and greater job satisfaction. This project, carried out at the Metalofarensa, has the following objectives: 1) to make a diagnosis about the safety climate and behaviors, and their effects on job satisfaction; and 2) the construction of a Code of Ethics and Conduct. With a sample of 38 Metalofarensa employees (33 men and 5 women), aged between 30 and 64 years ($M = 46.97$; $SD = 8.5$), the results show that the safety climate is a strong predictor of safety behaviors, and that climate and safety behaviors influence job satisfaction. In this way, the Code of Ethics and Conduct will guide the behaviors considered appropriate and in accordance with the culture of the organization, reinforcing the company's concern for an ethical, safe, fair and healthy work environment, contributing to a greater satisfaction in the work.

Keywords: Safety Climate; Safety Behaviors; Job Satisfaction; Code of Ethics and Conduct

Índice Geral

Índice de figuras.....	XI
Índice de tabelas.....	XII
Lista de abreviaturas.....	XIII
Introdução.....	1
I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
1. Cultura e clima de segurança.....	3
1.1 Comportamentos de segurança.....	11
1.2 Satisfação profissional	16
1.2.1 Teorias do processo	20
1.2.2 Teorias do conteúdo	21
2. Ética.....	24
2.1 Ética empresarial.....	27
2.2 Código de ética e conduta	31
2.2.1 Norma portuguesa 4460:2007	33
3. Caracterização da empresa.....	37
3.1 História.....	37
3.2 Espaços comerciais e recursos humanos.....	38
3.3 Visão.....	38
3.4 Missão.....	38
3.5 Valores	39
II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA.....	40
4. Metodologia.....	40
4.1. Amostra.....	40
4.2 Instrumentos.....	42
4.3 Procedimentos.....	44
4.4 Análise de dados	45
4.4.1 Avaliação do Código de Ética e Conduta.....	45
5. Resultados.....	46
5.1 Estatística descritiva.....	46

5.2.	Análise correlacional.....	49
5.3	Análise de regressão	50
5.4	Análise qualitativa.....	52
5.5	Resultados questionário de avaliação ao CEC	53
III.	DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
6.	Discussão.....	57
7.	Considerações finais	61
	Bibliografia	64
	Apêndices.....	71
	Apêndice A - E-mail enviado aos colaboradores.....	72
	Apêndice B - E-mail enviado aos colaboradores para avaliação.....	73
	Apêndice C - Questionário de avaliação	74
	Apêndice D - Declaração de leitura e cumprimento.....	76
	Apêndice E - Manual de ética e conduta da metalofarense	77
	Anexos.....	89
	Anexo 1 - Questionário	90

Índice de figuras

Figura 1.1. Modelo de maturidade de cultura de segurança proposto por Hudson (2001).....	5
Figura 1.2. Aspetos da cultura de segurança (Cooper, 2000)	6
Figura 1.3. Modelo do Comportamento de Segurança de Griffin e Neal (2000)	15
Figura 1.4. A hierarquia das necessidades e os seus meios de satisfação profissional	22
Figura 1.5. Fatores de higiénicos e motivacionais de Herzberg	23
Figura 2.1 Existência de três modos inter-relacionados de abordagem da ética nas empresas	30
Figura 2.2 Categorias de Stakeholders reconhecidas pela ISO	34
Figura 2.3. Cabeçalho da NP 4460-1: 2007	34
Figura 4.1. Funções.....	40
Figura 4.2. N° Filhos	41
Figura 4.3. Naturalidade	41
Figura 5.1. Opinião sobre ações que foram tomadas para conhecer os procedimentos de segurança	53
Figura 5.2. Apresentação e Imagem	54
Figura 5.3. Facilidade de Leitura do Código	54
Figura 5.4. Extensão e Amplitude do Código.....	55
Figura 5.5. Conteúdo do Código	55
Figura 5.6. Informação Disponibilizada no Código	56
Figura 5.7. Sugestões e Alterações ao Código	56

Índice de tabelas

Tabela 1.1. Exemplos de definições de clima de segurança	9
Tabela 1.2. Satisfação Profissional	19
Tabela 4.1. Consistência interna das variáveis em estudo	44
Tabela 5.1. Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo.....	46
Tabela 5.2. Correlações	48
Tabela 5.3. Intensidade do coeficiente de correlação linear de Pearson	49
Tabela 5.4. Regressão hierárquica para a predição dos comportamentos de segurança física.....	50
Tabela 5.5 Regressão hierárquica para a predição dos comportamentos de segurança psicossocial.....	51
Tabela 5.6 Regressão hierárquica para a predição da satisfação profissional	51

Lista de abreviaturas

APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial

CEC – Código de Ética e Conduta

CT 164 - Comissão Técnica de Responsabilidade Social

CT 165 - Comissão Técnica de Ética

ISO - Organização Internacional de Normalização

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

Introdução

O desempenho do trabalho de forma segura, pode ser determinado pelos comportamentos associados à concretização e promoção das normas de segurança. Entre as variáveis antecedentes dos comportamentos de segurança, destaca-se o clima de segurança, que regula os comportamentos de segurança dos empregados, minorando os comportamentos de risco (Bronkhorst, 2015) e os acidentes. O clima de segurança física e psicossocial diz respeito à percepção das políticas, procedimentos e práticas relativos à importância e ao valor que as organizações atribuem à segurança dentro das suas instalações. O seu papel é fundamental na regulação dos comportamentos de segurança dos colaboradores, visando uma diminuição dos comportamentos de risco. No entanto, este efeito é mediado pelos fatores humanos. Entre eles, o incumprimento de normas. O incumprimento de normas, definido como a tendência para violar as normas com vista ao alcance de objetivos individuais, é um traço de personalidade associado a um maior número de acidentes e de desmotivação para a adoção de comportamentos de segurança (Kohn & Schoolers, 1983). Para garantir ambientes de trabalho saudáveis e promover a satisfação profissional, as organizações devem considerar a implementação e o reforço do clima e dos comportamentos de segurança, bem como a avaliação do incumprimento de normas. Para além disto, é fundamental que as organizações adotem condutas pautadas pela sinceridade, humildade e preservação dos direitos das pessoas. Neste contexto, surge muitas vezes a necessidade de orientar os comportamentos e atitudes profissionais através de um género de contrato intitulado de Código de Ética, que define normas e regras profissionais que deverão ser seguidas. Jesus (2004, p.2) declara que estas normas “estabelecem o enquadramento normativo da empresa, ou seja, os critérios de orientação para decidir o que é correto e o que não é, pretendendo assim assegurar o comportamento ético dos seus membros”.

Uma organização vive de pessoas com educação e personalidade bastante distintas, logo, existem muitas ações e comportamentos que têm que ser medidos de acordo com a cultura e a ética empresarial. Assim, este projeto tem como objetivos: 1) realizar um diagnóstico sobre as condutas de segurança, e seus efeitos na satisfação profissional, com vista à identificação da percepção que os colaboradores têm face ao que a empresa transmite; e 2) a criação de um Código de Ética e Conduta, que permitirá orientar os comportamentos

considerados adequados e em conformidade com a cultura da organização, reforçando a preocupação da empresa por um ambiente de trabalho ético, seguro, justo e saudável.

Este trabalho encontra-se dividido em 3 partes. A primeira parte, Enquadramento Teórico, diz respeito à revisão de literatura sobre as variáveis em estudo, nomeadamente a cultura, clima e comportamentos de segurança, a satisfação profissional e a ética empresarial. É ainda apresentada e caracterizada a empresa em estudo. A segunda parte engloba a Investigação Empírica, onde são apresentadas as opções metodológicas, os instrumentos, a caracterização da amostra e os principais resultados alcançados. A última parte deste trabalho corresponde à Discussão e Considerações Finais. Em anexo é apresentado o Código de Ética e Conduta construído para a empresa onde foi realizado este projeto.

I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Cultura e clima de segurança

A antecipação e o controlo dos impactos potencialmente adversos de ações humanas ou interações entre o ser humano e os sistemas são partes integrais da segurança do processo de trabalho, onde os fatores que influenciam o desempenho humano devem ser reconhecidos e geridos. Trabalhar de forma segura, pode ser ocasionado pelos procedimentos associados à realização e promoção das normas de segurança. Posto isto, é fundamental referir as variáveis antecedentes dos comportamentos de segurança, onde se destaca a cultura e o clima de segurança, que regula os comportamentos de segurança dos empregados, atenuando os comportamentos de risco (Bronkhorst, 2015) e os acidentes.

A cultura de segurança é parte da cultura organizacional de qualquer instituição e representa o conjunto de crenças e valores que determina o comportamento dos seus membros em termos de segurança (Cooper, 2000).

Em Portugal, o termo cultura de segurança, entrou recentemente no vocabulário da área da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A Estratégia Nacional para a SST 2015-2020 (Resolução do Conselho de Ministros nº 77/2015) designa a importância da promoção de uma cultura de prevenção como um dos pilares essenciais para ser atingido o primeiro objetivo estratégico: impulsionar a qualidade de vida no trabalho e a competitividade das organizações.

A cultura de segurança deve nascer sempre na administração de uma organização. O indicador primordial de que há um compromisso honrado de cultura de segurança é o lançamento de uma política e a fixação de objetivos de segurança pela administração. E o principal revelador de que esta é cumprida é a aceitação que se observa na conduta de todos os seus colaboradores (e.g., Bronkhorst, 2015; Reason, 1997). Para alcançar uma cultura de segurança é necessário um processo de aprendizagem coletiva, relação ativa entre os constituintes da organização, partilha de pensamentos e uma administração comprometida (Reason, 1997). O autor considera ainda que os fatores decisivos para a constituição de uma cultura de segurança são: a informação; um clima organizacional de confiança no qual os empregados se sentem estimulados a fornecer informações fundamentais sobre a segurança

no trabalho; a complacência e a aprendizagem organizacional (Reason, 1997). A interação destes fatores forma uma cultura informada, essencial para a antecipação dos acidentes organizacionais. Hudson (2001) adicionou mais um fator à lista de Reason (1997), que denominou de prudência: a organização e os seus membros devem ser sempre atenciosos para com os imprevistos, mantendo uma alta vigilância contra ocorrências (Hudson, 2001).

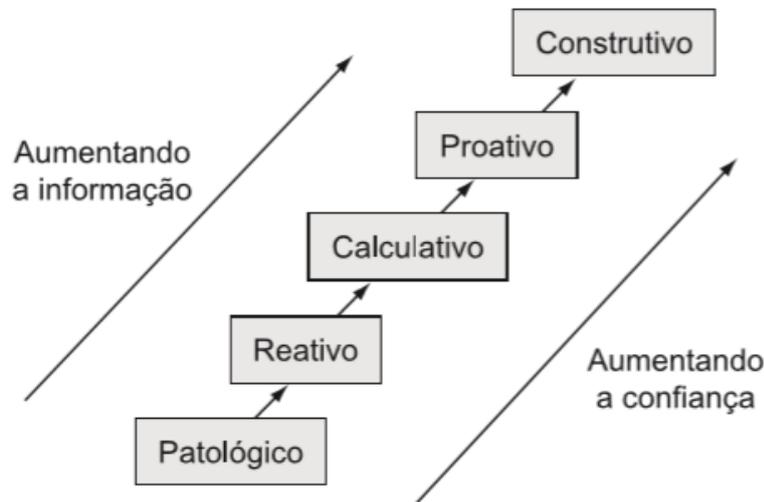
Apoiados no modelo de maturidade de Hudson (2001), Kirk, Parker, Claridge, Esmail e Marshall (2007), afirmam que a cultura de segurança é avaliada num modelo de 5 níveis:

- Nível 1 - Cultura de segurança patológica: Não se pensa na segurança e quando acontecem casos críticos o foco é atribuir a culpa e penalização a alguém. O máximo que se procura fazer é acatar a legislação.
- Nível 2 - Cultura de segurança reativa: A organização só se preocupa com a segurança quando ocorrem problemas. As ações não são sistemáticas, ou seja, apenas buscam dar respostas aos acidentes de trabalho, procurando remediar a situação.
- Nível 3 - Cultura de segurança calculista: Cumprem os requisitos externos ao serviço, como por exemplo a existência de um departamento de gestão de risco. As ações estão mais voltadas para quantificar os riscos.
- Nível 4 - Cultura de segurança pró-ativa: Estão sempre em alerta e têm todas as medidas de segurança em vigor, independentemente de ter surgido ou não algum evento adverso. É o desenvolvimento do estágio de transição para o estágio da cultura construtiva. O líder da organização, com base nos valores da organização, conduz as melhorias contínuas para a saúde, segurança e meio ambiente. Procura antecipar-se aos problemas antes que eles aconteçam.
- Nível 5 - Cultura de segurança construtiva: A segurança consiste numa componente integral do trabalho de todos os profissionais da organização. Existe um sistema integrado de saúde, segurança e meio ambiente, no qual a organização se baseia e se orienta para realizar as suas tarefas. A organização tem as informações necessárias para gerir o sistema de segurança no trabalho e está constantemente a aperfeiçoar e encontrar formas de controlar os riscos.

Neste modelo de maturidade de cultura de segurança (Figura 1.1), uma organização pode evoluir de um estágio de cultura na qual a segurança do trabalho praticamente não existe até um estágio ideal de segurança. Esta evolução é possível quando se conhece o

estágio em que a cultura de segurança se encontra, para estabelecer as ações necessárias para que ela passe para o estágio seguinte.

Figura 1.1. Modelo de maturidade de cultura de segurança proposto por Hudson (2001)

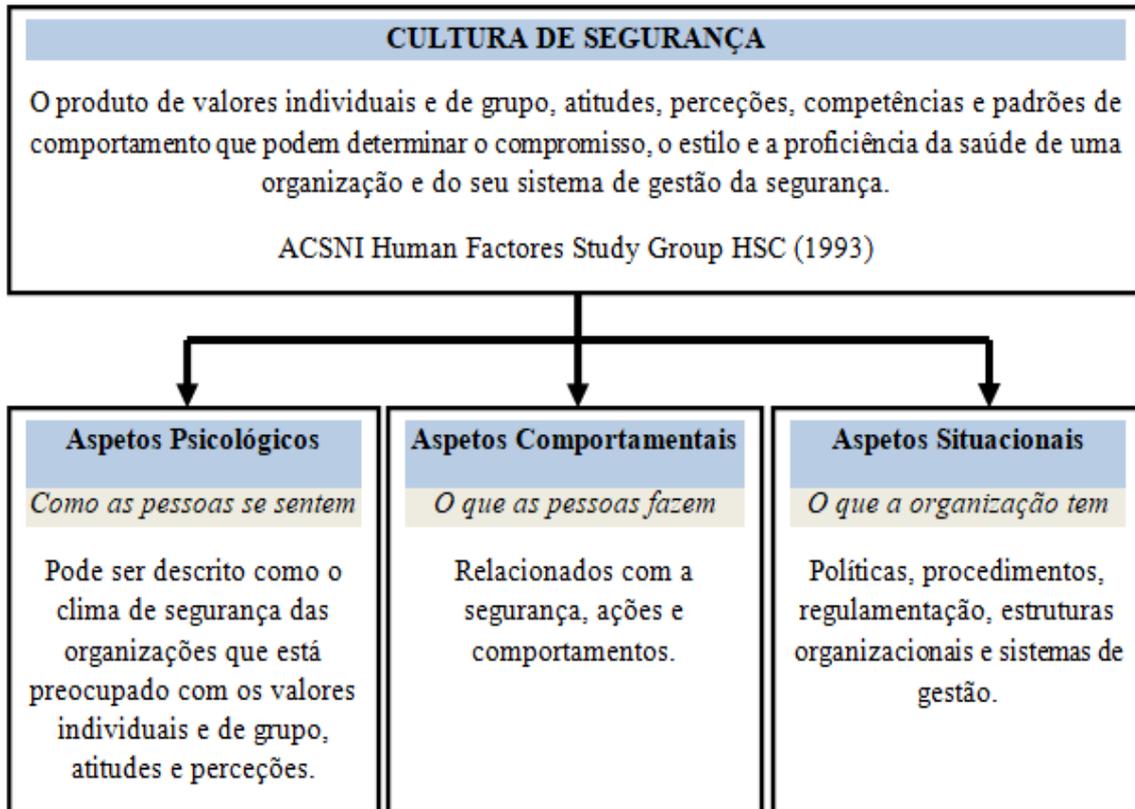


Fonte: Hudson (2001)

Cooper (2000) distingue, nas suas abordagens, três aspetos inter-relacionados da cultura de segurança: aspetos psicológicos, aspetos comportamentais e aspetos situacionais (Figura 1.2).

Os aspetos psicológicos referem-se à forma como as pessoas se sentem sobre crenças, atitudes, valores e perceções e que podem ser avaliados e/ou analisados através de questionários, ou seja, definem o clima de segurança como parte da cultura de segurança, pois reproduzem uma manifestação temporal baseada nas perceções partilhadas. Os aspetos comportamentais respeitam ao que as pessoas fazem dentro da organização, isto é, as atividades relacionadas com a segurança, atos e procedimentos impostos. Por último, os aspetos situacionais descrevem o que a organização tem, ou seja, políticas, procedimentos operacionais, métodos de gestão e de controlo, fluxos de comunicação e trabalho (Cooper, 2000).

Figura 1.2. Aspectos da cultura de segurança (Cooper, 2000)



Fonte: HSE (2005)

Ainda não existe uma unanimidade global sobre os constituintes específicos que devem ser usuais na representação da cultura de segurança, a que nível deve ser estudada (organizacional, profissional, individual, etc.) e quais as disparidades entre cultura e clima de segurança (Silva, 2008). No entanto, este autor defende que existe algum consenso de que a cultura representa aspectos mais relacionados com a partilha de valores, crenças e normas, características tidas como mais estáveis e permanentes, enquanto o clima reproduz as percepções dos trabalhadores sobre vários aspectos relacionados com a segurança na empresa, portanto, características menos estáveis (Silva, 2008).

Clima de segurança é um termo regularmente usado na literatura, muitas vezes relacionado a cultura de segurança, e pode levar a alguma confusão entre os dois (Mohammadreza, Sogand, & Omid, 2010). De forma a elucidar alguns pontos que distinguem cultura de segurança e clima de segurança, Mohammadreza et al. (2010) citam o clima de segurança como um fenómeno psicológico, num determinado tempo, acerca da percepção de estado de segurança, constituído por assuntos intangíveis, como fatores situacionais e ambientais. Já Guldenmund (2010) defende que clima de segurança pode ser considerado

como um reflexo superficial e momentâneo da cultura de segurança de uma organização, quase como uma fotografia. A cultura de segurança inclui as convicções implícitas, mais profundas, que são compartilhadas entre os membros do grupo. Essas convicções podem ser expressas através do clima de segurança, que diz respeito às percepções partilhadas dos trabalhadores em matéria de segurança acerca do seu ambiente de trabalho. O autor, nos seus estudos sobre clima e cultura de segurança, verificou que as percepções estão mais relacionadas com as medidas de clima e, as atitudes são ponderadas como parte da cultura (Guldenmund, 2010).

Os estudos mais relevantes sobre o clima de segurança remontam aos anos oitenta quando ocorreram as explosões durante a descolagem da nave espacial Challenger e no reator central de Chernobyl na Ucrânia (Branco, 2013). Concluiu-se que estas duas catástrofes ocorreram, não só devido a motivos humanos e técnicos, mas também a uma acumulação gradual de falhas. Após estes acontecimentos, o conceito de clima de segurança difundiu-se progressivamente.

Zohar (1980) testou e desenvolveu o primeiro instrumento sobre clima de segurança, através de um questionário com 40 questões feitas a trabalhadores em 20 fábricas Israelenses. Este estudo tornou-se a maneira comum para avaliar o clima de segurança e o mesmo incluiu as seguintes 8 dimensões:

1. Importância da formação em segurança;
2. Atitude da gestão em relação à segurança;
3. Efeito da conduta segura na carreira profissional;
4. Nível de risco no local de trabalho;
5. Efeitos do ritmo de trabalho na segurança;
6. *Status* dos profissionais da área de segurança;
7. Efeito da conduta segura no grupo de trabalho;
8. Situação do comité de segurança.

Segundo o autor deste estudo, o clima de segurança é um género específico de clima organizacional que demonstra aquilo que os colaboradores percebem e praticam acerca da importância de executar procedimentos seguros (Zohar, 1980). Os principais constituintes do clima situam-se nos valores da gestão da organização, nas práticas, na comunicação, nos sistemas de segurança, na pressão para o trabalho, no envolvimento do trabalhador em

atividades promotoras da higiene e segurança e nas competências, entendidas como o nível de conhecimentos, aptidões e qualificações dos trabalhadores (Silva, 2008).

Deste modo, o clima de segurança diz respeito à percepção das políticas, procedimentos e práticas referentes à importância e ao valor que as organizações atribuem à segurança dentro das suas instalações (Griffin & Neal, 2000). O seu papel é fundamental na regulação dos comportamentos de segurança dos colaboradores, visando uma diminuição dos comportamentos de risco. A definição de clima de segurança na perspectiva de Silva (2008) corresponde à manifestação temporal da cultura que recai nas percepções partilhadas pelas pessoas de uma organização num exato momento e corresponde ao nível intermédio da cultura de segurança. Estudar o clima de segurança envolve a identificação do clima organizacional, no sentido de que o clima de segurança se sucede do clima organizacional, ou seja, o clima de segurança é um subproduto do clima organizacional que possibilita a identificação das percepções sobre os valores de segurança (Neal & Griffin, 2000).

Cooper (2001) refere-se ao Clima de Segurança como uma dinâmica que está continuamente em transformação. O autor sugere que as investigações, em várias áreas de atividade, apontam que o clima de segurança requer a medição de um número de dimensões, sendo as seguintes apontadas como as primordiais, visto que são nitidamente relacionadas e determinantes de uma cultura e um clima de segurança eficazes:

1. Comprometimento da gestão
2. Ação da gestão
3. Compromisso pessoal com a segurança
4. Percepção de níveis de risco
5. Efeito da pressão do trabalho
6. Crenças sobre as causas dos acidentes
7. Efeito do stresse induzido pelo trabalho
8. Eficácia da comunicação de segurança na organização
9. Eficácia dos procedimentos de emergência
10. A importância da formação em segurança

11. O estatuto do pessoal de segurança e das comissões de segurança na organização

Para uma visão global do clima de segurança numa organização é igualmente necessário analisar a implicação de atributos específicos do grupo que afetam o clima. Desde que foram encontradas diferenças no clima de segurança entre departamentos, é pertinente analisar os resultados por departamento e comparar o clima de segurança de cada departamento com o obtido na organização. Analisar o clima de segurança através destes grupos permite identificar diferenças na perceção (Cooper, 2001).

Desde a primeira referência são várias as propostas de definição de clima de segurança, enfatizando-se vários aspetos (Silva, 2008). Na tabela 1.1 é possível observar algumas dessas definições.

Tabela 1.1. Exemplos de definições de clima de segurança

CLIMA DE SEGURANÇA		
Autores	Ano	Definições
Zohar	1980	É um tipo particular de clima organizacional que reflete as perceções dos trabalhadores sobre a importância do comportamento seguro.
Brown & Holmes	1986	Conjunto de perceções, ou crenças, mantidas por um indivíduo, ou por um grupo, sobre uma realidade particular.
Cooper & Philips	1994	Perceções compartilhadas e crenças dos trabalhadores relativamente ao seu posto de trabalho.
Griffin & Neal	2000	Fator de ordem superior que inclui fatores de ordem superior mais específicos. Os fatores de primeira ordem do clima de segurança devem refletir as perceções de segurança nas políticas, procedimentos e recompensas. O fator de ordem superior do clima de segurança deve refletir a extensão de que cada trabalhador acredita que a segurança é um valor dentro da organização.
Smith, Huang, Ho, & Chen	2006	Componente organizacional multidimensional, que se acredita ser capaz de influenciar o comportamento de segurança dos trabalhadores, a nível individual, grupal e organizacional. Pode também ser definido como retrato de um estado predominante de segurança numa organização, num ponto temporal distinto, que pode alterar-se com o passar do tempo.
Garavan & O'Brien	2001	Perceções de características organizacionais com impacto na segurança.
Silva	2008	Manifestação temporal da cultura de segurança, traduzido nas perceções partilhadas sobre crenças, valores, normas, procedimentos e práticas de segurança, num determinado momento.

Fonte: Adaptado de Guldenmund (2000) e Silva (2008)

O clima de segurança é composto pelas dimensões física e psicossocial:

- O clima de segurança física diz respeito à percepção das políticas, procedimentos e práticas referentes à importância e ao valor que as organizações atribuem à segurança dentro das suas instalações (Bronkhorst, 2015);
- O clima de segurança psicossocial destaca o valor e a importância da saúde psicossocial dentro da organização (Dollard & Bakker, 2010). O clima de segurança psicossocial está associado à liberdade psicológica e social (e.g., risco de agressão, violência, bullying ou elevada pressão no trabalho). Respeita a atividades realizadas pelos funcionários para manter a sua própria segurança psicológica no local de trabalho ou ajudar a desenvolver um ambiente que apoie a segurança psicossocial (e.g., iniciar um relatório de incidentes, organizar ou planejar o trabalho de modo a reduzir o stress no trabalho (Bronkhorst, 2015)).

Para além das dimensões física e psicossocial, o clima de segurança, comporta ainda quatro subdimensões: prioridade dada ao clima de segurança física/ psicossocial; empenhamento em relação ao clima de segurança física/ psicossocial; comunicação sobre o clima de segurança física/ psicossocial; participação na promoção de clima de segurança física/ psicossocial (Bronkhorst, 2015; Hall, Dollard, & Coward, 2010).

O clima de segurança tem-se assumido como um constructo importante, contribuindo para o crescimento da noção de que os acidentes acontecem em contextos de natureza social e cultural (Clarke, 2010). Assim, e no plano dos antecedentes organizacionais, o clima de segurança positivo é um antecedente do desempenho seguro, encarando que as pesquisas sobre o clima de segurança são vantajosas para avaliar as práticas de gestão da segurança, monitorizar os sistemas de segurança e conferir a efetividade das práticas seguras (e.g., Barbaranelli, Petitta, & Probst, 2015; Chen, McCabe, & Hyatt, 2017; Hon, Chan, & Yam, 2014; Huang et al., 2018; Neal, Griffin, & Hart, 2000). Ao nível das consequências do impacto do clima de segurança, um clima negativo pode acarretar erros cognitivos e a uma redução progressiva do bem-estar e, conseqüentemente, um incremento na probabilidade de ocorrência de incidentes ou acidentes (Clarke, 2010). A este propósito, Zohar (2000) afirma que a relação entre a gestão da organização e o registo de acidentes, enquanto efeito direto do clima de segurança, parece ser central na estratégia de redução dos custos, quer humanos, quer económicos, inerentes aos acidentes.

Algumas revisões de meta-análise sugerem que o clima de segurança (ou seja, as percepções partilhadas dos trabalhadores sobre segurança) constitui um preditor do desempenho em termos de segurança, sendo esta observação transversal a vários setores e países (Christian, Bradley, Wallace, & Burke, 2009). Outros estudos têm revelado relações com a sinistralidade laboral (e.g., Ajlev et al., 2017; Kim, Park, Lim, & Cho, 2017; Kvalheim, Antonsen, & Haugen, 2016), o stress, o burnout e o bem-estar (e.g., Silla & Gamero, 2018; Chen et al., 2017; Melo, Sousa, Sousa, & Gonçalves, 2018; Zarei, Khazad, Reniers, & Akbari, 2016), os comportamentos de segurança (e.g., Bronkhorst, Tummers, & Steijn, 2018; Smith, Eldridge, & DeJoy, 2016; Zhou & Jiang, 2015), entre outros.

1.1 Comportamentos de segurança

A percepção de um clima de segurança positivo e a presença de atitudes de segurança, manifestam-se em comportamentos que têm em vista a segurança, os quais se operacionalizam e refletem na performance do indivíduo, acabando por atuar de forma preventiva face à probabilidade de envolvimento em acidentes. “Desde o início da moderna sociedade industrial, ficou claro que a produtividade e o desempenho das organizações dependem também do comportamento das pessoas, e não apenas da eficiência dos sistemas técnicos” (Maximiano, 2011, p. 149).

Os comportamentos de segurança são compreendidos, segundo a definição de Burke, Sarpy, Tesluk e Smith-Crowe (2002), em ações ou comportamentos que os indivíduos exercem na maioria das funções para impulsionar a saúde e segurança dos trabalhadores, clientes, do público e do ambiente. Nesta perspetiva os comportamentos de segurança podem ser observados no desempenho das mais variadas tarefas e pretendem garantir a saúde e segurança do trabalhador enquanto indivíduo, e também de outras pessoas com quem interagem em contexto laboral. Os comportamentos de segurança incluem fatores constituintes como o uso de equipamentos de proteção, a prática de funções com vista à diminuição do risco, a comunicação de perigos e acidentes e a responsabilização dos intervenientes (Christian et al., 2009).

De acordo com vários autores, ao intensificar-se a cultura de segurança da organização, o comportamento dos trabalhadores, a sua consideração pelas normas criadas e a sua participação seriam influenciados positivamente, arrebatando casualmente um maior

nível de segurança na organização (Guldenmund, 2010). Pelo contrário, o incumprimento de normas, definido como a tendência para violar as normas com vista ao alcance de objetivos individuais, é um traço de personalidade associado a um maior número de acidentes e de desmotivação para a adoção de comportamentos de segurança (Kohn & Schoolers, 1983).

Uma premissa basilar para a implementação da gestão do comportamento de segurança, de acordo com Moreira (2005), baseia-se em designar, na organização, uma visão exclusiva, precisa e metódica sobre os valores que a orientarão. Uma segunda premissa está relacionada aos diferentes modelos de comportamento que, no caso da segurança no desempenho de atividades laborais, os indivíduos podem adotar comportamentos seguros ou comportamentos de risco.

De acordo com Moreira (2005), o comportamento de risco é decorrente de 2 outros comportamentos:

- O comportamento passivo, isto é, pessoas que, apesar de reconhecerem as formas corretas de atuação no desempenho das tarefas, não o fazem ou o fazem meramente sob mando direto e constante. Esse comportamento denota que as pessoas não interiorizaram a necessidade de utilização do que aprenderam nas ações de formação;
- O comportamento agressivo, isto é, pessoas que reagem de forma consciente, ou mesmo inconsciente, contra as normas e procedimentos, por não concordarem ou julgarem tratar-se de coisas sem importância.

Os indivíduos que demonstram comportamentos passivos devem ser estimulados a adotarem comportamentos assertivos por meio da sensibilização, formação e cobrança constantes. Contudo, as que adotam o comportamento agressivo devem ser alertadas e igualmente estimuladas a adotarem o comportamento assertivo. A continuidade na adoção de comportamento de risco pode ser compreendida como um indício de que a pessoa não tem interesse em permanecer na empresa (Moreira, 2005).

Qualquer forma eficaz de combater comportamentos de risco e estimular comportamentos seguros passa, forçosamente, pelas pessoas existentes no ambiente e mais próximas das condições de convivência com os riscos. Logo, a liderança e operadores, poderão efetivamente, via influência e ajuda recíproca, fomentar um processo de modificação cultural, passando a adotar, de forma absoluta e constante, comportamentos seguros (Moreira, 2005).

Os comportamentos de segurança, de acordo com a percepção de Neal e Griffin (2000), são descritos e exteriorizados das seguintes formas:

- O trabalhador pode desenvolver comportamentos de segurança porque é forçado a executar regras de segurança e neste caso referimo-nos a complacência em segurança.
- O trabalhador desenvolve comportamentos de segurança porque se sente motivado na cooperação espontânea de determinadas atividades relativas à segurança, ou seja a participação em segurança.

A complacência ou conformidade em relação à segurança deve ser compreendida como o cumprimento e a realização de atividades necessárias à manutenção da segurança no local de trabalho. A participação em segurança deve ser compreendida como o aperfeiçoamento dos comportamentos que possibilitam ampliar as questões da segurança mesmo não sendo obrigatórios.

Por outro lado, os comportamentos de segurança pode ser perspectivados com base em 2 conceitos divergentes que aglomeram, por um lado, o resultado das políticas de segurança da organização, estimadas, por exemplo, no número de acidentes de trabalho, e por outro, os comportamentos do indivíduo relacionados com a segurança (Christian et al., 2009) que se assumem como variáveis psicológicas mensuráveis e com maior probabilidade de serem previstas quando equiparadas com os resultados das políticas de segurança.

O comportamento de segurança psicossocial refere-se a atividades que são realizadas por funcionários para manter a sua própria segurança psicológica no local de trabalho ou a desenvolver um ambiente propício à segurança psicossocial (Griffin & Neal, 2000). A segurança psicológica, no âmbito organizacional, representa o respeito e a espontânea manifestação de diferenças entre as pessoas envolvidas (Walumbwa & Schaubroeck, 2009), sendo que os líderes representam aqui um papel fundamental, não só na promoção destes comportamentos, como igualmente no garantir que a livre expressão de opiniões não acarreta consequências negativas.

A confiança interpessoal e a percepção de apoio organizacional favorecem a presença de um sentimento de segurança psicológica, na medida em que o indivíduo percebe maior complacência por parte do contexto organizacional (Carmeli & Gittell, 2009). Daí, surge o sentimento de bem-estar que promove a abordagem, por parte do indivíduo, de aspetos negativos, sendo exemplo disso, potenciais erros cometidos, sem que a pessoa se sinta

vulnerável ou preocupada com a sua integridade psicológica ou estima pessoal (Carmeli & Gittell, 2009).

Considerando os comportamentos de segurança, conclui-se que, ao promover a abertura a novas ideias, soluções e procedimentos com vista a ajudar o bem-estar das pessoas, a segurança psicológica acaba por refletir uma maior tendência dos indivíduos para reportar práticas inseguras (Walumbwa & Schaubroeck 2009). Neste caso, é perentório afirmar que a presença de um clima social na organização, expresso por uma perceção predominante de segurança psicológica, cria um fator de proteção perante eventuais consequências negativas associadas à segurança da organização, logo, a segurança psicológica tem um contributo na promoção de comportamentos de segurança.

Em contraste, na ausência de segurança psicológica, as pessoas não comunicam as suas opiniões, os erros não são relatados nem assumidos, perde-se oportunidade de melhorar procedimentos, aprender e adotar boas práticas, as questões pertinentes não são colocados no momento certo, não se evitam as más decisões e as catástrofes são passíveis de suceder e daqui nasce um ambiente social caracterizado pela culpabilização, falta de compreensão do papel de cada elemento na organização, excessiva competitividade, ausência de respeito pelo papel desempenhado pelo indivíduo e desmotivação (Carmeli & Gittell, 2009; Rego, 2013). Neste contexto, os indivíduos são suscetíveis de incorrer ao incumprimento de normas, despoletando assim um maior número de acidentes e provocando a desmotivação para a adoção de comportamentos de segurança (Kohn & Schoolers, 1983; Sousa et al., 2017). Assim, a motivação e o conhecimento assumem um papel determinante ao mediar a relação entre o clima de segurança e o comportamento de segurança, na perspetiva de Griffin e Neal (2000). Os trabalhadores podem embargar um grandioso conhecimento de segurança, mas isso não quer dizer que estejam motivados para cumprir as normas de segurança devido aos mais diversos fatores organizacionais (e.g. tensão por não atingir objetivos organizacionais estabelecidos). Uniformemente uma elevada motivação para a segurança permite o desenvolvimento de comportamentos de segurança com maior frequência. No entanto, se o conhecimento não for razoável ou apropriado, os comportamentos de segurança protagonizados poderão não ser os mais corretos e ajustados à situação de risco analisada (Griffin & Neal, 2000; Neal & Griffin, 2006).

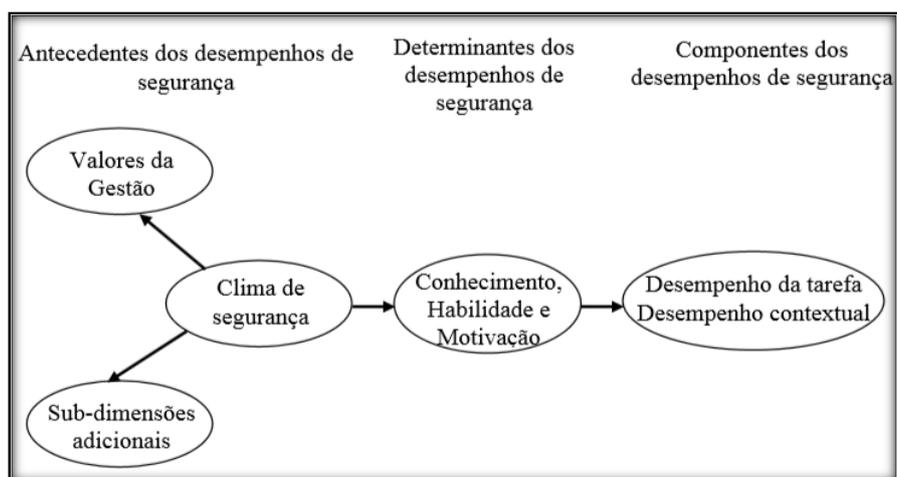
Conforme o descrito, é possível afirmar que a motivação e o conhecimento são influenciados pelo clima de segurança e predizem os comportamentos de segurança, no

entanto um não implica o outro, são independentes e a forma como são influenciados e influenciam as restantes variáveis diverge entre eles. Ainda que o trabalhador desenvolva comportamentos de segurança, estes não serão eficazes na prevenção e na diminuição dos acidentes de trabalho (Griffin & Neal 2000).

Griffin e Neal (2000) salientam ainda 2 componentes dos comportamentos de segurança (Figura 1.3):

- O desempenho da tarefa que implica o conhecimento das próprias tarefas e a forma como são desenvolvidas;
- O desempenho contextual que alude aos conteúdos e contextos intrínsecos aos desempenhos e que obriga, conseqüentemente, a um conhecimento mais profundo da função e da envolvente ambiental.

Figura 1.3. Modelo do Comportamento de Segurança de Griffin e Neal (2000)



Fonte: Griffin e Neal (2000)

O desempenho associado ao contexto conduz para ações que, embora não diretamente relacionadas com a segurança no local de trabalho, contribuem para o desenvolvimento de um ambiente sustentável de segurança (Griffin & Neal, 2000). Os autores defendem ainda que as aptidões e experiência anterior encontram-se ligadas ao nível de desempenho centralizado na tarefa, enquanto as características de personalidade parecem anteceder a performance ligada ao contexto. Por exemplo, Bronkhorst (2015) demonstrou que o clima de segurança atenua a relação negativa entre os comportamentos de segurança e as exigências do

trabalho. Por exemplo, o impacto negativo do conflito trabalho-família nos comportamentos de segurança física pode ser reduzido através da percepção de um elevado clima de segurança física, e a relação negativa entre insegurança no emprego e comportamentos de segurança psicossocial, pode ser reduzida através de um aumento da percepção do clima de segurança psicossocial (Bronkhorst, 2015). Deste modo, o fortalecimento do clima de segurança dentro de uma organização pode aumentar os comportamentos de segurança dos seus colaboradores, pelo que deve ser fomentado com vista à prevenção e melhoria da saúde e da segurança física e psicossocial dos trabalhadores.

Face ao exposto é avançada a seguinte hipótese:

H1: O clima de segurança e o incumprimento de normas influenciam os comportamentos de segurança.

1.2 Satisfação profissional

A rotina laboral ocupa a maior parte do dia na vida de uma pessoa e caso não seja encarada com satisfação, pode ter repercussões diretas na vida pessoal. Maximiano (2011) refere que as percepções e os sentimentos ligados à organização podem ser classificados em três grupos: satisfação, insatisfação e indiferença. Toda a organização e os seus departamentos interferem no modo como os colaboradores se sentem perante a empresa, desde as instalações até aos objetivos, passando pelo salário, cantina, conjuntura do trabalho, estímulos, benefícios e relação com os colegas (Maximiano, 2011).

No decorrer do século XX, houve um progresso sobre a temática da satisfação profissional, contudo só no final do século ganhou maior destaque em Portugal. Atualmente é um assunto colossal pois é predominante dentro da organização, na produtividade e realização pessoal dos colaboradores (Silva, 1998). Foi apurado que a diminuição da produtividade e a qualidade dos serviços em alguns setores profissionais influenciam negativamente as populações, circunstância que levou a Comissão Europeia a sugerir, em 2001, que a satisfação profissional fosse considerada como uma variável da qualidade do trabalho.

Taylor (1947) considerava a satisfação como uma atitude concernente à filosofia do trabalhador acerca da cooperação com a gestão da sua visão dos seus próprios interesses e

declarava que o salário e a fadiga eram aspetos fundamentais à produtividade dos trabalhadores. No entanto, estudos posteriormente efetuados viriam a provar que o salário não era considerado um aspeto capital para a satisfação no trabalho (Fernandes, Rodrigues, Ribeiro & Pinto, 2014; Martins & Santos, 2006).

De acordo com Locke (1969) a satisfação no trabalho é encarada como um estado emocional agradável, um sentimento ou uma resposta afetiva proveniente da avaliação que o colaborador faz do seu trabalho e resulta da avaliação que o indivíduo faz do seu trabalho tendo em consideração a forma como este preenche o seu ideal de valores para o emprego. Quase na mesma perspetiva, Spector (1997) defende que a satisfação no trabalho corresponde à forma como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho e aos seus diferentes aspetos (e.g. relações interpessoais no trabalho, as condições de trabalho, a natureza do trabalho e da organização, as políticas e procedimentos da organização, a remuneração, o crescimento pessoal, as oportunidades de promoção, o reconhecimento, a segurança e a supervisão), ou seja, reflete o grau pelo qual as pessoas gostam ou não do seu trabalho.

Cunha, Rego, Cunha e Cardoso (2006) consideram que a satisfação com o trabalho origina da avaliação que as pessoas fazem do seu trabalho e da sua vida em geral. Contudo, esta resposta afetiva não é suficiente para explicar o desempenho dos trabalhadores, nem é suficiente para prever o grau de compromisso das pessoas com a organização e o trabalho (Cunha et al., 2006).

Neves (1998) afirma que a satisfação está relacionada com os comportamentos de turnover que podem prejudicar a eficiência de uma organização. É importante um foco nos fatores que influenciam a satisfação no trabalho de forma a prevenir comportamentos indesejados. Corroborando a ideia do anterior autor, Alcobia (2001) profere que os trabalhadores que mais se empenham no seu trabalho mostram maiores níveis de satisfação; a insatisfação pode levar ao absentismo e afeta a vida das organizações. Quando o compromisso do indivíduo se verifica pela entidade patronal, Locke (1976) conclui que o reconhecimento verbal é uma relevante causa de satisfação, uma vez que estão em causa as necessidades de reconhecimento explícito relacionadas com a carência de autoestima e a forma como o próprio indivíduo se vê.

O estudo da satisfação pode ser agrupado em diferentes modelos de pesquisa. Segundo Cunha et al. (2006) existem 3 modelos de investigação desta temática:

- Modelo centrado no indivíduo: joga-se com as características pessoais de cada indivíduo procurando reconhecer as influências que se ligam à satisfação e que o torna mais ou menos satisfeito.
- Modelo centrado nas situações: recorre-se à pesquisa de relações existentes entre o ambiente de trabalho e o nível de satisfação dos profissionais.
- Modelo centrado nas interações: procura encontrar explicações para a satisfação, ou inexistência dela, investigando relações de ajustamento entre características individuais e situacionais.

De acordo com Martins e Proença (2012) existem apenas 2 abordagens para medir a satisfação no trabalho: a que avalia globalmente e a que avalia os vários aspetos sendo, por isso, multidimensional. A primeira abordagem tem uma perspetiva macro e consiste em perguntar diretamente ao inquirido o que sente acerca do seu trabalho, de um modo generalizado, sendo constante uma resposta com um único item. A segunda abordagem enfatiza diferentes aspetos do trabalho. É o grau de satisfação com vários aspetos do trabalho que causará o grau de satisfação global, correspondendo a apreciação final ao resultado do somatório. Alguns dos instrumentos mais populares para a avaliação da satisfação no trabalho (*Job Descriptive Index*, *Minnesota Satisfaction Questionnaire* e *Job Satisfaction Survey*) adotam esta perspetiva (Martins & Proença, 2012). Uma presumível superioridade da avaliação multidimensional da satisfação no trabalho relaciona-se com o facto de os componentes poderem estar relacionados com outras variáveis de interesse, contribuindo para um entendimento mais aprofundado sobre o assunto (Martins & Proença, 2012).

As definições sobre a satisfação profissional são numerosas. É um trabalho complexo, subjetivo e com grande variação de acordo com as situações vividas por cada indivíduo e o decorrer do tempo. É perentório afirmar que a resposta afetiva integra fenómenos insuficientemente específicos que incluem as preferências, o entusiasmo e as emoções (Alcobia, 2001).

Na verdade, as variadas descrições de satisfação com o trabalho podem ser agrupadas em duas categorias (Tabela 1.2), a que a considera como uma reação afetiva a um conjunto de acontecimentos e outra que a reflete como uma atitude (Alcobia, 2001; Lima et al., 1994; Locke, 1969, 1975; Spector, 1997).

Tabela 1.2. Satisfação Profissional

Satisfação como estado emocional, sentimentos ou respostas afetivas em relação ao trabalho		
Autores	Ano	Orientações Conceituais
Smith, Kendall e Hullin	1969	Sentimentos ou respostas afetivas relativamente a aspetos específicos de situação laboral
Crites	1969	Estado afetivo, no sentido do gostar ou não, em termos gerais, de uma determinada situação relacionada com o seu trabalho
Locke	1976	Estado emocional positivo que resulta da perceção subjetiva das experiências no trabalho por parte do empregado
Price e Mueller	1986	Orientação afetiva positiva para o emprego
Muchinsky	1993	Resposta emocional em relação ao trabalho
Newstrom e Davis	1993	Conjunto de sentimentos e emoções favoráveis ou desfavoráveis resultantes da forma como os empregados consideram o seu trabalho
Satisfação como uma atitude generalizada em relação ao trabalho		
Autores	Ano	Orientações Conceituais
Beer	1964	Atitude generalizada em relação ao trabalho, atendendo a três componentes: cognitiva, afetiva e comportamental
Salancik e Pfeffer	1977	
Harpaz	1983	
Griffin e Bateman	1986	
Arnold, Robertson e Cooper	1991	

Fonte: Adaptado de Alcobia (2001)

De forma a generalizar um modelo, são muitos os autores que abordam a “satisfação profissional” e tentam dar uma única via à temática. Apesar disso, existem transformações constantes a nível social e organizacional que corroboram alguns e menosprezam outros. Como se constata, ao longo de décadas, várias teorias surgiram provenientes de inúmeras pesquisas e muitas definições estão descritas na literatura. Todavia, é de realçar que ainda não existe unanimidade entre os investigadores sobre o conceito e as causas da satisfação (Fernandes et al., 2014; Martins & Santos, 2006). As atitudes, as ações e os comportamentos

são próprios de cada indivíduo de acordo com as suas vivências e objetivos. Assim sendo, torna-se inexequível definir um modelo definitivo.

Embora não haja um corpo teórico único alusivo à satisfação, há diversos modelos e/ou teorias através das quais este constructo pode ser compreendido, bem como a dinâmica que vai levar à satisfação. As explicações sobre satisfação profissional derivam das teorias da motivação. A motivação é um conceito anterior à satisfação no que diz respeito ao ciclo motivacional. Assim, a motivação refere-se à tensão gerada por uma necessidade e a satisfação expressa a sensação de atendimento da necessidade (Steuer, 1989).

Torna-se importante desagregar os conceitos de satisfação e de motivação, que apesar de comparados, avaliam realidades diferentes. Os termos motivação e satisfação geram alguma confusão e esta tem sido encarada como motivo de falhas na formulação de hipóteses e na seleção de instrumentos de investigações (Steuer 1989). No entanto, certas condições objetivas são a base da motivação humana para o trabalho e dessas condições deriva também a satisfação que o indivíduo sente. Neste sentido, e para melhor compreensão sobre algumas das principais teorias da motivação/satisfação, serão explanadas separadamente duas teorias ao nível do processo e duas ao nível do conteúdo.

1.2.1 Teorias do processo

Estas teorias descrevem diferentes modelos comportamentais dos indivíduos na execução das suas necessidades e objetivos, ou seja, defendem que as pessoas são todas diferentes e que cada uma, individualmente, tem focos de motivação distintos que podem sofrer alterações ao longo do tempo.

a) Teoria de Vroom ou das Expectativas

A teoria de 1964, criada por Vroom, diz que os indivíduos se motivam e adotam procedimentos para fazer algo quando estes comportamentos proporcionem vantagens para si, ou seja, agem na expectativa do retorno.

Ferreira, Neves e Caetano (2001) defendem que existem aspetos essenciais, que quando agrupados, originam escolhas, intenções e o esforço empregue nas tarefas. São exemplos disso: a expectativa e esperança de bons resultados; o valor e a perceção atribuída para aquele resultado; a força e o esforço utilizado para esse fim.

Foram atribuídas três tipos de relações, seguindo o raciocínio de Ferreira et al. (2001):

- Esforço / Desempenho
- Desempenho / Recompensa
- Recompensa / Objetivos

Conclui-se portanto, que esta teoria defende, que o comportamento é guiado para resultados e escolhido em função da expectativa que tem para os atingir. A motivação será tanta quanto a sua expectativa e a satisfação profissional será tanta, quanto maior a recompensa de acordo com o esforço depositado (Ferreira et al., 2001).

b) Teoria de Adams ou da Equidade

Elaborada por Adams (1965), esta teoria realça a percepção pessoal do indivíduo sobre a justiça na sua relação laboral com a organização. A teoria da equidade parte do princípio que a motivação depende do equilíbrio entre o que a pessoa oferece à organização através do seu desempenho e aquilo que recebe através da sua compensação, ou seja, coopera com a motivação na medida em que evidencia que a motivação é tanto maior quanto maior a percepção do trabalhador relativamente à razão entre investimento e recompensa (Cunha et al., 2006).

Sempre que o empenho é ressarcido de forma justa, o indivíduo sente-se motivado; quando se é notada desigualdade a motivação será prejudicada pela sensação de injustiça.

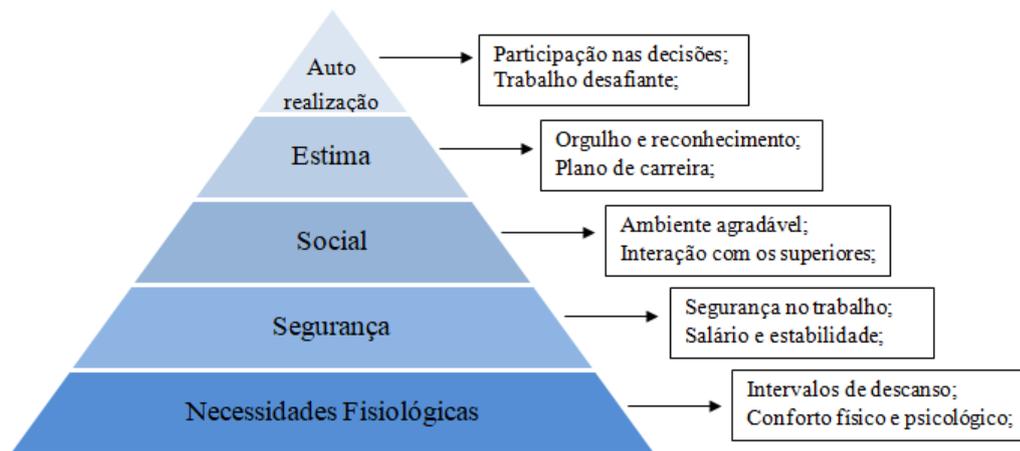
1.2.2 Teorias do conteúdo

As teorias de conteúdo preveem conhecer as necessidades internas de cada indivíduo, ou seja, explicam quais são os requisitos essenciais para motivar essa pessoa.

a) Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow

A Teoria de Maslow, desenvolvida em 1943, relaciona a satisfação profissional com a maneira como as características do trabalho respondem às necessidades próprias de cada pessoa e pesquisa os mecanismos que a levam a atuar. De acordo com esta teoria, existem 5 níveis de necessidades: fisiológicas (comer, dormir, etc.), de segurança (estabilidade, remuneração, etc.), sociais (bom clima de trabalho, respeito, etc.), estima (reconhecimento, promoções, etc.) e autorrealização (desafios complexos, decisões importantes, etc.). Estas necessidades estão ordenadas hierarquicamente e distribuídas respetivamente, tal como mostra a figura 4. À medida que o indivíduo satisfaz as necessidades básicas, sucedem-se outras mais elevadas que tomam a influência do seu comportamento (Chiavenato, 1994).

Figura 1.4. A hierarquia das necessidades e os seus meios de satisfação profissional



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2002)

Apesar de Cunha et al. (2006) considerarem que Maslow foi muito rígido na ordem das necessidades, defendem que o contributo desta teoria passa pelos gestores motivarem os colaboradores através da identificação do grau das suas necessidades, focando, através do trabalho, o cumprimento das mesmas.

b) Teoria Bifatorial de Herzberg

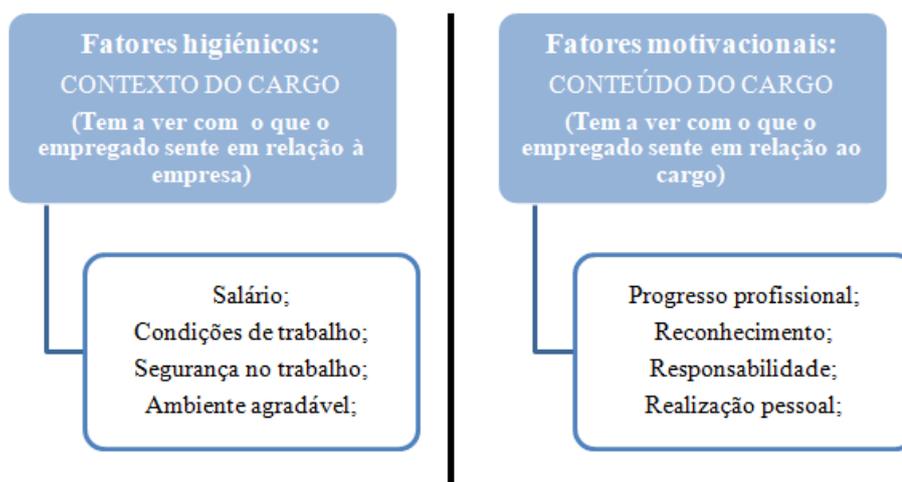
Para Frederick Herzberg, fundador desta teoria em 1966, os fatores que desencadeiam a insatisfação no trabalho são diferentes dos que trazem satisfação. O contrário da satisfação não é a insatisfação mas sim, a não satisfação. Mutuamente, o

contrário da insatisfação não é a satisfação, mas antes não estar satisfeito (Morin & Aubé, 2009).

Esta teoria desdobra-se em 2 fatores:

- Fatores higiênicos ou extrínsecos que expressam as condições físicas do ambiente de trabalho, salário, benefícios sociais, políticas da organização, clima organizacional, etc. Estes fatores são satisfatórios apenas para acautelar que as pessoas fiquem desmotivadas, ou seja, a sua presença não é necessariamente motivadora. Evitam a insatisfação, mas não são suficientes para causar satisfação por muito tempo.
- Fatores motivacionais ou intrínsecos citam o conteúdo do cargo, as tarefas e atividades relacionadas com o cargo. A autonomia de definir como realizar o trabalho e o uso pleno das habilidades pessoais. Quando são ótimos provocam satisfação. Quando são precários inibem a satisfação. Neste caso, e verificando a sua presença, estes fatores já representam um estímulo na motivação (Martinez & Paraguay, 2003).

Figura 1.5. Fatores de higiênicos e motivacionais de Herzberg



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2003)

Em conformidade com esta teoria, a satisfação dos trabalhadores deriva da natureza das tarefas e do trabalho e da perceção do seu papel e das oportunidades de desenvolvimento que esse papel pode oferecer (Alcobia, 2001). As teorias de Maslow e Herzberg entram em consonância. Os fatores higiênicos de Herzberg conjugam-se aos fatores das necessidades

fisiológicas, de segurança e sociais de Maslow; os fatores motivacionais de Herzberg conjugam-se com as necessidades de estima e autorrealização de Maslow (Chiavenato, 2014).

O processo de satisfação no trabalho resulta da complexa e dinâmica interação das condições gerais de vida, das relações de trabalho, do processo de trabalho e do controle que os próprios trabalhadores possuem sobre as suas condições de vida e trabalho. Estar ou não satisfeito em relação ao trabalho incorre em consequências diversas, sejam elas no plano pessoal ou profissional, afetando diretamente o comportamento, a saúde e o bem-estar do trabalhador. Assim, é expectável que variáveis como a percepção do clima de segurança e os comportamentos de segurança influenciem a satisfação profissional (e.g., Huang et al., 2016; Smith, 2018). Pelo que é formulada a seguinte hipótese de investigação:

H2: O clima de segurança e os comportamentos de segurança influenciam a satisfação profissional.

2. Ética

Quando se define ética, na maioria das vezes, são mencionadas frases como: “fazer o que está correto”, “respeitar os outros”, “dizer a verdade”, entre tantas outras. Tomé (2013) refere que a palavra ética provém do grego *ethos* e significa hábito ou costume, termos mencionados como sendo a denominação de uma forma de agir, uma forma de comportamento. A ética serve para que se consiga uma harmonia e bom funcionamento social. Não é lei mas está relacionada com um sentimento de justiça social. A ética pode ser compreendida como um estudo ou uma reflexão sobre ações, hábitos ou procedimentos; o que é encarado como ético hoje, pode não o ser amanhã e o que é considerado como certo num país, pode não o ser em outro. Valls (2000) afirma que os pensadores da ética, que mais se destacaram na história, tentaram uma universalização dos princípios éticos mais importantes, mas sem grande sucesso pois a diversidade de costumes e culturas não possibilitam uma única e clara condição situacional ética.

Conforme Valls (2000), na Grécia antiga entre 500 e 300 a.C., os seguintes pensadores foram responsáveis por grandiosas reflexões sobre ética e não podem deixar de serem relatados no estudo da ética:

- Sócrates viveu entre 470 e 399 a.C. e foi considerado, por muitos, como o primeiro pensador da subjetividade, através da interiorização da reflexão. Destacou-se por desafiar a cidade-estado pois além de cumprir as leis impostas, questionava-as. Acabou por ser sentenciado a beber veneno pelo conservadorismo grego (Valls, 2000).

Todos os seus ideais e ensinamentos ficaram marcados através do seu discípulo Platão pois Sócrates não deixou nada escrito. Alguns séculos mais tarde, Sócrates foi intitulado como o fundador da moral pela tentativa de entendimento da justiça através da sua convicção pessoal. A moral foi vista como sinónimo de ética, com pequeno realce para a interiorização das normas (Valls, 2000).

- Platão viveu entre 427 e 347 a.C., e tal como mencionado anteriormente, foi discípulo de Sócrates. A sua obra ficou relatada em diálogos e cartas; mostrava um pensador que acreditava que havia vida após a morte e que se interrogava onde estaria o derradeiro bem que é a felicidade, além de defender com muita crença que seria depois da morte. Fundou a sua academia que foi considerada por muitos como a primeira universidade da história da humanidade e apelava que a vida devia ser preenchida por contemplações de ideias, principalmente ideias do bem. O seu discípulo mais notável foi Aristóteles (Valls, 2000).
- Aristóteles viveu entre 384 e 322 a.C. e a investigação sobre a vida das pessoas e das diferentes regiões gregas era a sua maior ocupação. Enaltecia a vontade humana proclamando que o homem devia aplicar, voluntariamente, o seu esforço em bons hábitos. Aristóteles acreditava ainda que o homem, na sua imensa complexidade, dependia de diversos bens para atingir a felicidade; cada um tem o seu ser no viver, no sentir e na razão, logo, são essas condições que revelarão os melhores bens para cada um (Valls, 2000).

Já entre 1724 e 1804, o alemão Kant, salienta novamente a pesquisa da subjetividade, na tentativa de uma ética universal. A sua filosofia transcendental ambicionava uma moral única e racional e assentava por encontrar no homem, o verdadeiro conhecimento e o agir livre. Se a moral vem da racionalidade, essa é responsável por atuar em concordância com o dever, e meramente por respeito ao dever, pois é o único motivo válido da ação moral (Valls 2000).

A ética é nomeada de múltiplas formas e é difícil encontrar uma descrição que se possa contemplar como a mais correta. Jesus (2001, p.9) afirma que “A ética é uma disciplina que sempre fez parte da reflexão filosófica e procurou estudar a moral, o dever fazer, a qualificação do bem e do mal, a melhor forma de agir no interior de uma coletividade de Homens. A ética avalia, então, os costumes, interroga-se acerca da sua universalidade, aceita-os ou reprová-los, diz quais as ações sociais que são moralmente válidas e quais as que não são”.

Mercier (2003) descreve ética através dos seguintes tópicos:

- A ciência do comportamento e dos costumes;
- O estudo dos princípios que regem as escolhas;
- Conceito particular a uma determinada sociedade;
- Conjunto de regras de conduta partilhadas e típicas da sociedade;
- Conjuntos de regras que têm por base a distinção daquilo que é “bom” e o que é “mau”.

Para Moreira (1999) apenas estamos completamente cientes das nossas responsabilidades quando temos um conhecimento ético por forma a encarar os desafios com segurança e ousadia de acordo com os princípios éticos. Agir de forma ética é de certa forma atuar totalmente consciente. Por este motivo e tantos outros, a moral e a ética são frequentemente comparadas. De acordo com Aranha e Martins (1993) citado em Teixeira (2010, p. 2) “a moral apresenta-se sob a forma de um conjunto de valores morais que norteiam atitudes, comportamentos, hábitos, ações e pensamentos herdados pelos seres humanos de geração em geração.” No sentido prático, a ética e a moral são muito semelhantes. Ambas guiam e constroem as bases que vão de encontro à conduta das pessoas. A ética acaba por ser uma reflexão da moral visto que esta é definida por regras que orientam os indivíduos. As responsabilidades éticas equivalem a valores morais particulares. Valores morais correspondem a crenças próprias e individuais sobre comportamento (Arruda, Whitaker, & Ramos, 2009). A influência que podemos possuir é um bem que deve ser confirmado, por outros, pelo modelo da nossa conduta; nós somente temos a percepção. As motivações podem orientar os nossos comportamentos e ajudar para avaliar a ética e a moral das próprias ações (Rego, 2000).

Se é tão difícil relatar sobre o que é a ética de e para cada um, mais complexo se torna apurar uma ética “homogênea” dentro de uma empresa ou organização.

2.1 Ética empresarial

A empresa precisa desenvolver-se de tal forma que a ética, a conduta ética dos seus componentes, bem como os valores e crenças primários da estrutura se tornem parte de sua cultura. Este crescente interesse e visibilidade da ética pode ser atribuído, em parte, a uma sequência de escândalos, ocorridos desde a década de 1980. Verifica-se, desde então, um recurso incessante à ética. Esta tendência, não depende do acaso, explica-se, antes, pelas necessidades do momento (Mercier, 2003). Pode-se então constatar que a ética nos negócios é relativamente recente e de acordo com Arruda et al. (2009) a sua evolução passou pelas seguintes fases:

- Até à década de 50 foram estabelecidas algumas leis laborais em vários países e um tímido desenrolar de atividades que favoreciam os direitos civis e até o meio-ambiente;
- Na década de 60, dominada pela moralidade religiosa, surgiram muitos debates (essencialmente de origem alemã) que além da defesa dos direitos do trabalhador já levantavam temas à volta da política, da vida familiar e dos interesses pessoais e individuais das pessoas. Já na reta final desta década, nos Estados Unidos, surge um género de código do consumidor. É desenvolvido um compromisso para o desenvolvimento da estabilidade financeira e, conseqüentemente, a fiscalização e o rigor nas empresas aumentam de forma a combater atitudes ilícitas e antiéticas;
- Na década de 70, filósofos, sociólogos e professores de áreas pertinentes neste tema, deram ênfase e começo a estudos sobre ética empresarial. A expansão de multinacionais provenientes dos Estados Unidos e Europa, em todos os continentes, também originaram, devido a padrões culturais, choques e conflitos que conseqüentemente levaram à necessidade da criação de um código de ética corporativo. Evidenciou-se, entre tantos outros, a preservação do meio ambiente, suborno e publicidade enganosa.

- Na década de 80 surge a primeira revista científica "*Journal of Business Ethics*". Surgem também os primeiros cursos com o intuito de explicar, debater e facilitar os assuntos em volta do conceito e assim tornar a aplicação prática nas empresas, uma realidade.
- Na década de 90, já as revistas científicas sobre o tema faziam parte das empresas e da sociedade no geral. Os avanços nos estudos e na aplicação da ética nas organizações culminaram em 2 importantes enciclopédias: *Encyclopedic Dictionary of Business Ethics* e *Lexikon der Wirtschaftsethik*, uma nos Estados Unidos e a outra na Alemanha, respetivamente.

Ética empresarial passou a ser comparada a Responsabilidade Social. São termos semelhantes no que diz respeito aos seus objetivos, mas são conceitos distintos. Responsabilidade Social refere-se às obrigações das empresas para com a sociedade, minimizando ações negativas e destacando as ações positivas.

O compromisso empresarial, anteriormente já estabelecido, engrandece, pois as leis e a economia assim o impõem.

- A terminar os anos 90 e com a entrada do século XXI, cada vez mais é reivindicada, tanto a responsabilidade social como a ética empresarial nas instituições, que facilita uma maior transparência. Criam-se as Organizações Não Governamentais (ONG's) que potenciam o desenvolvimento económico, social e cultural. Finalmente, o lucro deixa de ser percebido como primordial e o ambiente que os trabalhadores vivenciam na organização passa a ter um relevo importante (Arruda et al., 2009).

Crook (2005) diz que a ética empresarial será inteiramente cumprida se as decisões tomadas no âmbito da gestão de empresas abarcarem padrões rigorosos do que ele designa de decência comum e de justiça distributiva. O primeiro condiz ao cumprimento dos princípios éticos que devem orientar a conduta do homem bom em sociedade, regulando a moralidade das ações para além do estrito cumprimento da lei, adoção de um discurso honesto e construção de uma relação transparente com os parceiros. O segundo implica a consideração de critérios justos de distribuição de encargos e de benefícios entre as pessoas afetadas pela atividade da empresa (Crook, 2005).

É de salientar que uma organização vive de pessoas com educação e personalidade bastante distintas, logo existem muitas ações e comportamentos que têm que ser medidos, pois a mesma, interage e comunica com muitos grupos distintos: os clientes, os fornecedores,

os empregados, os concorrentes, entre tantos outros; estes grupos denominam-se por stakeholders. Os mesmos têm um papel direto ou indireto na gestão e nos resultados das organizações. Athkinson & Waterhouse (1997) sugerem que os stakeholders deveriam ser classificados como:

- Primários - classificam aqueles que a empresa não pode dispensar, tal como os funcionários, os clientes, os fornecedores e os acionistas.
- Secundários - classificam aqueles que de certa forma representam alguma importância mas que não são essenciais na organização, tal como o governo e outras organizações.

Embora tenham ponderações desiguais, todos devem ser levados em conta para o desenvolvimento saudável da organização pois na gestão das empresas tem-se presenciado um crescimento no que diz respeito às dúvidas éticas, relacionadas a descalços económicos, deliberações interesseiras, aumento de atitudes egoístas entre gestores, crises originadas pela falta de técnica e consciência profissional em diversas situações na organização (Arruda et al. 2009). No entanto e atualmente, os procedimentos éticos por parte da empresa são cada vez mais almejados e impostos pelos stakeholders. Aliás, é imprescindível encarar a ética empresarial como sendo um conjunto de comportamentos impostos pelas organizações quando atuam em consonância com os valores e os padrões éticos que são impostos e admitidos como corretos pela sociedade em geral (Arruda et al., 2009).

A adoção da ética também pode ser ocasionada por circunstâncias sociais, políticas e económicas dos tempos modernos. Segundo Mercier (2003) os fatores que motivam a adoção de princípios e valores éticos encontram-se inseridos nas dimensões contextual e organizacional da empresa:

- Dimensão contextual - os desafios principais identificados são: as pressões do ambiente sociopolítico (maior envolvimento das empresas na solução dos problemas sociais vigentes); o papel fundamental da reputação e da confiança (domínio da imagem externa da empresa); a adaptação ao ambiente técnico económico (constante adaptação face às novas necessidades do mercado, encarando que a concorrência é um determinante fulcral dos negócios).
- Dimensão organizacional - os principais desafios identificados, face às necessidades estratégicas internas, são: a procura do equilíbrio entre a adaptação às pressões

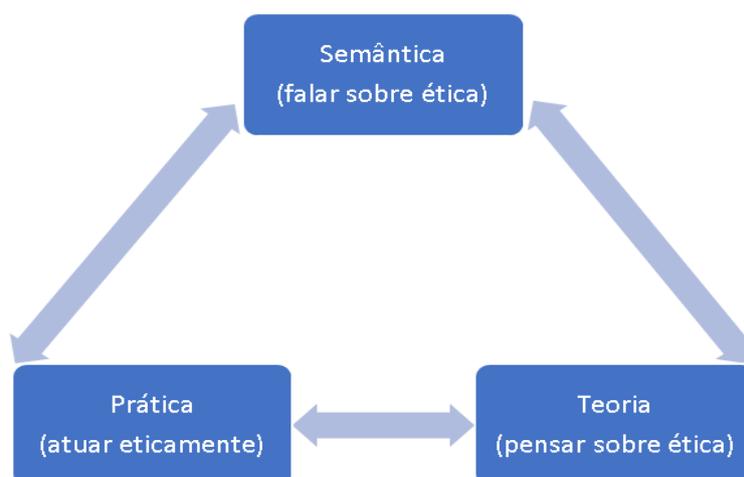
externas, a conservação da coesão e a eficácia do sistema organizacional, bem como a necessidade de uma referência cultural comum.

Moreira (1999) afirma que são ainda motivos para a empresa ser ética:

- A descida dos custos;
- Uma avaliação mais precisa do desempenho da estrutura;
- Uma exigência legítima de comportamento ético aos empregados;
- O respeito dos stakeholders;
- Execução da responsabilidade social da organização.

De acordo com Velasquez (1998, p. 1) “A ética nos negócios (*business ethics*) é uma ética aplicada. É a aplicação do nosso entendimento do que é bom e justo ao conjunto de instituições, de tecnologias, de transações, de atividades e de esforços, que nós designamos por negócios”. A ética nas organizações não é uma questão de interesse, é sim uma condição imprescindível para a sua continuidade (Arruda et al. 2009)

Figura 2.1. Existência de três modos inter-relacionados de abordagem da ética nas empresas



Fonte: Adaptado de Arruda et al. (2009)

Em Portugal, cada vez mais, existe uma tomada de consciência em relação a este conceito, por isso mesmo, em Novembro de 2002, foi criada a Associação Portuguesa de Ética Empresarial por um grupo de profissionais e empresários. O objetivo foi impulsionar o desenvolvimento da ética nas organizações, com absoluta inclusão nas suas práticas de gestão e, naturalmente, no seu meio envolvente. Os valores são imprescindíveis para o crescimento e a confiança entre os colaboradores da organização. Cada um sabe quais são as suas funções, obrigações e direitos, logo, há o dever de se comportar conforme as regras estipuladas na

estrutura da organização (Rego, 2000). As empresas devem trabalhar dentro de uma cultura com procedimentos e políticas com valores de conduta que vinculem a sua orientação e comportamento no mundo dos negócios. Para que tal se torne claro, em toda a organização, será então importante adotar um Código de Ética e Conduta por forma a controlar e evitar possíveis infrações às orientações da cultura empresarial.

2.2 Código de ética e conduta

Existem muitas ações e comportamentos que têm que ser medidos de acordo com a cultura e a ética pessoal e empresarial. Para garantir ambientes de trabalho saudáveis, as organizações devem considerar a avaliação deste facto, nomeadamente em profissões de alto risco. Para além disto, é fundamental que as organizações adotem condutas pautadas pela sinceridade, humildade e preservação dos direitos das pessoas. Criar um Código de Ética e Conduta (CEC) é um primeiro passo para a implementação da ética empresarial (Melé, 2000). Neste contexto, surge muitas vezes a necessidade de orientar os comportamentos e atitudes profissionais através de um CEC, que define normas e regras profissionais que deverão ser seguidas. Jesus (2004, p.2) declara que estas normas “estabelecem o enquadramento normativo da empresa, ou seja, os critérios de orientação para decidir o que é correto e o que não é, pretendendo assim assegurar o comportamento ético dos seus membros”.

Conforme Chiavenato (2003) afirma, a ética influencia por completo as decisões dentro da empresa, e assim sendo, a maioria das empresas têm no CEC, a explicação formal de como se devem orientar e guiar os seus parceiros. Este código é um documento que procura expor os princípios e a missão de uma determinada profissão ou organização. É feito para enfatizar os valores que devem ser praticados pelos profissionais e instituições. García-Marzá (1996) citado em Jesus (2004, p.4) afirma que "...o objetivo do código ético é explicitar e dar a conhecer a personalidade da empresa, o seu carácter próprio, o projeto comum que a identifica e que a distingue das outras empresas.” Ou seja, é crucial que o código de conduta passe a imagem da própria empresa, que seja a “carta de apresentação” para os seus membros, sociedade e mercado envolventes. Os requisitos para o uso dos códigos não passam somente por um bem individual; são uma arte do bem comum para

todos. Por isto é que os códigos éticos têm como suporte o critério do maior bem para a pessoa e para a organização como um todo (Kitson & Campbell, 1996).

Jesus (2004) e Kitson e Campbell (1996) defendem que de acordo com um estudo de Manley (1992), as seguintes 8 condições são de grande importância para o sucesso da implementação de um código:

1. O envolvimento e a supervisão da gestão;
2. A noção constante dos princípios e dos valores constituídos no código, no recrutamento e na contratação de pessoal;
3. A valorização constante dos princípios e dos valores constituídos no código, na formação dos empregados;
4. O reconhecimento e regalias para os comportamentos que comprovem os princípios e os valores pretendidos;
5. A eleição de um responsável com o cargo de atender os problemas dos empregados e reportá-los à administração;
6. Uma perspicaz vigilância nas zonas ou nas funções que sejam muito passíveis às transgressões do código;
7. Uma certificação e uma auditoria periódica para assegurar a execução do código;
8. A explicitação de procedimentos íntegros e bem definidos para a execução do código, abrangendo sanções.

Moreira (1999) salienta que este código tem como objetivo chegar a um padrão formal nas diversas relações dentro da organização. O CEC estabelece uma conjuntura para utilização dos princípios designados e as normas servem como orientação às empresas, mas não são suficientes para assegurar que uma empresa seja ética. Arruda et al. (2009, p. 65) afirmam que os códigos de ética “não têm a pretensão de solucionar os dilemas éticos da organização, mas fornecer critérios e diretrizes para que as pessoas descubram formas éticas de se conduzir”.

Se o CEC for realmente bem feito e se for cumprido o que nele consta, este pode mesmo agregar valor à organização. Melé (2000) afirma que estes códigos acarretam

benefícios recíprocos aos profissionais e às empresas, fomentando condutas ajustadas com os princípios éticos específicos e têm como objetivo a integração dos colaboradores, compromisso com os objetivos, definição de estratégias adequadas para a resolução de conflitos, prevenção de comportamentos desviantes, bem como a promoção da harmonia, ordem e transparência no funcionamento organizacional. Permitem melhorar a qualidade ética na empresa.

Jesus (2004) e Kitson e Campbell (1996) indicam ainda que o desfecho positivo de um código de conduta deve ser:

1. O resultado de uma extensa investigação, consulta e discussão entre as partes interessadas;
2. Assimilado, não só pelos dirigentes, mas também por todos os colaboradores;
3. Apoiado num programa contínuo de formação e desenvolvimento do pessoal tendente a corrigir e melhorar o código à luz da experiência.

Em suma, o CEC deverá ser um adjutor para se obter lucros, resultados, produtividade, qualidade e eficiência de produtos e serviços, além de outros valores que enaltecem as empresas, proveniente dos valores que resultam das pessoas que as integram, tais como, por exemplo: honestidade, justiça, cooperação, perseverança, compreensão, exigência, prudência e determinação. É importante que, particularmente os colaboradores, tenham conhecimento do CEC.

2.2.1 Norma portuguesa 4460:2007

Passados quase 3 anos da constituição da Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE), surgiu a Comissão Técnica de Responsabilidade Social - CT 164 e a Comissão Técnica de Ética – CT 165. O Organismo de Normalização Sectorial nos domínios da Ética e da Responsabilidade Social sustenta e dirige o trabalho de ambas as comissões técnicas. A CT 164 e a CT 165 são organizadas por um agrupado de entidades, representativas das categorias de stakeholders reconhecidas pela ISO (Organização Internacional de Normalização):

Figura 2.2. Categorias de Stakeholders reconhecidas pela ISO

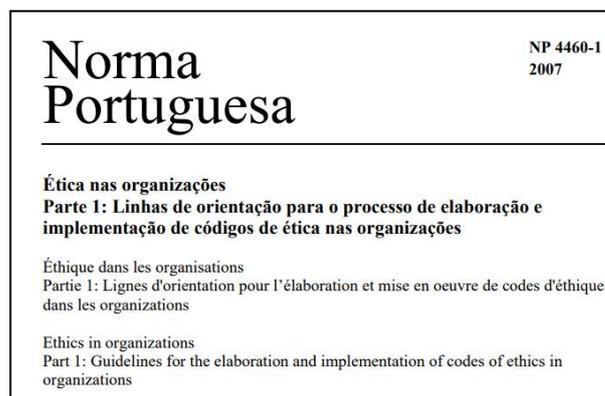


Fonte: Site APEE (2018)

A CT 164 – Responsabilidade Social, começou os seus serviços visando criar uma norma portuguesa de responsabilidade social, adaptável a todas as organizações.

A CT 165 – Ética nas Organizações, desencadeou os seus trabalhos em 2005 com o objetivo de incrementar uma norma portuguesa com linhas de orientação para utilizar um método correto na preparação e implementação de códigos de ética nas organizações. Em Março de 2007 foi publicada, com o termo de homologação n.º 52/2007 de 2007-03-06, a NP 4460-1: 2007: Ética nas organizações - Linhas de Orientação para o processo de elaboração e implementação de Códigos de Ética nas Organizações.

Figura 2.3. Cabeçalho da NP 4460-1: 2007



Fonte: Site Instituto Português da Qualidade (2018)

De acordo com a NP 4460:2007, disponível no site do Instituto Português da Qualidade, com um custo associado para a sua obtenção, Contreiras e Jesus (2016) demonstram que a produção de um CEC deve respeitar cinco fases evidentes:

- **Planeamento:** Nesta fase é necessário estabelecer um compromisso da gestão, definir responsabilidades, escolher quais são os instrumentos e a forma como se vai chegar até cada colaborador, identificar as partes interessadas, estabelecer e definir a missão e a visão da empresa e verificar e definir o sistema de valores, ou seja, identificar conflitos éticos e problemas que surgem dos comportamentos e atitudes dentro da organização, com base nos resultados mais proeminentes dos instrumentos aplicados.
- **Elaboração:** Deve estabelecer-se uma relação com a visão e a missão da organização, definir o campo de ação de aplicação do código de ética, investigar as partes internas e externas interessadas para perceber se existe conciliação entre os valores identificados e as expectativas, definir os atributos quantificáveis para a composição do código, definir os compromentimentos que devem ser adotados por todos os elementos da organização, aceitar o código de ética e identificar situações-problema.
- **Implementação:** Neste momento deve ser definido o papel da gestão, ou seja, deve haver uma divulgação de declarações precisas definindo as regras e criando procedimentos de averiguação para certificar que todos na organização estão a cumprir o expectável. É importante preparar um sistema de reconhecimento de boas práticas, definir indicadores e metas para o desempenho ético da organização e preparar processos de comunicação interna e externa. Perceber a aceitação do código e recolher, registar e tratar dos eventuais problemas ou preocupações existentes.
- **Monitorização:** É essencial acompanhar os processos de mudança na organização através sistemas de auditoria e controlo, registos, auditorias internas e outros mecanismos de verificação. Além disto, deve haver regularmente uma revisão e avaliação por parte da gestão de topo para uma melhoria contínua.
- **Divulgação:** Por fim, tanto a nível interno como externo, é importante divulgar o desempenho ético da organização de forma a manter a transparência entre todas as partes envolvidas.

Esta norma vai ao encontro da missão da APEE que é promover a Ética e a Responsabilidade Social nas empresas e outras organizações. A intenção é estimular a descrição e implementação de políticas e modelos de governo organizacional em busca de um

aumento de competitividade e rentabilidade mediante boas práticas de gestão no quadro da sustentabilidade humana, ambiental e económica do tipo de desenvolvimento adotado.

3. Caracterização da empresa

3.1 História

A 4 de Fevereiro de 1958, Abílio Afonso (1915-1977) e Amadeu Mendonça André fundaram a Metalofarensense, após terem trabalhado vários anos no comércio de produtos siderúrgicos. Com a saída de Amadeu André, abriu-se a porta a Joaquim Lopes Belchior pouco tempo depois.

A atividade da empresa começou por desenvolver-se numa pequena casa onde atualmente se situa a sede da empresa, Rua Aboim Ascensão nº 89 - Faro. Em 1968 deu-se início às obras de construção do Edifício da Metalofarensense. Durante este período os escritórios da empresa passaram para a Rua do Cercado (habitação do sócio fundador) e a atividade comercial passou primeiramente para a Fábrica da Cortiça, na estrada de São Brás e mais tarde para a Estrada da Senhora da Saúde.

Em 1972 as obras terminaram e ficou finalmente construído o prédio onde sempre se desenvolveu o negócio da empresa. Em 1974 Abílio Afonso passou o testemunho ao seu filho, Luís Afonso, que assume o cargo de administrador atualmente.

Em 1982 são inauguradas as instalações de Vale da Venda. Neste momento o espaço perfaz uma dimensão cerca de 4 vezes superior ao tamanho inicial. O primeiro terreno que foi comprado era de natureza agrícola, foi convertido em urbano e assim construído o atual armazém.

Os herdeiros de Joaquim Belchior mantiveram-se como sócios até 2001, altura em que a sociedade passou de Lda a Sociedade Anónima, tendo-se concentrado a totalidade do capital na família Afonso através da criação da empresa mãe: Afonsos – SGPS, SA.

2008 foi o ano em que a Metalofarensense passou por um processo de cisão e assim se gerou duas empresas distintas: a Metalofarensense – Imobiliária SA que passou a gerir todo o património imobiliário do grupo e a Metalofarensense – Produtos Siderúrgicos SA que ficou responsável pelo negócio principal.

A Metalofarensense – Produtos Siderúrgicos, S.A comercializa produtos para construção civil, dispondo de um vasto conjunto de opções para todos os momentos de uma obra. Após

iniciar a sua atividade com produtos siderúrgicos, e sendo ainda hoje o varão para betão o seu principal produto, a empresa alargou a sua oferta, procurando acompanhar a evolução e necessidades dos seus clientes. A oferta da empresa não se fica por aqui, tendo os seus gestores completado a sua oferta ao longo dos últimos anos com materiais afins.

3.2 Espaços comerciais e recursos humanos

A atividade comercial da Metalofarensense – Produtos Siderúrgicos, S.A é desenvolvida em 2 pontos de venda.

No centro de Faro, a empresa dispõe de uma loja vocacionada essencialmente para os produtos de canalização e sanitários. No 1º andar estão sediados os escritórios onde se concentram os serviços administrativos. Neste espaço trabalham diariamente 12 pessoas.

No Vale da Venda, outro espaço da empresa, o público profissional encontra, para além do varão para betão, produtos para construção, uma vasta gama de produtos para serralharia e também produtos para saneamento e canalização. O complexo do Armazém da Metalofarensense dispõe de mais de 22.000 m² com armazém, escritórios, parque de materiais e parque para camiões. Aqui trabalham 21 pessoas, das quais 6 são motoristas de pesados.

Para além do pessoal que trabalha em cada um dos pontos atrás referidos, a empresa tem também 6 técnicos comerciais que percorrem toda a região do Algarve.

3.3 Visão

Ser uma empresa de referência na área dos materiais para construção e líder na região.

3.4 Missão

Oferecer aos nossos clientes uma vasta gama de produtos de qualidade a preços competitivos, estabelecendo com eles uma forte relação de confiança com foco na construção de relacionamentos de longo prazo.

3.5 Valores

Excelência no Serviço – Identificamos as necessidades dos clientes e prestamos o serviço adequado.

A ambição – Os nossos objetivos são ambiciosos e visam superar os desafios que se nos colocam. De forma contínua enfrentamos o desafio de tentar superar os limites previamente estabelecidos.

Comportamento Ético – O comportamento entre as partes baseia-se no respeito e integridade. Não são admitidas quaisquer ações de suborno ou corrupção. Privilegiamos o relacionamento onde todos possam falar e agir livremente.

Sustentabilidade – Atuamos numa lógica de desenvolvimento sustentável nos aspetos económico, social e ambiental.

Adequação à mudança – O nosso modelo operacional está em constante avaliação de modo a garantir a maior vantagem competitiva.

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

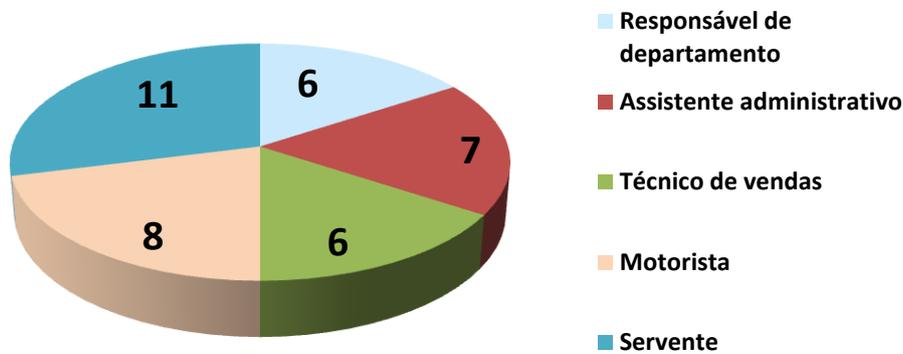
4. Metodologia

4.1. Amostra

A amostra selecionada é constituída por 38 colaboradores da Metalofarensense – Produtos Siderúrgicos, S.A. A grande maioria, 86.5%, pertence ao género masculino ($n = 33$) e apenas cerca de 13.2% são do género feminino ($n = 5$), com idades a oscilarem entre os 30 e os 64 anos ($M = 46.97$; $DP = 8.5$).

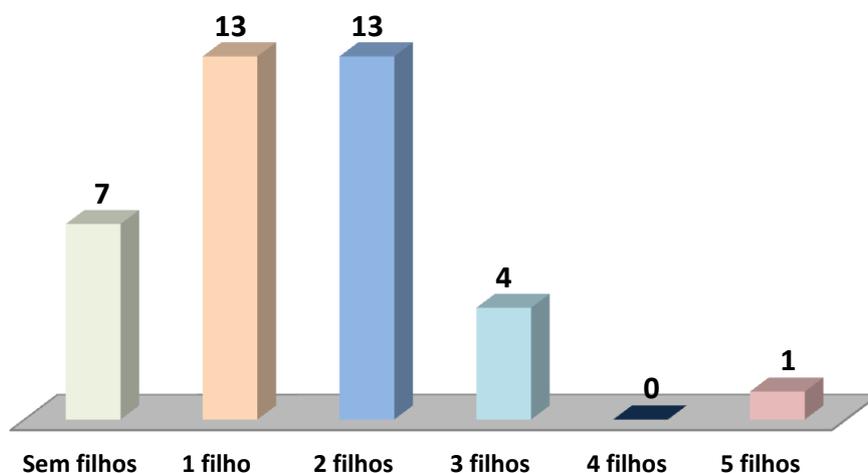
Apresenta uma distribuição muito homogénea pelos tipos de função (Figura 4.1): responsável de departamento ($n = 6$), assistente administrativo ($n = 7$), técnico de vendas ($n = 6$) e motorista ($n = 8$). Como exceção, aparecem os serventes que apresentam um ligeiro acréscimo ($n = 11$).

Figura 4.1. Funções



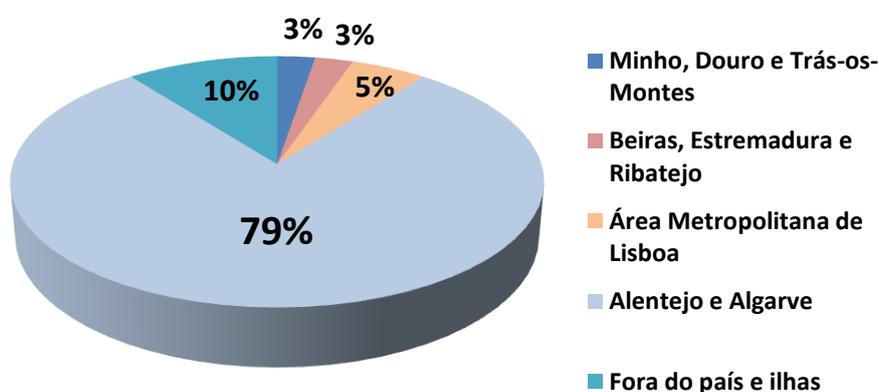
É de referir que mais de metade dos inquiridos são casados ou vivem em união de facto (65.8%) e têm entre 1 (34.2%) e dois filhos (34.2%), apresentando-se, ainda, 7 elementos sem qualquer filho e os restantes 5 elementos com mais de 2 filhos (Figura 4.2).

Figura 4.2. N° Filhos



No que concerne à Nacionalidade, cerca de 89.5% ($n = 34$) são Portugueses sendo, a grande maioria, natural das regiões do Alentejo e Algarve ($n = 30$; 78.9%) (Figura 4.3).

Figura 4.3. Naturalidade



Na componente académica, verifica-se que a maior parte destes recursos humanos possui o ensino secundário ($n = 23$; 60.5%), registando-se 13.2 % com o ensino básico ($n = 5$) e os mesmos 13.2% com o ensino primário ($n = 5$). Observa-se, ainda, 5 participantes com habilitações académicas superiores ($n = 5$; 13.2%).

Os vínculos contratuais com maior expressão são os contratos sem termo (73.7%), observando-se apenas 23.7% dos inquiridos com um contrato a termo. No regime de horário praticado, todos os participantes assumem trabalhar a full-time ($n = 38$; 100%) e em termos de antiguidade (tempo de função), a empresa integra pessoas entre 1 a 35 anos.

4.2 Instrumentos

O questionário foi elaborado a partir das seguintes escalas:

Escala de Clima de Segurança Física (Physical Safety Climate Scale) – originalmente desenvolvida por Bronkhorst (2015) e baseada nos trabalhos de Hall, Dollard e Coward (2010), foi utilizada a adaptação para a população Portuguesa de Sousa e colegas (2017). É uma escala composta por 12 itens e 4 dimensões: 1) Prioridade dada a clima de segurança física (e.g., item 1 “O bem-estar físico dos funcionários é uma prioridade para esta instituição”); 2) empenhamento em relação ao clima de segurança física (e.g., item 4 “No meu local de trabalho, o meu supervisor age rapidamente quando se trata de corrigir problemas/situações que afetam a saúde física dos funcionários”); 3) comunicação sobre o clima de segurança física (e.g., item 7 “Há uma boa comunicação a respeito das questões de segurança física que me afetam”) e 4) participação na promoção de clima de segurança física (e.g., item 12 “A prevenção de lesões físicas envolve todos os níveis da instituição”). As respostas são dadas através de uma escala de Likert de 5 pontos (1 – discordo totalmente a 5 - concordo totalmente).

Escala de Clima de Segurança Psicossocial (Psychosocial Safety Climate Scale) – originalmente desenvolvida por Bronkhorst (2015) e baseada nos trabalhos de Hall e colegas (2010), foi utilizada a adaptação para a população Portuguesa de Sousa e colegas (2017). É uma escala multidimensional, composta por 12 itens que avaliam 4 dimensões, através de uma escala de likert de 5 pontos (1 – discordo totalmente a 5 - concordo totalmente): 1) Prioridade dada ao clima de segurança psicológico (e.g., item 1 “O bem-estar psicológico dos funcionários é uma prioridade para esta instituição”); 2) empenhamento em relação ao clima de segurança psicológico (e.g., item 5 “O meu supervisor considera que a saúde psicológica dos funcionários é de uma grande importância”); 3) comunicação sobre o clima de segurança psicológico (e.g., item 8 “Chamam-me sempre a atenção para a informação sobre o bem-estar psicológico no meu local de trabalho”); e 4) participação na promoção de clima de segurança

psicológico (e.g., item 11 “Os funcionários são encorajados a envolverem-se nos assuntos relacionados com a saúde e a segurança psicológica”).

Escala de Comportamentos de Segurança Física e Psicossocial (Physical and Psychosocial Safety Behavior Scale) – desenvolvida por Bronkhorst (2015) e baseada no trabalho de Neal e Griffin (2006), foi traduzida para a língua Portuguesa através de um processo de tradução-retradução. É uma escala bidimensional, composta por 12 itens que avaliam os comportamentos dos colaboradores, face à segurança física e à segurança psicossocial, através de uma escala crescente de 5 pontos (1 – discordo totalmente a 5 - concordo totalmente). Cada dimensão é dividida em duas subdimensões: conformidade e participação face à segurança física e psicossocial. Exemplos de itens: item 1 “Eu cumpro todas as normas de segurança e uso todos os equipamentos de segurança necessários para minimizar o desgaste físico no meu trabalho” e item 8 “Eu sigo os regulamentos e ponho em prática os protocolos de segurança psicológica quando realizo o meu trabalho”.

Escala de Incumprimento de Normas (Normlessness Scale) – originalmente desenvolvida em inglês por Kohn e Schoolers (1983), foi utilizada a adaptação para a população Portuguesa de Sousa et al. (2017). É uma escala unidimensional composta por 4 itens que avaliam a tendência para o incumprimento de normas, através de uma escala crescente de 5 pontos (1 – discordo totalmente a 5 - concordo totalmente). Exemplo de itens: item 1 “Posso fazer tudo o que quiser desde que não me cause problemas”; Item 3 “Se uma coisa funciona, é menos importante se é certo ou errado fazê-la”.

Escala de Satisfação Profissional - Escala validada para a população Portuguesa por Santos, Sousa e Gonçalves (2018) originalmente desenvolvida por Warr, Cook e Wall (1979). É uma escala unidimensional, constituída por 16 itens, que avaliam o grau de satisfação face a vários aspetos e características do trabalho (e.g., item 1 “As condições físicas do trabalho”; item 4 “O reconhecimento que recebe pelo trabalho bem feito”). As respostas são dadas numa escala de Likert de 1 (extremamente insatisfeito) a 7 (extremamente satisfeito).

Outras Questões – Para além das escalas, foram feitas as seguintes questões: 1) quando não cumpre um determinado procedimento de segurança, quais as razões? (exemplos: falta de material, falta de tempo, pressão do superior hierárquico, etc.); 2) quando entrou para a empresa que ações foram tomadas para conhecer os procedimentos de segurança? (exemplos: formação sobre o material, explicação sobre as zonas de trabalho, etc.); 3) essas ações foram suficientes? (avaliada numa escala de Likert de 1-nada a 7-bastante); e 4)

pensando na sua organização, no ambiente de trabalho e nas tarefas que desempenha diariamente, o que poderia ser alterado para aumentar o seu bem-estar, produtividade, etc.? (Que práticas é que a empresa poderia colocar em ação?)”

Dados Sociodemográficos – Aos participantes do estudo foi ainda solicitado que respondessem a questões sobre idade, género, habilitações literárias, estado civil, naturalidade, vínculo contratual e função, com vista a uma melhor caracterização da amostra.

Em relação à consistência interna das escalas (Tabela 4.1), todas apresentam bons valores, com o alfa de *Cronbach* a variar entre 0.70 (dimensão participação dos comportamentos de segurança psicossocial) e 0.97 (dimensão empenhamento do clima de segurança psicossocial).

Tabela 4.1. Consistência interna das variáveis em estudo

Variáveis	α
Clima de Segurança Física	0.95
Prioridade	0.80
Empenhamento	0.94
Comunicação	0.92
Participação	0.92
Clima de Segurança Psicossocial	0.98
Prioridade	0.93
Empenhamento	0.97
Comunicação	0.94
Participação	0.93
Comportamento de Segurança Física	0.92
Conformidade	0.94
Participação	0.86
Comportamento de Segurança Psicossocial	0.86
Conformidade	0.81
Participação	0.70
Incumprimento de Normas	0.76
Satisfação Profissional	0.92

4.3 Procedimentos

A realização de diagnóstico sobre as condutas de segurança e satisfação consistem num estudo que se obteve através da aplicação de um questionário, uma técnica organizada de recolha de dados que assegura a comparação de dados, aumenta a velocidade e a precisão

no processamento do registo dos dados (Malhotra, 2010). Foi aplicado um questionário em suporte papel (Anexo 1) a cada um dos 38 colaboradores e todos foram informados antecipadamente através de *e-mail* (Apêndice A) que o mesmo iria ser aplicado. A recolha de dados foi feita entre os dias 03/11/2017 e 06/11/2017. A população inquirida corresponde aos colaboradores que desempenham as funções de responsável de departamento, assistentes administrativos/escriturário, técnico de vendas, motoristas e serventes, ou seja, todos os colaboradores à exceção da administração.

4.4 Análise de dados

Os dados foram analisados através do software SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versão 25.0.

Malhotra (2010) define a pesquisa qualitativa como uma metodologia não estruturada, exploratória, baseada em pequenas amostras, que proporciona insights, melhor visão e compreensão do contexto do problema. Enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística. Foi, portanto, realizada uma análise descritiva das variáveis em estudo, através das médias e desvios-padrão, assim como uma análise correlacional, através de correlações de Person. Por último e com vista à verificação das hipóteses de investigação, foram realizadas análises de regressão.

Para além da análise quantitativa, foi ainda realizada uma análise qualitativa às questões abertas.

4.4.1 Avaliação do Código de Ética e Conduta

Após a construção inicial do Código de Ética e Conduta, este foi apresentado à administração da empresa através de *e-mail* (Apêndice B), juntamente com um questionário de avaliação, que visou melhorar e apurar falhas. Este questionário (Apêndice C) contemplou questões sobre a apresentação e layout do código, a facilidade de leitura, a sua extensão e conteúdo. Foram ainda solicitadas sugestões de melhoria.

5. Resultados

5.1 Estatística descritiva

A estatística descritiva das variáveis em estudo pode ser observada na tabela 5.1.

Tabela 5.1. Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo

Variáveis	<i>M</i>	<i>DP</i>
Clima de Segurança Física	3.71	0.83
Prioridade	4.03	0.67
Empenhamento	3.58	1.10
Comunicação	3.62	0.97
Participação	3.61	0.96
Clima de Segurança Psicossocial	3.37	0.97
Prioridade	3.50	0.99
Empenhamento	3.26	1.07
Comunicação	3.40	0.99
Participação	3.33	1.03
Comportamento de Segurança Física	4.07	0.56
Conformidade	4.23	0.66
Participação	4.07	0.62
Comportamento de Segurança Psicossocial	3.98	0.61
Conformidade	3.83	0.72
Participação	4.14	0.59
Incumprimento de Normas	2.44	0.90
Satisfação Profissional	5.11	0.90

A variável Clima de Segurança Física apresenta uma média de 3.71 e um desvio padrão de 0.83. Dentro das suas quatro dimensões, destaca-se a prioridade com a média mais elevada ($M = 4.03$) e também as variáveis participação e empenhamento por apresentarem os valores mais reduzidos, 3.61 e 3.58, respetivamente.

Na variável Clima de Segurança Psicossocial, à semelhança da anterior, é, também, a dimensão prioridade que ostenta a média mais elevada ($M = 3.50$), seguindo-se a comunicação ($M = 3.40$), a participação ($M = 3.33$) e o empenhamento ($M = 3.26$).

No que diz respeito à variável Comportamento de Segurança Física com uma média de 4.07, realça-se a conformidade como a dimensão de valor médio superior ($M = 4.23$), atendendo a que a outra dimensão, participação, apresenta a média menor ($M = 4.07$).

Relativamente à variável Comportamento de Segurança Psicossocial, com uma média inferior à precedente ($M = 3.98$), a posição inverte-se, registando a dimensão participação uma média superior ($M = 4.14$) à conformidade ($M = 3.83$).

À escala global, é visível que a variável satisfação profissional se destaca amplamente das outras com uma média substancialmente superior ($M = 5.11$) e, por outro lado, encontramos a variável incumprimento de normas, precisamente na situação oposta, com o valor mais baixo ($M = 2.44$).

Tabela 5.2. Correlações

Variáveis	1	1.1	1.2	1.3	1.4	2	2.1	2.2	2.3	2.4	3	3.1	3.2	4	4.1	4.2	5
1.Clima Segurança Física	1																
1.1. Prioridade	0.86**	1															
1.2. Empenhamento	0.91**	0.70**	1														
1.3. Comunicação	0.92**	0.73**	0.82**	1													
1.4. Participação	0.88**	0.75**	0.69**	0.73**	1												
2. Clima Segurança Psicossocial	0.85**	0.68**	0.72**	0.79**	0.84**	1											
2.1. Prioridade	0.74**	0.66**	0.53**	0.65**	0.85**	0.92**	1										
2.2. Empenhamento	0.81**	0.61**	0.77**	0.75**	0.73**	0.94**	0.80**	1									
2.3. Comunicação	0.86**	0.65**	0.77**	0.85**	0.77**	0.94**	0.77**	0.86**	1								
2.4. Participação	0.81**	0.66**	0.66**	0.73**	0.83**	0.98**	0.91**	0.88**	0.90**	1							
3. Comportamento Segurança Física	0.39*	0.52**	0.20	0.25	0.51**	0.38*	0.45**	0.28	0.27	0.44**	1						
3.1. Conformidade	0.37*	0.46**	0.22	0.22	0.46**	0.29	0.36**	0.24	0.19	0.32*	0.93**	1					
3.2. Participação	0.36*	0.49**	0.15	0.15	0.47**	0.42**	0.48**	0.28	0.33*	0.49**	0.92**	0.70**	1				
4. Comportamento Segurança Psicossocial	0.42**	0.44**	0.21	0.30	0.59**	0.45**	0.58**	0.36*	0.28	0.48**	0.74**	0.64**	0.73**	1			
4.1. Conformidade	0.43**	0.44**	0.29	0.29	0.55**	0.43**	0.51**	0.35*	0.30	0.45**	0.76**	0.68**	0.73**	0.95**	1		
4.2. Participação	0.34*	0.38**	0.90	0.26	0.54**	0.41*	0.59**	0.31	0.22	0.44**	0.62**	0.51**	0.63**	0.92**	0.75**	1	
5. Incumprimento de Normas	0.35*	0.18	0.34*	0.30	0.37*	0.35*	0.35*	0.33*	0.32	0.34*	0.13	0.08	0.36	0.24	0.27	0.16	1
6. Satisfação Profissional	0.78**	0.61**	0.70**	0.74**	0.71**	0.83**	0.78**	0.79**	0.79**	0.76**	0.30	0.27	0.28	0.34*	0.36*	0.28	0.23

** $p \leq 0.01$; * $p \leq 0.05$

5.2. Análise correlacional

O coeficiente de correlação de Pearson (r) é um índice dimensional com valores situados entre -1.0 e 1.0 que reflete a intensidade de uma relação linear entre dois conjuntos de dados: $r = 1$ significa uma correlação positiva muito forte entre as duas variáveis; $r = -1$ significa uma correlação negativa muito forte entre as duas variáveis (ou seja, se uma aumenta, a outra diminui); $r = 0$ significa que as duas variáveis não dependem linearmente uma da outra. No entanto, pode existir uma outra dependência que seja "não linear" (Mukaka, 2012).

Tabela 5.3. Intensidade do coeficiente de correlação linear de Pearson

Tamanho da Correlação	Interpretação
0.9 a 1.0 (-0.9 a -1.0)	Correlação positiva (negativa) muito forte
0.7 a 0.9 (-0.7 a -0.9)	Correlação positiva (negativa) forte
0.5 a 0.7 (-0.5 a -0.7)	Correlação positiva (negativa) moderada
0.3 a 0.5 (-0.3 a -0.5)	Correlação positiva (negativa) fraca
0.0 a 0.3 (0.0 a -0.3)	Correlação desprezível

Fonte: Mukaka (2012)

Nesta análise, torna-se fulcral entender como se comportam as variáveis em estudo, traduzindo-se na identificação do grau de associação entre si.

Na tabela 5.2 estão registadas as relações entre as várias variáveis onde a diversidade de resultados abrange todos os níveis de correlação (desde associações quase nulas ou fracas até correlações muito fortes).

É de salientar que apenas se verificam correlações positivas.

A variável Clima de Segurança Física embora não se correlacione fortemente com os comportamentos de segurança física ($r=0.39$) e com os comportamentos de segurança psicossocial ($r=0.42$), a relação existente revela alguma expressão.

O mesmo sucede com a variável Clima de segurança Psicossocial face aos comportamentos de segurança física ($r=0.38$) e comportamentos de segurança psicossocial ($r= 0.45$). Por oposição, encontramos relações fortes entre ambos os climas ($r= 0.85$) como também entre as variáveis de comportamentos ($r=0.74$).

A variável incumprimento de normas apresenta associações fracas com todas as variáveis, no entanto destaca-se com duas correlações idênticas, registrando até níveis de significância aceitáveis, com o clima de segurança física e clima de segurança psicossocial ($r= 0.35$).

A Satisfação profissional assume correlações fortes com o clima de segurança física ($r= 0.78$) e clima de segurança psicossocial ($r=0.83$) e, também, com todas as dimensões que as integram. Em todo o caso, verificam-se correlações fracas com o comportamento de segurança física ($r=0.3$) e comportamento de segurança psicossocial ($r=0.34$).

Regra geral, e como era expectável, as principais variáveis ostentam correlações muito fortes com as respetivas dimensões.

5.3 Análise de regressão

De modo a testar as hipóteses de investigação foram realizadas análises de regressão múltipla. Para observar o efeito preditor do clima de segurança física e do incumprimento de normas sobre os comportamentos de segurança física, foram realizados três modelos (Tabela 5.4).

Tabela 5.4. Regressão hierárquica para a predição dos comportamentos de segurança física

Modelos	Comportamentos de Segurança Física		
	r^2	ΔR^2	p
1. CSF	.153	.153	.015
2. CSF + PR + PA + EMP + COM	.408	.255	.001
3. CSF + PR + PA + EMP + COM +IN	.409	.001	.004

Nota: CSF – Clima de Segurança Física; PR – Prioridade; PA-Participação; EMP – Empenhamento; COM - Comunicação; IN – Incumprimento de normas

É possível observar que o clima de segurança física explica cerca de 15.3% dos comportamentos de segurança física (modelo 1). Ao acrescentarmos as quatro dimensões do clima de segurança física, o poder explicativo do modelo aumenta ($R^2 = 0.255$). A inserção

da variável incumprimento de normas, apenas aumenta este poder preditivo em $R^2 = .001$. É então o modelo 3, aquele que contribui para uma maior explicação dos comportamentos de segurança, cerca de 40.9%, sendo as dimensões prioridade ($\beta = .745$; $p = 0.019$) e participação ($\beta = .769$; $p = 0.028$) aquelas que apresentam contributo estatisticamente significativo.

No que concerne aos comportamentos de segurança psicossocial, foram igualmente realizados 3 modelos (Tabela 5.5) contemplando a variável clima de segurança psicossocial, as suas quatro dimensões e por último o incumprimento de normas. Também é, neste caso, o modelo 3, aquele que apresenta maior contributo, explicando cerca de 42.8% dos comportamentos de segurança psicossocial.

Tabela 5.5. Regressão hierárquica para a predição dos comportamentos de segurança psicossocial

Modelos	Comportamentos de Segurança Psicossocial		
	r^2	ΔR^2	p
1. CSP	.202	.202	.005
2. CSP + PR + PA + EMP + COM	.425	.223	.001
3. CSP + PR + PA + EMP + COM + IN	.428	.003	.002

Nota: CSP – Clima de Segurança Psicossocial; PR – Prioridade; PA-Participação; EMP – Empenhamento; COM - Comunicação; IN – Incumprimento de normas

Para avaliar a predição sobre a variável satisfação profissional, foram realizados 5 modelos (Tabela 5.6).

Tabela 5.6. Regressão hierárquica para a predição da satisfação profissional

Modelos	Satisfação Profissional		
	r^2	ΔR^2	p
1. CSF	.600	.600	.000
2. CSF + CSP	.700	.100	.000
3. CSF + CSP + ComSF	.701	.001	.000
4. CSF + CSP + ComSF + ComSP	.702	.001	.000
5. CSF + CSP + ComSF + ComSP + IN	.707	.006	.000

Nota: CSF – Clima de Segurança Física; CSP – Clima de Segurança Psicossocial; CompSF – Comportamento de Segurança Física; CompSP – Comportamento de segurança psicossocial; IN – Incumprimento de normas

O primeiro modelo engloba apenas a variável clima de segurança física, e explica 60% da satisfação. Ao segundo modelo foi acrescentada a variável clima de segurança psicossocial, observando-se um aumento de $R^2 = 0.1$. Posteriormente foram acrescentadas as variáveis correspondentes aos comportamentos de segurança física e psicossocial (modelo 3 e 4). É, contudo, o modelo que engloba todas as variáveis em estudo (modelo 5), aquele que explica uma maior percentagem da variável satisfação profissional, ou seja, 70.7%, destacando-se a variável clima de segurança psicossocial ($\beta = .632$; $p = 0.002$).

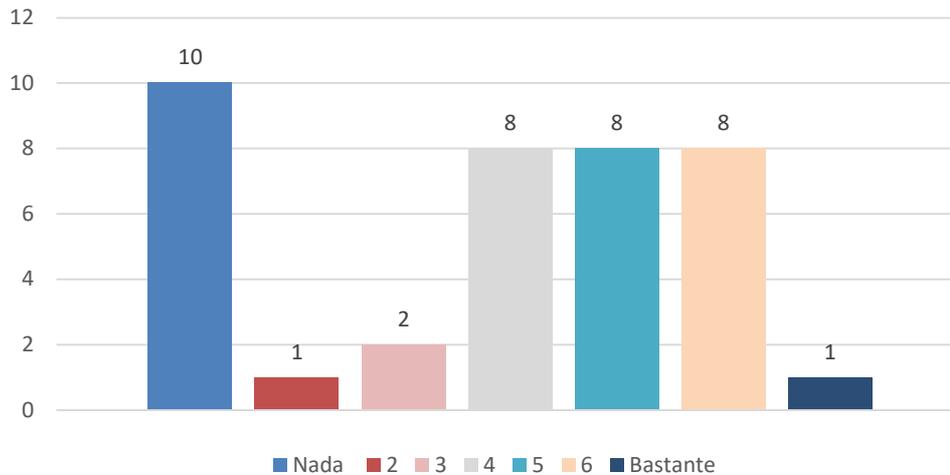
5.4 Análise qualitativa

Os participantes foram questionados sobre as razões para não cumprirem determinados procedimentos de segurança. Cerca de 12 inquiridos não responderam enquanto que outros apresentaram mais do que uma resposta. A maioria dos inquiridos que deram resposta (13 pessoas), alegam que a falta de tempo é a maior causa para não cumprir os procedimentos de segurança. Logo de seguida, com 7 respostas, surge a pressão do superior hierárquico. Existem, pelo contrário, 3 inquiridos que afirmam cumprir sempre as regras. As outras 4 respostas repartem-se entre a falta de material ou condições e ausências de formações que atribuíssem tais conhecimentos.

Em relação à questão “Quando entrou para a empresa que ações foram tomadas para conhecer os procedimentos de segurança?”, cerca de 18 inquiridos afirmaram que receberam formação sobre o manuseamento do material e explicações sobre as zonas de trabalho e as respetivas regras. Quatro inquiridos destacaram a formação de higiene e segurança no trabalho e outros 4 mencionaram que tiveram algumas formações ao longo do tempo, nomeadamente explicações dos colegas. Cerca de 5 colaboradores disseram que não foi feita qualquer ação na sua receção ao trabalho enquanto que a maioria preferiu não responder (12 pessoas).

Quanto à questão “Essas ações foram suficientes?”, a média de respostas situou-se nos 3.17 ($DP = 1.97$), numa escala de 1 (nada) a 7 (bastante). É possível observar na figura 5.1, que as opiniões se dividem, sendo que para 10 participantes as ações foram insuficientes, e para apenas 1 foram bastante suficientes.

Figura 5.1 Opinião sobre ações que foram tomadas para conhecer os procedimentos de segurança

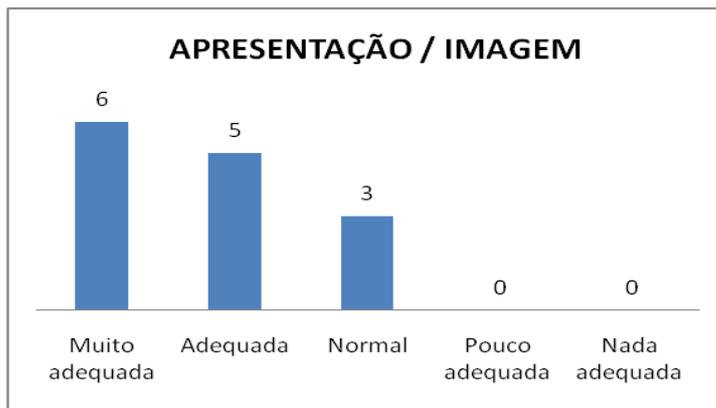


Por último, procurou-se identificar o que poderia ser alterado por parte da organização para aumentar o bem-estar, produtividade, etc., dos recursos humanos. As respostas foram muito centradas na logística da empresa, ou seja, houve muitos inquiridos (17 pessoas) a nomear a organização do material, a distribuição de trabalho e a pressão do hierárquico superior como pontos a melhorar para um melhor funcionamento na organização. Existem 6 respostas que apelam a uma maior comunicação dentro da empresa e que os colaboradores deviam ter uma opinião mais ativa e levada em conta. Apenas 2 respostas apontam as condições dos locais de trabalho, como algo a melhorar. Uma grande parte da amostra não respondeu (15 pessoas) e houve 6 pessoas a referir que não há nada a alterar.

5.5 Resultados questionário de avaliação ao CEC

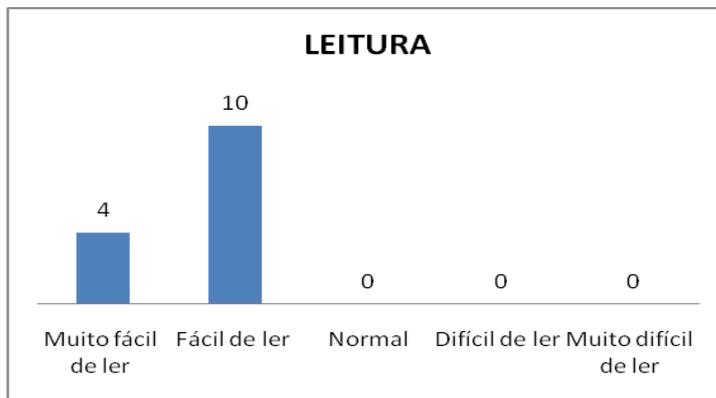
Após a construção preliminar do Código de Ética e Conduta foi solicitada a sua avaliação por parte da Administração (Apêndice 3). As questões baseavam-se na imagem, leitura, extensão, conteúdo e informação disponibilizada. Nas seguintes figuras é possível constatar que a avaliação, regra geral, foi bastante positiva.

Figura 5.2. Apresentação e Imagem



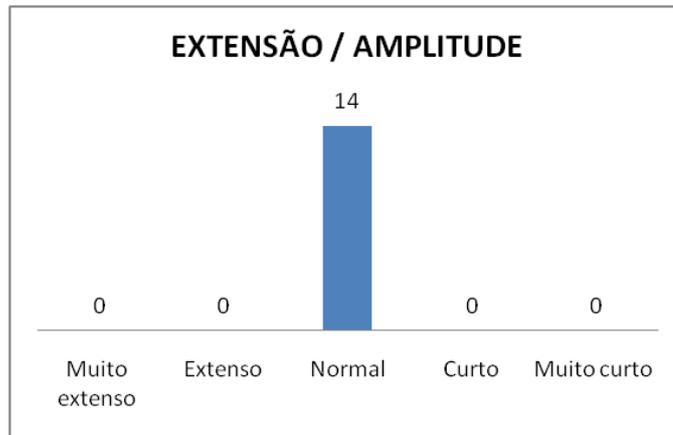
Na figura 5.2 é possível verificar que, quanto à apresentação e imagem do CEC, 6 pessoas acharam muito adequada, 5 acharam adequada e 3 avaliaram como normal. Não houve qualquer apreciação depreciativa.

Figura 5.3. Facilidade de Leitura do Código



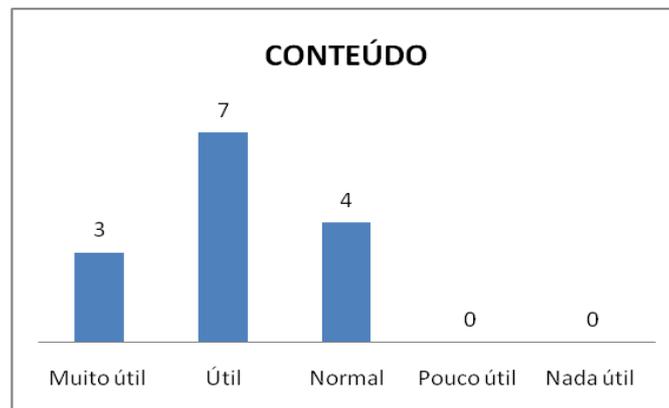
De acordo com a figura 5.3, que remete para a avaliação da facilidade de leitura, as 14 opiniões dadas são muito positivas, sendo que 10 pessoas afirmaram que é muito fácil de ler e 4 que é fácil de ler. Neste campo também não houve opiniões depreciativas.

Figura 5.4. Extensão e Amplitude do Código



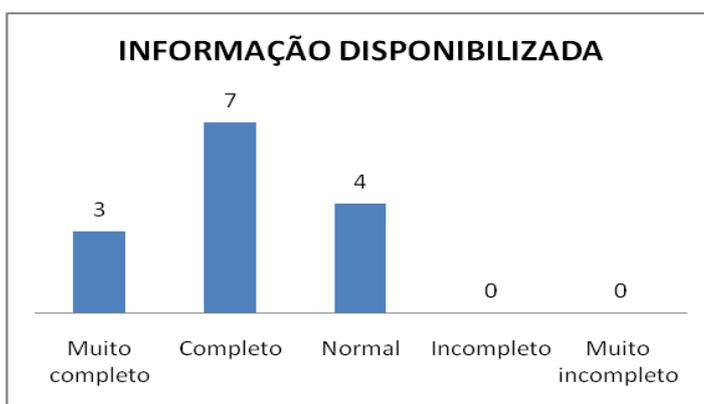
Quanto à extensão e/ou amplitude do CEC apresentado à administração da empresa, houve uma opinião unânime. A figura 5.4 demonstra que as 14 pessoas que opinaram sobre o código elaborado acharam a sua extensão normal. Mais uma vez, neste campo, não há nenhuma avaliação que remeta para uma revisão do CEC.

Figura 5.5. Conteúdo do Código



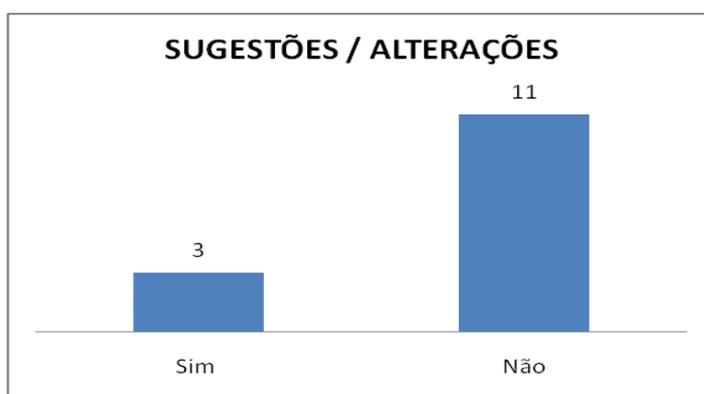
Na questão 4 e 5 do questionário de avaliação era solicitada a opinião quanto ao conteúdo e à informação disponibilizados no CEC. Tal como apresenta a figura 5.5 e 5.6, 10 pessoas acharam entre muito útil/completo e útil/completo. As restantes pessoas acharam o conteúdo e a informação normal.

Figura 5.6. Informação Disponibilizada no Código



Por fim, e de maneira a conseguir a participação dos colegas, houve espaço para sugestões, observações e comentários. Houve a participação ativa de 3 colegas que afirmaram que tinham sugestões ou alterações a fazer (figura 5.7), e que se baseou num desdobramento de uma norma e principalmente em completar algumas das normas já existentes.

Figura 5.7. Sugestões e Alterações ao Código



III. DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

6. Discussão

A pesquisa bibliográfica permitiu abranger novas áreas de conhecimentos, o que para além de ter sido bastante enriquecedor a nível pessoal, direcionou para a consecução dos objetivos.

Os principais objetivos passaram pela realização de um diagnóstico sobre as condutas de segurança os e seus efeitos na satisfação profissional e a construção de um Código de Ética e Conduta. Com base na análise dos dados é possível concluir que, em termos globais, os colaboradores da Metalofarensense estão satisfeitos e o CEC foi concluído com o aval da administração.

A análise descritiva, das variáveis e as suas dimensões, será o mote para esta discussão de resultados.

Os climas de segurança (física e psicossocial), nas suas quatro dimensões (prioridade, empenhamento, comunicação e participação), apresentam a média mais elevada para a dimensão prioridade. Este facto pode demonstrar que existe uma capacidade percebida de dedicar energia para atividades em segurança e que esta é uma prioridade consciente entre os funcionários. É, então, possível afirmar que o clima de segurança tem um destaque percebido no que concerne ao desenvolvimento de comportamentos seguros e que a prioridade deve ser semelhante em ambos os climas (Dollard & Bakker, 2010).

O clima de segurança física apresenta uma média superior ($M=3.71$) ao clima de segurança psicossocial ($M=3.37$). Consequentemente também os comportamentos de segurança física se destacam com uma média superior ($M=4.07$) aos comportamentos de segurança psicossocial ($M=3.98$).

Este resultado permite confirmar que o clima de segurança desempenha um papel importante na explicação dos comportamentos de segurança. A relação encontrada entre o clima de segurança e os comportamentos de segurança indica que onde o clima de segurança é forte, haverá um consequente desenvolvimento de comportamentos de segurança pelos trabalhadores. Posto isto, é possível chegar à mesma conclusão do estudo de Bronkhorst

(2015) que diz que o fortalecimento do clima de segurança, aumenta os comportamentos de segurança dos seus colaboradores, pelo que deve ser fomentado com vista à prevenção e melhoria da saúde e da segurança física e psicossocial dos trabalhadores.

No comportamento de segurança física, a dimensão conformidade destaca-se com a média mais alta. Contrariamente, no comportamento de segurança psicossocial, a dimensão com a média mais alta é a participação. Então, de acordo com Neal e Griffin (2000), os trabalhadores manifestam um maior cumprimento e realizam as atividades necessárias para agir em conformidade com a segurança física e participam ativamente para o aperfeiçoamento dos comportamentos ao nível da segurança psicossocial.

Ao longo deste estudo, foi verificado que os trabalhadores percecionam a existência de um clima positivo, logo, assiste-se a uma tendência para um aumento no envolvimento, garantindo-se assim trabalhadores cada vez mais enérgicos e entusiásticos, que desempenham as suas tarefas com gosto e satisfação (Bakker et al., 2008). É neste ponto que se torna pertinente verificar e constatar que a variável satisfação profissional apresenta a maior média (M=5.11) das variáveis em estudo.

Os estudos de satisfação que foram realizados em Portugal, são na sua maioria de âmbito académico, demasiado heterogéneos, diferindo tanto em termos das metodologias utilizadas como das dimensões de satisfação em análise, no entanto, a satisfação no trabalho tem vindo a desempenhar um papel protagonista em vários estudos, na área da Gestão. A relação entre a satisfação no trabalho e o desempenho profissional tem sido referida como o “santo graal” das investigações em comportamento organizacional (Martins e Proença, 2012).

Assim sendo, e após perceber que a satisfação no trabalho se destacou de entre todas as outras variáveis, torna-se importante referir que, contrariamente e acompanhando a linha de raciocínio do que foi supramencionado, a variável incumprimento de normas se destacou pela obtenção da média mais baixa (M=2.44), o que é revelador de uma boa conduta na execução das tarefas diárias.

Assumindo as hipóteses de investigação colocadas, o estudo, para as mesmas, ficou assente em análises de regressão e correlação.

Na primeira hipótese (H1) que diz que o clima de segurança e o incumprimento de normas influenciam os comportamentos de segurança, foi possível comprovar a afirmação.

Na análise de regressão é possível observar que o clima de segurança física, com as suas quatro dimensões, tem um poder explicativo de 40.8%, no que diz respeito ao efeito preditor de comportamento de segurança física. A inserção da variável incumprimento de normas aumenta este poder preditivo em $R^2 = .001$.

Nos comportamentos de segurança psicossocial, contemplando a variável clima de segurança psicossocial com as suas quatro dimensões, existe um poder explicativo de 42.5%. A variável incumprimento de normas aumenta este poder preditivo em $R^2 = .003$.

De acordo com a análise supracitada para a variável incumprimento de normas, torna-se interessante recorrer à análise correlacional, onde se verifica que as correlações existentes entre a variável incumprimento de normas e os comportamentos de segurança física ($r=0.13$) e psicossocial ($r=0.24$) demonstram valores desprezíveis.

Posto isto, é possível afirmar que o clima de segurança e, neste caso, o baixo incumprimento de normas influenciam os comportamentos de forma positiva e confirma-se que, tal como refere Guldenmund (2010), ao intensificar-se a cultura e o clima de segurança da organização, o comportamento dos trabalhadores, a sua consideração pelas normas criadas e a sua participação são influenciados positivamente, arrebatando um maior nível de segurança na organização.

Para a H2: O clima de segurança e os comportamentos de segurança influenciam a satisfação profissional, mais uma vez se verificou que esta hipótese também se confirma.

As variáveis clima de segurança física e psicossocial, explicam 70% da variável satisfação profissional. Quando se adiciona as variáveis comportamento de segurança física e psicossocial, o poder preditivo situa-se em 70.2%. Na análise correlacional verifica-se que além de os comportamentos se correlacionarem de forma fraca, o clima de segurança apresenta correlações fortes com a satisfação profissional. Visto que o clima de segurança é um género específico de clima organizacional que demonstra aquilo que os colaboradores percebem e praticam acerca da importância de executar procedimentos seguros (Zohar, 1980), é possível considerar que os colaboradores são influenciados de forma positiva, pois tal como Alcobia (2001) profere, os trabalhadores que mais se empenham no seu trabalho mostram maiores níveis de satisfação.

Concisamente, os resultados alcançados nas análises efetuadas são regulares e indicativos de um bom clima de segurança, apuração significativa dada a relevância que este

tem para uma correta execução, para a avaliação das práticas de segurança e respetivo controlo, conforme referiram Neal et al. (2000) que mencionam a importância que as percepções da segurança têm para as expectativas de resultados comportamentais, ocorrência de comportamentos seguros e influência nos registos de segurança da empresa.

Relativamente ao segundo objetivo, com o atual crescimento da importância de atitudes éticas nas empresas, fez-se necessário um estudo acerca do que o mesmo representa e, principalmente, acerca dos aspectos que são importantes na composição do código de ética e conduta para auxiliar no relacionamento com todos os stakeholders.

Foi com este objetivo que o presente trabalho procurou descrever quais são os aspetos importantes que devem constar num CEC. Elaborar e aplicar um CEC é uma tarefa que se pode revelar complicada e que tenta determinar o comportamento esperado pela empresa em relação aos seus colaboradores, logo, é necessária uma visão ampla de todos os stakeholders envolvidos e que são impactados na sua atividade.

Deste estudo surgiu o Código de Ética e Conduta da Metalofarensense com a seguinte estrutura:

- Mensagem do presidente de administração.
- Disposições gerais: Âmbitos e objetivos; Destinatários; Visão; Missão; Valores e Compromisso de Cumprimento.
- Normas: Cumprimento da legislação; Confidencialidade; Tratamento da informação e dados pessoais; Concorrência; Conflito de interesses; Igualdade de tratamento e não discriminação; Assédio e abuso do poder; Conformidade e segurança dos produtos; Dever de colaboração; Conservação do património; Segurança e saúde no trabalho; Incumprimento; Revisão e Entrada em vigor.

Após análise, da administração e colegas administrativos, foi dado um feedback muito positivo. O próximo passo, caso a empresa adote o CEC elaborado, será a implementação do mesmo. Cada colaborador deverá receber um exemplar. O mesmo será fornecido com a declaração de leitura e cumprimento (Apêndice D) para ser assinado e posteriormente devolvido à entidade patronal, de forma a garantir e certificar que os colaboradores receberam o código.

7. Considerações finais

Este trabalho demonstra a importante conexão entre o clima de segurança e a satisfação profissional e como um CEC pode ser extremamente benéfico para as organizações. É um instrumento através do qual a organização estabelece certos objetivos que deseja alcançar, de índole ética, dentro e fora da mesma. Neste sentido, os códigos éticos têm como função servir de guia a situações ambíguas, oferecer proteção e defesa, melhorar a reputação, o desempenho e o comportamento dos trabalhadores (felicidade, honestidade, etc). Os códigos permitem criar um clima de trabalho favorável a todos. No entanto, isso só é possível se a ética empresarial for devidamente institucionalizada.

Posto isto, e em conformidade com as respostas que foram dadas pelos colaboradores, era importante, com vista a acrescentar ainda mais valor à empresa:

- Uma prévia conceituação, discussão e consolidação, na organização, sobre as prioridades e conteúdo das mudanças, com a participação direta dos trabalhadores de todos os níveis hierárquicos, de forma a melhorar os *timings* de trabalho e executar as tarefas em segurança.
- Aprofundar a recolha de informação sobre a necessidade de organizar, divulgar, implementar e avaliar o impacto de práticas de aprendizagem e/ou formação profissional consistentes com estratégias de gestão de pessoas e competências promotoras de sucesso dos colaboradores e da organização.
- Direcionar a atenção da gestão para a problemática das competências relacionadas com a forma de ser e de trabalhar de quem tem subordinados sob a sua orientação. Adotar estratégias e sensibilizar os colaboradores que exercem algum tipo de chefia com vista à aquisição das competências inerentes à função e ao contexto.
- Identificar uma boa estratégia de comunicação interna, quais os pontos essenciais onde os colaboradores querem contribuir ativamente com a sua opinião e como criar a uma "ligação emocional" à organização, promovendo o compromisso dos colaboradores, perante a empresa que representam.

Conforme mencionado acima, os funcionários detetam pequenas lacunas na empresa que merecem alguma atenção, e é perentório afirmar que se notou receio dos funcionários em

manifestar as suas críticas/opiniões no questionário aplicado, mesmo quando estavam informados que a administração tinha permitido o estudo em causa.

Evidentemente, este tipo de processo pode ser de longa duração, com uma implementação onde frequentemente ocorrem limitações decorrentes do contexto da empresa, sejam de carácter económico, administrativo, de disponibilidade e de tempo. Nesse sentido, mesmo em situações mais favoráveis, as mudanças devem ser feitas a partir das prioridades identificadas e elas podem e devem ser direccionadas para a implementação dos aspetos psicossociais do trabalho que aparecem como principais fontes de satisfação no trabalho, e de alterar os aspetos que aparecem como principais fontes de insatisfação no trabalho em cada situação.

Por fim ressalta-se que quando se trata de ética e, conseqüentemente, da construção de um CEC, não há posições absolutas e decisivas, pois cabe a cada empresa definir o que realmente representa um CEC e manter coerência com os seus valores e principalmente com sua cultura, fazendo do mesmo um instrumento base para todas as suas decisões estratégicas. Cabe salientar que por se tratar de um estudo de caso, as conclusões obtidas não podem ser generalizadas para todas as empresas do setor.

Como sugestão para trabalhos futuros seria importante algumas recomendações:

- A realização de um estudo comparativo da evolução do clima de segurança após a implementação do CEC na empresa.
- A realização de estudos semelhantes em outras empresas do sector que permitissem, através de análises comparativas, compreender melhor o clima de segurança da atividade.

A limitação sentida no decorrer do presente estudo foi a dificuldade de definir conceitos tão abrangentes como a ética e a satisfação profissional e conseguir associações lineares aos modos de agir dos indivíduos. Sendo a ética um conceito rico em interpretações, os indivíduos acabam por reflectir sobre a mesma tendo por base, não os valores éticos, mas as suas práticas do dia-a-dia, naquilo que consideram fazer de “bem” para e pelos outros. Além disso, considerando a amostra da pesquisa, na sua maioria, concluiu-se que seria recomendável um questionário com uma linguagem mais acessível, pois foi percebida alguma dificuldade na interpretação do mesmo.

Com convicção da escolha feita para elaborar este trabalho, conclui-se que no atual contexto económico, em constante mudança, e em que as exigências financeiras apresentam um impacto cada vez maior, é importante que as organizações se preocupem cada vez mais com os valores, as normas, as regras e os padrões organizacionais, garantindo que para além das oportunidades de desenvolvimento e de crescimento (quer pessoal, quer profissional), os trabalhadores se sintam seguros, respeitados e confiantes na organização onde trabalham.

Bibliografia

Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchanges. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267-300). New York, NY: Academic Press

Ajslev, J., Dastjerdi, E., Dyreborg, J., Kines, P., Jeschke, K., Sundstrup, E., Jakobsen, M., Fallentin, N., & Andersen, L. (2017). Safety climate and accidents at Work: Cross-sectional study among 15,000 workers of the general working population. *Safety Science*, *91*, 320-325. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.08.029>

Alcobia, P. (2001). Atitudes e satisfação no trabalho. In J. Ferreira, J. Neves, & A. Caetano (Ed.), *Manual de Psicossociologia das Organizações* (pp. 281-306). Lisboa: Mc Graw Hill.

Arruda, M., Whitaker, M., & Ramos, J. (2009). *Fundamentos de Ética Empresarial e Econômica*. 4ª ed. São Paulo: Atlas.

Associação Portuguesa de Ética Empresarial. Comissão Técnica 165: Ética. Lisboa. Acedido a 30 de Junho de 2018, em <http://www.apee.pt/>

Altkinson, A., & Waterhouse, J. (1997). A stakeholder's approach to strategic performance measurement. *Sloan Management Review*, *38*(3), 25-36.

Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008) Work engagement: An emerging Concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, *22* (3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>

Barbaranelli, C., Petitta, L., & Probst, T. (2015). Does safety climate predict safety performance in Italy and USA? Cross-cultural validation of theoretical model of safety climate. *Accident Analysis & Prevention*, *77*, 35-44. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2015.01.012>

Branco, T. (2013). *Clima de segurança e stress entre os enfermeiros da Clínica de Santo António da Reboleira* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Lusíada, Lisboa. http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/747/1/mgrhao_tiago_branco_dissertacao.pdf

Bronkhorst, B. (2015). Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of Safety Research*, *55*, 63–72. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2015.09.002>

Bronkhorst, B., Tummers, L., & Steijn, B. (2018). Improving safety climate and behavior through a multifaceted intervention: Results from a field experiment. *Safety Science*, *103*, 293-304. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.009>

Burke, M., Sarpy, S., Tesluk, P. & Smith-Crowe, K. (2002). General safety performance: A test of a grounded theoretical model. *Personnel Psychology*, *55*, 429-457. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00116.x>

Carmeli, A. & Gittell, J. (2009) High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 709-729. doi: 10.1002/job.565

Chen, Y., McCabe, B., & Hyatt, D. (2017). Impact of individual resilience and safety climate on safety performance and psychological stress of construction workers: A case study of the Ontario construction industry. *Journal of Safety Research*, 61, 167-176. doi:10.1016/j.jsr.2017.02.014

Chiavenato, I. (2002). *Gerenciando Pessoas: como transformar gerentes em gestores de pessoas*. São Paulo: Prentice Hall.

Chiavenato, I. (2003). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Chiavenato, I. (2004). *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. São Paulo: Atlas.

Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas – o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. São Paulo: Editora Manole.

Christian, M., Bradley, J., Wallace, J. & Burke. (2009). Workplace safety: A meta-Analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5),1103-1127. doi:10.1037/a0016172

Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 553-578. <http://dx.doi.org/10.1348/096317909X452122>

Contreiras, J. & Jesus, M. (2016). Material de apoio das aulas: Códigos de Conduta e Ética. Faro: Escola Superior de Gestão Hotelaria e Turismo, Universidade do Algarve.

Cooper, D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111-136 [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00035-7](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00035-7)

Cooper, D. (2001). Improving safety culture: a practical guide. *Applied Behavioural Sciences Hull* Retrieved from http://www.behavioralsafety.com/articles/Improving_safety_culture_a_practical_guide.pdf

Crook, C. (2005). *The Good Company: A survey of corporate social responsibility*. Retrieved from <https://www.economist.com/sites/default/files/special-reports-pdfs/3555199.pdf>

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2006). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.

Dollard, M., & Bakker, A. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>

Fernandes, L., Rodrigues, V., Ribeiro, M. & Pinto, I. (2014). Work satisfaction within community pharmacy professionals, *Advances in Pharmacology and Pharmacy*, 2 (1), 6–12. doi: 10.13189/app.2014.020102

Ferreira, J., Neves, J. & Caetano, A. (2001). *Manual de psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill

Griffin, M., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: a framework for linking safety climate for safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupation Health Psychology*, 5(3), 347-358. doi: 10.1037/1076-8998.5.3.347

Guldenmund, F. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34, 215-257. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00014-X](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00014-X)

Hall, G., Dollard, M., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17, 353–383. <http://dx.doi.org/10.1037/a0021320>

Hon, C., Chan, A., & Yam, M. (2014). Relationships between safety climate and safety performance of building repair, maintenance, minor alteration, and addition (RMAA) works. *Safety Science*, 65, 10-19. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.12.012>

Health and Safety Executive (2005). *Organizing for safety: third report of the human factors study group of ACSNI*. London: H.M.S.O

Huang, Y-H., Sinclair, R., Lee, J., McFadden, A., Cheung, J., & Murphy, L. (2018). Does talking the talk matter? Effects of supervisor safety communication and safety climate on long haul truckers' safety performance. *Accident Analysis & Prevention* (online). <https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.09.006>

Huang, Y.-H., Lee, J., Fadden, A., Murphy, L., Robertson, M., Cheung, J., & Zohar, D. (2016).

Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics*, 55, 248-257. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.10.007>

Hudson, P. (2001). Safety Management and Safety Culture the Long, Hard and Winding Road. In W. Pearse, C. Callagher, & L.Bluff (Eds.) *Occupational Health and Safety Management Systems*. Melbourne, Australia: Crowncontent. 3-32.

Jesus, M. (2001). *Ética y Actividad Empresarial – Cultura y valores éticos en las empresas algarveñas*. Departamento de Dirección de Empresas y Marketing da Universidade de Huelva, Espanha.

Jesus, M. (2004). *Os Códigos de Ética Empresariais – Instrumentos Motivadores de Comportamentos Éticos*. XIV Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica. Ponta Delgada, S. Miguel, Açores

Kim, K., Park, S., Lim, H., & Cho, H. (2017). Safety Climate and Occupational Stress According to Occupational Accidents Experience and Employment Type in Shipbuilding

Industry of Korea. *Safety and Health at Work*, 8(3), 290-295. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.08.002>

Kirk, S. Parker, D. Claridge, T. Esmail, A. & Marshall, M. (2007) Patient safety culture in primary care: developing a theoretical framework for practical use. *Quality and Safety in Health Care*, 16(4), 313-320. doi: 10.1136/qshc.2006.018366

Kitson, A. & Campbell, R. (1996). *The ethical organisation*, London: MacMillan.

Kohn, M., & Schooler, C. (1983). *Work and Personality: An Inquiry into Impact of Social Stratification*. Norwood, NY: Ablex Publishing.

Kvalheim, S., Antonsen, S., & Haugen, S. (2016). Safety climate as an indicator for major accident risk: Can we use safety climate as an indicator on the plant level? *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 18, 23-31. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2016.05.011>

Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336 [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand MacNally.

Malhotra, N. (2010). *Marketing Research: An applied orientation*. New Jersey: Prentice Hall.

Martinez, M. & Paraguay, A. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p59-78>

Martins, H. & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire – Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. *FEP Working Papers 471*, Universidade do Porto, Faculdade de Economia do Porto. Retrieved from <https://www.fep.up.pt/investigacao/workingpapers/wp471.pdf>

Martins, M., & Santos, G. (2006). Adaptação e validação de constructo da Escala de Satisfação no Trabalho. *Psico-USF*, 11(2), 195-205. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712006000200008>

Maximiano, A. (2011). *Introdução à Administração*. São Paulo: Atlas.

Melo, E., Sousa, C., Sousa, A., & Gonçalves, G. (2018). Clima de segurança física e burnout: Efeitos nos comportamentos de segurança física dos enfermeiros [Physical safety climate and burnout: Effects on nurses' physical safety behaviors]. In P. M. Arezes, J. S. Baptista, M. P. Barroso, P. Carneiro, P. Cordeiro, N. Costa, R. B. Melo, A. S. Miguel, G. Perestrelo (Eds), *International Symposium on Occupational Safety and Hygiene – Proceedings Book of the SHO2018* (pp.28-30). Guimarães: SPOSH. ISBN 978-989-98203-8-8

Mercier, S. (2003). *A ética nas empresas*. Porto: Edições Afrontamento.

Mohammadreza, A., Sogand, T., & Omid, B. (2010). Measuring Safety Culture and Setting Priorities for Action at an Iranian Hospital. *Al Ameen Journal of Medicine Sciences*, 3(3), 237-245. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/44796998_Measuring_Safety_Culture_And_Setting_Priorities_For_Action_At_An_Iranian_Hospital

Moreira, M. (1999). *A Contas com a Ética Empresarial*. Cascais: Principia.

Moreira, P. (2005). *Para uma prevenção que previna*. Coimbra: Quarteto Editora.

Morin, E. & Aubé, C. (2009). *Psicologia e Gestão*. São Paulo: Atlas.

Mukaka, M. (2012). A guide to appropriate use of Correlation coefficient in medical research. *Malawi Medical Journal: The Journal of Medical Association of Malawi*, 24(3), 69–71. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3576830/>

Neal, A., & Griffin, M. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. doi: 10.1037/0021-9010.91.4.946

Neal, A., Griffin, M., & Hart, P. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)

Neves, A. (1998). *Motivação para o trabalho: dos conceitos às aplicações*. Lisboa: MR – Artes Gráficas, Lda.

Reason J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot: Ashgate Publishing Company.

Rego, A. (2000). Comportamentos de cidadania organizacional – diferentes padrões reactivos às percepções de justiça. *Organizações e Trabalho*, 24, 9-28.

Rego, A. (2013). *Comunicação pessoal e organizacional*. Lisboa: Sílabo.

Resolução do Conselho de Ministros nº 77/2015, de 18 de Setembro - Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015 -2020.

Santos, J., Sousa, C., & Gonçalves, G. (2018). Job satisfaction scale of Warr, Cook and Wall (1979): the psychometric properties of the Portuguese version. *Intangible Capital* (submitted).

Silla, I., & Gamero, N. (2018). Psychological safety climate and professional driver's well-being: The mediating role of time pressure. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 53, 84-92. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2017.12.002>

Silva, R. (1998). Para uma análise da Satisfação com o Trabalho. *Sociologia - Problemas e Práticas*, 26, 149-178. Retrieved from <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/807>

Silva, S. (2008). *Culturas de Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho numa Abordagem Psicossocial: Valores Organizacionais declarados e em uso*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Smith, T. (2018). An assessment of safety climate, job satisfaction and turnover intention relationships using a national sample of workers from the USA. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(1), 27-34. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1268446>

Smith, T., Eldridge, F., & DeJoy, D. (2016). Safety-specific transformational and passive leadership influences on firefighter safety climate perceptions and safety behavior outcomes. *Safety Science*, 86, 92-97. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.02.019>

Sousa, A., Sousa, C., Santos, J., Pinto, E., Pereira, M., & Gonçalves, G. (2017). Propriedades Psicométricas da Escala de Incumprimento de Normas numa Amostra Portuguesa. Poster presented at the *II International Congress: Interdisciplinarity in Social and Human Sciences, Research Centre for Spatial and Organizational Dynamics (CIEO)*, Faculdade de Economia, Gambelas, Faro, maio, 11-12.

Sousa, C., Santos, J., Pinto, E., Sousa, A., Zica, J., & Gonçalves, G. (2017). Escalas de Clima de Segurança Física e Segurança Psicossocial: Evidências Métricas da Adaptação para a População Portuguesa. Poster presented at the *II International Congress: Interdisciplinarity in Social and Human Sciences, Research Centre for Spatial and Organizational Dynamics (CIEO)*, Faculdade de Economia, Gambelas, Faro, maio, 11-12.

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA.: Sage.

Steuer, R. S. (1989). *Satisfação no trabalho, conflito e ambiguidade de papéis: estudo junto às enfermeiras da Maternidade Escola do Município de São Paulo* [Dissertação de Mestrado]. Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Taylor, E. (1947). O Surveyor. *The Economic History Review*, 17(2), 121-133. doi: 10.1111/j.1468-0289.1947.tb01882.x

Teixeira, P. (2010). *Conflitos da vida moderna: ética, comunicação e crise*. Programa de Pós-graduação da Faculdade Cásper Líbero, São Paulo.

Tomé, T. (2013). *Os dilemas éticos dos profissionais de recursos humanos*. Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, Setúbal.

Valls, A. (2000). *O que é ética?* São Paulo: Brasiliense.

Velasquez, M. (1998). *Business Ethics: concepts and cases*. New Jersey: Prentice Hall.

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Walumbwa, F. & Schaubroeck, J. (2009) Leader Personality Traits and Employee Voice Behavior: Mediating Roles of Ethical Leadership and Work Group Psychological Safety. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), pp.1275-1286. doi: 10.1037/a0015848

Zhou, F. & Jiang, C. (2015). Leader-member Exchange and Employees' Safety Behavior: The Moderating Effect of Safety Climate. *Procedia Manufacturing*, 3, 5014-5021. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.671>

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102. doi: 10.1037/0021-9010.65.1.96

Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 587-596. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.587>

Zohar, D. e Luria. G. (2004). Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: scripts as proxy of behavior patterns, *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 322-333. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.2.322>

Apêndices

Apêndice A - E-mail enviado aos colaboradores

All Users

Bom dia,

Amanhã será disponibilizado um questionário a cada um de vós.

Este questionário insere-se no âmbito da realização de um Código de Ética e Conduta e tem como objetivo investigar o contexto de trabalho na empresa Metalofarense.

O questionário é anónimo e confidencial. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a vossa opinião.

Estou disponível no caso de haver alguma dúvida no preenchimento do mesmo.

Deverá ser entregue até dia 06/11/2017. Em Faro deverá ser entregue à Carolina. No armazém pode ser entregue junto à folha de registo de horas trabalhadas ou a mim se preferirem.

Obrigada pela vossa colaboração!

Vera Santos

Dep. Comercial

Tel.: 289 880 880

Fax: 289 880 888

vera.santos@metalofarense.pt

www.metalofarense.pt



Apêndice B - E-mail enviado aos colaboradores para avaliação

Colegas Administrativos e Administração

Boa tarde,

Segue, em anexo, um protótipo do que será o futuro Manual de Ética e Conduta da Metalofarensense.

Digo protótipo porque além do manual, segue também um questionário muito breve para fazerem a avaliação e colocarem as vossas opiniões ou sugestões de normas, a fim de melhorar e/ou aprimorar o código final.

Penso que em 10 minutos, se tanto, leem o código e fazem a avaliação.

Se possível, devolvam a vossa avaliação em suporte papel até sexta-feira (08/06/2018).

Sr. Luis Afonso e Carolina, não responderam ao questionário inicial mas neste caso, sendo já o projeto para adotar na empresa, preciso da vossa avaliação.

Obrigada pela colaboração.

Vera Santos

Dep. Comercial

Tel.: 289 880 880

Fax: 289 880 888

vera.santos@metalofarensense.pt

www.metalofarensense.pt



Apêndice C - Questionário de avaliação

Com o objetivo de melhorar e apurar falhas no presente Manual de Conduta e Ética da empresa Metalofarensense, solicitamos a sua ajuda para avaliar este manual.

O questionário é anônimo e confidencial e a sua opinião é muito importante.

Após a leitura do **Manual de Conduta e Ética da Metalofarensense**, responda às seguintes questões:

1. A apresentação do manual é:

Muito adequada	Adequada	Normal	Pouco adequada	Nada adequada

2. O manual resulta:

Muito fácil de ler	Fácil de ler	Normal	Difícil de ler	Muito difícil de ler

3. Quanto à extensão ou amplitude, diria que o manual é:

Muito extenso	Extenso	Normal	Curto	Muito curto

4. Relativamente ao conteúdo do manual este é:

Muito útil	Útil	Normal	Pouco útil	Nada útil

5. Ainda em relação ao conteúdo do manual este está:

Muito completo	Completo	Normal	Incompleto	Muito incompleto

6. Considera que há algum tipo de informação em falta no manual? SIM __ NÃO __

6.1. Se sim, indique as informações que considera pertinentes e que não constam neste manual:

7. Comentários/Sugestões/Observações:

Obrigada pela sua participação!

Apêndice D - Declaração de leitura e cumprimento



Declaro para os devidos fins que li e concordo integralmente com o Código de Ética e Conduta da Metalofarense.

Entendo as minhas responsabilidades e obrigações e comprometo-me a cumprir o previsto neste documento.

Nome do colaborador:

Assinatura:

Data: _____ de _____ de 20__

Apêndice E - Manual de ética e conduta da metalofareense



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



VARÃO CONSTRUÇÃO SERRALHARIA CANALIZAÇÃO SANITÁRIOS

ÍNDICE

MENSAGEM DO PRESIDENTE DE ADMINISTRAÇÃO.....	3
DISPOSIÇÕES GERAIS	4
ÂMBITO E OBJETIVOS	4
DESTINATÁRIOS.....	4
VISÃO.....	4
MISSÃO.....	5
VALORES	5
COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO	5
NORMAS DE CONDUTA.....	6
CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO	6
CONFIDENCIALIDADE	6
TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO E DADOS PESSOAIS	6
CONCORRÊNCIA	6
CONFLITO DE INTERESSES	7
IGUALDADE DE TRATAMENTO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	7
ASSÉDIO E ABUSO DO PODER	7
CONFORMIDADE E SEGURANÇA DOS PRODUTOS	8
DEVER DE COLABORAÇÃO	8
CONSERVAÇÃO DO PATRIMÓNIO	8
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	9
INCUMPRIMENTO	9
REVISÃO	9
ENTRADA EM VIGOR	10

MENSAGEM DO PRESIDENTE DE ADMINISTRAÇÃO

Desde a casa dos meus pais (o meu pai foi fundador da Metalofarense há 60 anos), a conduta ética foi uma das bases de minha formação. Uma conduta correta e o sentido de responsabilidade e justiça são valores que aprendi desde muito jovem e que procuro incorporar na Metalofarense. Estes valores e a acção de todos quantos colaboraram e colaboram nesta empresa, ao longo dos seus 60 anos de existência, são responsáveis pela reputação que a Metalofarense tem de ser uma empresa íntegra e honrada.

Este Código tem a função de consolidar a justiça das relações dentro da empresa e a seriedade com que lidamos com fornecedores, clientes e outras entidades externas. Aqui estão registados os princípios fundamentais para os nossos compromissos, no quadro da actividade da empresa.

Este documento aplica-se a todos, e refere o que é esperado de cada um de nós. É um Código que exige atividades responsáveis, que mostra aspetos jurídicos importantes e foca valores indispensáveis para que a Metalofarense se mantenha com um rumo no futuro. Os mesmos valores que nos trouxeram até aqui. É pois importante, agir de acordo com este Código e no respeito por todos: colaboradores, clientes, fornecedores e comunidade.



Luís Afonso

(Presidente de Administração)

DISPOSIÇÕES GERAIS

ÂMBITO E OBJETIVOS

Os princípios de atuação da Metalofarensense integram um conjunto de valores éticos fundamentais que distinguem a sua imagem e guiam toda a sua atividade. Este código de ética visa estabelecer linhas de orientação em matéria de ética profissional e de conduta pessoal.

Os principais objetivos são:

- ◆ Dar a conhecer a todos os envolvidos, os valores pelos quais a Metalofarensense pauta o seu negócio, ampliando relações de confiança.
- ◆ Clarificar as regras de conduta aceitáveis que derivam de decisões, atitudes e comportamentos.

DESTINATÁRIOS

Este código de conduta aplica-se a todos os colaboradores que trabalham na Metalofarensense e deve orientar as relações que esses colaboradores mantêm dentro e fora da empresa:

- ◆ Com os demais colaboradores da empresa, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem;
- ◆ Com clientes, fornecedores, prestadores de serviços, associações, outros parceiros e concorrentes;
- ◆ Com a sociedade em geral.

VISÃO

Ser uma empresa de referência na área dos materiais para construção e líder na região.

MISSÃO

Oferecer aos nossos clientes uma vasta gama de produtos de qualidade a preços competitivos, estabelecendo com eles uma forte relação de confiança com foco na construção de relacionamentos de longo prazo.

VALORES

Excelência no Serviço – Identificamos as necessidades dos clientes e prestamos o serviço adequado.

Ambição – Os nossos objetivos são ambiciosos e visam superar os desafios que se nos colocam. De forma contínua enfrentamos o desafio de tentar superar os limites previamente estabelecidos.

Comportamento Ético – O comportamento entre as partes baseia-se no respeito e integridade. Não são admitidas quaisquer ações de suborno ou corrupção. Privilegiamos o relacionamento onde todos possam falar e agir livremente.

Sustentabilidade – Atuamos numa lógica de desenvolvimento sustentável nos aspetos económico, social e ambiental.

Adequação à mudança – O nosso modelo operacional está em constante avaliação de modo a garantir a maior vantagem competitiva.

COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO

Apelamos ao cumprimento deste código e informamos que todos os trabalhadores, ao iniciarem a sua atividade, ficam obrigados a conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas.

A Metalofarensense disponibilizará o Código de Ética sempre que for pedido e o mesmo será afixado em local visível na empresa.

NORMAS DE CONDUTA

CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO

A Metalofarense respeita e zela pelo cumprimento meticoloso das normas legais e regulamentares. Os colaboradores não podem entrar em inconformidade ou violar a lei geral ou regulamentação específica aplicável.

A administração compromete-se a manter-se atualizada sobre o conhecimento e cumprimento rigoroso de todas as normas legais que sejam aplicáveis.

CONFIDENCIALIDADE

Os colaboradores, mesmo após cessarem as funções, estão sujeitos ao compromisso de sigilo profissional, não podendo difundir ou utilizar, em proveito próprio ou alheio, informações e dados que advenham das suas funções.

TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO E DADOS PESSOAIS

Os colaboradores, que de qualquer forma, tomem conhecimento de dados pessoais, bases de dados, registros, informações salariais ou outros dados não publicados, ficam obrigados a respeitar as disposições legais previstas relativamente à proteção de dados. Deve-se evitar a divulgação de qualquer informação confidencial, tendo um cuidado especial ao armazená-la ou transmiti-la.

CONCORRÊNCIA

A concorrência obriga a uma maior produtividade e inovação nos produtos e serviços. A Metalofarense celebra parcerias sempre que estas se traduzam num serviço mais rápido e eficiente para os clientes.

A Metalofarensense atua de forma séria e cumpridora, respeitando meticulosamente as regras do mercado e relacionando-se com a concorrência de forma saudável fomentando o respeito mútuo.

CONFLITO DE INTERESSES

Um conflito de interesses ocorre quando os interesses pessoais de uma parte entram em conflito com os interesses da Metalofarensense. Circunstâncias suscetíveis de originar conflitos devem ser evitadas. Se verificar uma destas situações deverá comunicar imediatamente às chefias respetivas.

Os colaboradores devem, ainda, abster-se de desempenhar funções fora da empresa, sempre que tais atividades colidam, interfiram ou ponham em causa o cumprimento dos seus deveres.

IGUALDADE DE TRATAMENTO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Fomentamos a igualdade de oportunidade para todos. Só assim há um tratamento justo e sem preconceitos. Não admitimos discriminação com base na origem étnica ou nacionalidade, religião, convicções, sexo, idade, deficiência, orientação sexual ou outra característica tutelada pela lei.

ASSÉDIO E ABUSO DO PODER

A Metalofarensense não admite assédio sexual, moral ou outra forma de abuso de poder, nos locais de trabalho, tal como previsto na lei.

- a) É considerado assédio sexual atitudes como: propostas repetidas ou insinuações sexuais, gestuais, verbais ou físicas.
- b) Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se fundamenta em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça.

- c) Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa distanciar o trabalhador da empresa.
- d) É proibida qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja o praticado por um trabalhador, seja o praticado pelo empregador ou seu representante.
- e) É ainda proibida qualquer forma de assédio sobre as pessoas referidas no número anterior fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.
- f) Situações que representem intimidações, pressões ou ameaças, independentemente do nível hierárquico, devem ser denunciadas imediatamente.

CONFORMIDADE E SEGURANÇA DOS PRODUTOS

A Metalofarensense é responsável por suprimir, dentro do possível, quaisquer riscos, danos, inconvenientes ou impactos negativos na saúde e segurança dos nossos clientes ou terceiros quando estes utilizam os nossos produtos ou recorrem aos nossos serviços.

DEVER DE COLABORAÇÃO

É necessário ter e promover uma atitude de entreajuda constante entre todos os colegas, tendo como objetivo a prestação de um serviço de excelência aos clientes.

CONSERVAÇÃO DO PATRIMÓNIO

Os colaboradores da Metalofarensense devem efetuar uma utilização racional dos recursos disponibilizados. As viaturas, os diversos locais de trabalho bem como as instalações comuns são para manter limpos, conservados e cuidados.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Asseguramos o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho. É responsabilidade de todos conhecer as medidas de controlo existentes, os fatores de risco associados, as normas e a regulamentação interna sobre este assunto.

INCUMPRIMENTO

Os colaboradores têm a responsabilidade de comunicar todas as práticas ou ações que possam ir contra o que é estabelecido neste código, aos responsáveis do departamento da sua área de trabalho ou directamente aos níveis hierárquicos mais elevados se assim se justificar.

Em caso de dúvida na interpretação das normas, os colaboradores devem consultar o respetivo superior hierárquico.

A violação dos princípios e deveres previstos no presente código podem dar origem a sanções aplicadas de acordo com o que a administração da empresa e a legislação laboral determinarem como adequados.

A Metalofarensense não admite represálias contra qualquer colaborador em virtude de comunicações feitas com boa intenção e respeita os direitos da pessoa acusada.

REVISÃO

Este código, bem como todas as suas atualizações, podem ser revistas pelos trabalhadores que apresentem contributos de melhoria e que contribuam assim para o reforço dos objetivos desta ferramenta. Por despacho da administração, o código pode ser revisto e alterado sempre que necessário.

ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor na data da sua aprovação e a administração promoverá a adequada divulgação de forma a consolidar as normas e comportamentos no mesmo estabelecidos.

ARMAZÉM

Estrada Nacional 125, km 99 – Arneiro8000-751 Faro

Horário:

Dias úteis: 8h-12:30h; 14:30h-18h
Encerra Sábados, Domingos e Feriados
Tel.: 289 880 080 | Fax: 289 880 087

LOJA

Rua Aboim Ascensão, 898000-199 Faro

Horário:

Dias úteis: 8h30m - 12h30m e das 14h-18h
Sábados: 9h-12h30m
Encerra ao Domingo e Feriados
Tel.: 289 880 880 | Fax: 289 880 888



www.metalofarense.pt

Anexos

Anexo 1 - Questionário

OBJETIVO

Este questionário insere-se no âmbito da realização de um Código de Ética e Conduta e tem como objetivo investigar o contexto de trabalho na empresa Metalofarensense. O questionário é anónimo e confidencial. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião.

Estimamos cerca de 15 minutos para a sua realização.

Obrigada pela sua colaboração.

GRUPO A

A1. Leia cada afirmação e seleccione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente):

	DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. O bem-estar físico dos funcionários é uma prioridade para esta instituição	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Os órgãos de gestão consideram que a saúde física dos funcionários é tão importante como a produtividade	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Os órgãos de gestão demonstram o seu apoio à prevenção de lesões físicas através do seu envolvimento e empenhamento	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. No meu local de trabalho, o meu supervisor age rapidamente quando se trata de corrigir problemas/situações que afetam a saúde física dos funcionários	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. O meu supervisor considera que a saúde física dos funcionários é de uma grande importância	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. O meu supervisor age de forma decidida quando surge alguma preocupação relativa ao estado de saúde física dos funcionários.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<i>Nesta instituição:</i>										
7. Há uma boa comunicação a respeito das questões de segurança física que me afetam.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Chamam-me sempre a atenção para a informação sobre o bem-estar físico no meu local de trabalho.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. As minhas queixas, observações e contribuições para resolver quaisquer preocupações a respeito das condições de saúde física são ouvidas.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Os funcionários, as comissões de trabalhadores e os coordenadores de saúde e segurança física participam e são consultados relativamente às questões de saúde e segurança física.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Os funcionários são encorajados a envolverem-se nos assuntos relacionados com a saúde e a segurança física.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. A prevenção de lesões físicas envolve todos os níveis da instituição.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

A2.

	DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				
1. O bem-estar psicológico dos funcionários é uma prioridade para esta instituição	1	2	3	4	5					
2. Os órgãos de gestão consideram que a saúde psicológica dos funcionários é tão importante como a produtividade	1	2	3	4	5					
3. Os órgãos de gestão demonstram o seu apoio à prevenção do <i>stress</i> através do seu envolvimento e empenhamento	1	2	3	4	5					
4. No meu local de trabalho, o meu supervisor age rapidamente quando se trata de corrigir problemas/situações que afetam a saúde psicológica dos funcionários	1	2	3	4	5					
5. O meu supervisor considera que a saúde psicológica dos funcionários é de uma grande importância	1	2	3	4	5					
6. O meu supervisor age de forma decidida quando surge alguma preocupação relativa ao estado de saúde psicológica dos funcionários	1	2	3	4	5					
<i>Nesta instituição:</i>										
7. Há uma boa comunicação a respeito das questões de segurança psicológica que me afetam	1	2	3	4	5					
8. Chamam-me sempre a atenção para a informação sobre o bem-estar psicológico no meu local de trabalho	1	2	3	4	5					
9. As minhas queixas, observações e contribuições para resolver quaisquer preocupações a respeito das condições de saúde psicológica são ouvidas	1	2	3	4	5					
10. Os funcionários, as comissões de trabalhadores e os coordenadores de saúde e segurança psicológica participam e são consultados relativamente às questões de saúde e segurança psicológica.	1	2	3	4	5					
11. Os funcionários são encorajados a envolverem-se nos assuntos relacionados com a saúde e a segurança psicológica.	1	2	3	4	5					
12. A prevenção do stress envolve todos os níveis da instituição.	1	2	3	4	5					

A3. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente):

	DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				
1. Eu cumpro todas as normas de segurança e uso todos os equipamentos de segurança necessários para minimizar o desgaste físico no meu trabalho.	1	2	3	4	5					
2. Eu ponho em prática todos os procedimentos e adoto todas as regras de segurança física quando faço o meu trabalho.	1	2	3	4	5					
3. Eu garanto os mais elevados padrões de segurança física quando realizo o meu trabalho	1	2	3	4	5					
4. Eu promovo o programa de segurança física na minha instituição.	1	2	3	4	5					
5. Eu faço um esforço suplementar para melhorar a segurança física na instituição onde trabalho.	1	2	3	4	5					
6. Eu realizo voluntariamente tarefas e atividades que ajudam a melhorar a segurança física no meu local de trabalho.	1	2	3	4	5					
7. Eu tomo medidas para prevenir ou minimizar as tensões psicológicas no meu trabalho	1	2	3	4	5					
8. Eu sigo os regulamentos e ponho em prática os protocolos de segurança psicológica quando realizo o meu trabalho	1	2	3	4	5					
9. Eu cumpro os mais elevados padrões de segurança psicológica quando realizo o meu trabalho	1	2	3	4	5					
10. Eu promovo o programa de segurança psicológica na minha instituição	1	2	3	4	5					
11. Eu faço um esforço suplementar para melhorar a segurança psicológica na instituição onde trabalho.	1	2	3	4	5					

12. Eu realizo voluntariamente tarefas e atividades que ajudam a melhorar a segurança psicológica no meu local de trabalho.

1 2 3 4 5

B. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente):

	A					U
1. Posso fazer tudo o que quiser desde que não me cause problemas	1	2	3	4	5	
2. Posso contornar leis e regras desde que não as viole ou quebre diretamente	1	2	3	4	5	
3. Se uma coisa funciona, é menos importante se é certo ou errado fazê-la	1	2	3	4	5	
4. Pode ser errado fazer algumas coisas mesmo que sejam legais.	1	2	3	4	5	

C. Quando não cumpre um determinado procedimento de segurança, quais as razões?

D. Quando entrou para a empresa que ações foram tomadas para conhecer os procedimentos de segurança?

D1. Essas ações foram suficientes?

Nada							Bastante
1	2	3	4	5	6	7	

E. Pensando na sua organização, no ambiente de trabalho e nas tarefas que desempenha diariamente, o que poderia ser alterado para aumentar o seu bem-estar, produtividade, etc.? (Que práticas é que a empresa poderia colocar em ação?)

As seguintes questões referem-se a vários aspetos do seu trabalho. Indique o quão satisfeito ou insatisfeito está, em relação a cada uma das características do seu trabalho. Por favor, responda de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6	7
Extremamente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Moderadamente Insatisfeito	Não tenho a certeza	Moderadamente Satisfeito	Muito Satisfeito	Extremamente Satisfeito

1. As condições físicas do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
2. A liberdade para escolher o seu próprio método de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3. Os seus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. O reconhecimento que recebe pelo trabalho bem feito.	1	2	3	4	5	6	7
5. A sua chefia direta.	1	2	3	4	5	6	7
6. A responsabilidade que tem.	1	2	3	4	5	6	7
7. O seu salário.	1	2	3	4	5	6	7
8. A oportunidade para utilizar as suas competências.	1	2	3	4	5	6	7
9. As relações laborais entre a direção e os trabalhadores, na sua empresa.	1	2	3	4	5	6	7
10. As suas oportunidades de promoções.	1	2	3	4	5	6	7
11. A forma como a sua empresa é gerida.	1	2	3	4	5	6	7
12. A atenção dada às sugestões que faz.	1	2	3	4	5	6	7
13. O seu horário de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
14. A variabilidade de tarefas no seu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
15. A sua estabilidade no emprego.	1	2	3	4	5	6	7
16. Por último, tendo em consideração todas as características, como se sente em relação ao seu emprego como um todo?	1	2	3	4	5	6	7

DADOS BIOGRÁFICOS

Género	
Masculino	
Feminino	

Idade:	
Nº Filhos:	

Estado Civil	
Solteiro(a)	
Casado(a) / União de facto	
Divorciado(a) / Separado(a) / Viúvo(a)	

Nacionalidade:	
Naturalidade	
Minho, Douro e Trás-os-Montes	
Área Metropolitana do Porto	
Beiras, Estremadura e Ribatejo	
Área Metropolitana de Lisboa	
Alentejo e Algarve	
Ilhas (Madeira e Açores)	
Não se aplica	

Habilitações Literárias	
Ensino Primário	
Ensino Básico	
Ensino Secundário	
Licenciatura	
Mestrado	
Pós-Graduação	
Doutoramento	

Vínculo contratual	
Contrato a termo	
Contrato s/ termo	
Recibos Verdes	
Part-Time	
Full-Time	
Tempo na empresa:	

Função:	
Responsável de Departamento	
Assistente Administrativo / Escriturário	
Técnico de Vendas	
Motorista	
Servente	

OBRIGADA PELA SUA PARTICIPAÇÃO!