

## CLIMA DE SEGURANÇA NO SETOR HOTELEIRO – O CASO DE ALGUNS ESTABELECIMENTOS NO LITORAL ALENTEJANO

Sandra Guerreiro<sup>32</sup>, João Areosa<sup>33</sup>

### RESUMO

Este artigo reflete os resultados de um estudo realizado com o objetivo de caracterizar o clima de segurança no setor hoteleiro do Litoral Alentejano. Centraliza-se na identificação dos elementos que constituem o clima de segurança existente, conducentes a um clima de segurança positivo ou negativo.

A pesquisa envolveu um inquérito por questionário a uma população de 103 respondentes, trabalhadores de 7 estabelecimentos hoteleiros do Litoral Alentejano.

Na investigação realizada utilizou-se como método científico o método hipotético – indutivo. Relativamente à natureza da pesquisa recorreu-se à investigação aplicada e quanto à forma de abordagem a opção recaiu na investigação quantitativa. A análise de correspondências múltiplas, a determinação da consistência interna e o cálculo de médias e desvios padrão constituíram os instrumentos de operacionalização da informação recolhida.

O estudo dos dados obtidos, para resposta às hipóteses levantadas nesta investigação, permitiu, numa perspetiva generalista, caracterizar o clima de segurança nos estabelecimentos hoteleiros analisados como positivo e tendencialmente forte.

**Palavras-chave:** Clima de Segurança; Acidentes de trabalho; Setor Hoteleiro; Riscos ocupacionais.

### ABSTRACT

This article reflects the results obtained from a study which aims to characterize the safety climate of the hotel sector in Alentejo Litoral, focus on the assessment of the elements that constitute the existing safety climate. These elements can be strengths and weaknesses that lead to a positive or a negative safety climate.

The study involved a questionnaire survey to a population of 103 respondents, employees of 7 hotel establishments in Alentejo Litoral.

In this research we used the hypothetical-inductive scientific method. Regarding the nature of the research it was employed the applied research, and as for the approaching method it was used the quantitative research. The operationalization instruments of information collected were multiple correspondence analysis, internal consistency determination and the means and standard deviations calculation.

The study of data obtained, for answering the hypothesis raised in this investigation, allowed, in a general perspective, to characterize the safety climate of hotel establishments in Alentejo Litoral as positive and tendentiously strong.

**Keywords:** Safety climate; Work accidents; Hotel sector; Occupational risks.

---

<sup>32</sup> Investigadora no Centro de Investigação em Ciências Sociais (CICS), Mestre em Segurança e Higiene no Trabalho e Doutoranda em Sociologia pela Universidade de Évora.

<sup>33</sup> Investigador no Centro de Investigação em Ciências Sociais (CICS), Docente no ISLA e no ISEC, Doutor em Sociologia pelo Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE - IUL).

## 1. INTRODUÇÃO

As constantes mudanças nas organizações e nos sistemas de trabalho têm acarretado novas preocupações e gerado, entre outras coisas, um número elevado de acidentes de trabalho. Surgem novas dinâmicas, novas formas de trabalho, gerando-se assim novos riscos associados ao trabalho.

Atualmente atende-se a novos fatores, nomeadamente no que respeita às complexidades das causas contribuidoras, integrantes e intervenientes que levam à ocorrência do acidente de trabalho, devido à multiplicidade de formas que podem levar à falha de um sistema, nomeadamente a predominância das contribuições do fator humano para essas mesmas falhas.

Considerando que a caracterização do clima de segurança constitui-se como fator determinante na compreensão do funcionamento das organizações, designadamente das questões relacionadas com a segurança do trabalho, dos elementos que concorrem para a promoção da ocorrência do acidente de trabalho e sobretudo na possibilidade de formulação/reformulação de estratégias de prevenção dos acidentes de trabalho, encontrou-se não só a pertinência científica como também a necessidade/utilidade prática para desenvolver um estudo nesta temática e setor específico<sup>34</sup>.

Ao investirem em segurança as organizações, muito mais do que cumprirem a legislação aplicável, delegam, na própria organização e nos trabalhadores, a responsabilidade pela atitude preventiva necessária a um ambiente de trabalho seguro e saudável, procurando a redução (e sempre que possível a eliminação) dos riscos profissionais, dos acidentes de trabalho e das taxas de absentismo, condições imprescindíveis para a manutenção de postos de trabalho, aumento da produtividade e competitividade das organizações atuais.

O sector económico onde incidiu o estudo, a hotelaria, não constitui exceção no que se refere à existência de acidentes de trabalho, revelando números<sup>35</sup> que justificaram uma reflexão profunda e uma investigação de cariz científico.

---

<sup>34</sup> O estudo apresentado neste artigo foi desenvolvido no âmbito do curso de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS/ESCE), disponível em [http://comum.rcaap.pt/bitstream/123456789/4170/1/Sandra%20Guerreiro%20-%20tese\\_final\\_PDF.pdf](http://comum.rcaap.pt/bitstream/123456789/4170/1/Sandra%20Guerreiro%20-%20tese_final_PDF.pdf)

<sup>35</sup> Indicadores estatísticos de segurança e higiene do trabalho referentes a 2006 revelam que:

Este estudo foi iniciado com a seguinte pergunta de partida: Quais são os elementos que determinam o clima de segurança nos estabelecimentos hoteleiros do Litoral Alentejano?

Estabeleceu-se como objetivo geral a caracterização do clima de segurança no sector hoteleiro do Litoral Alentejano, definindo-se os seguintes objetivos específicos:

- Conhecer as perceções relativas ao papel dos gestores nas questões de segurança;
- Conhecer as perceções relativas ao papel das chefias diretas nas questões de segurança;
- Conhecer as perceções de segurança dos trabalhadores;
- Identificar as atitudes e comportamentos de segurança entre pares;
- Descobrir como é encarada a responsabilidade pela segurança;
- Identificar as atitudes e comportamentos adotados perante a prática de utilização dos equipamentos de proteção individual;
- Conhecer como é percecionada a comunicação em matéria de segurança;
- Identificar as atitudes dos trabalhadores face a regras e procedimentos de segurança;
- Identificar as perceções dos trabalhadores relativamente à formação em segurança;
- Identificar as atitudes e comportamentos adotados perante um acidente de trabalho;
- Conhecer como é percecionada a aprendizagem com os acidentes de trabalho.

Este artigo encontra-se estruturado em cinco pontos, correspondendo o primeiro à introdução, o segundo ao enquadramento teórico, o terceiro ao estudo empírico, o quarto ponto à apresentação e discussão dos resultados obtidos e o quinto à apresentação das conclusões.

## **2. ABORDAGENS E ESTUDOS EMPÍRICOS DO CLIMA DE SEGURANÇA**

No presente estudo adotou-se o conceito de clima de segurança proposto por Silva (2008: 391), o qual é considerado como uma manifestação temporal da cultura de

---

- Do total de 237.392 acidentes de trabalho registados no total das atividades económicas no nosso país, 11.496 (correspondente a 5% do total de acidentes) ocorreram no sector do alojamento e restauração;

- Do total de 253 acidentes mortais 5 ocorreram no sector do alojamento e restauração (GEP/MTSS, 2008).

segurança, traduzido nas «percepções partilhadas sobre crenças, valores, normas, procedimentos e práticas de segurança» num determinado momento.

Embora existam várias definições de clima de segurança há consenso entre os vários autores de que o clima de segurança corresponde a percepções individuais sobre a segurança na organização (Silva, 2008). Dentro deste âmbito Rundmo estabelece uma interessante associação entre a percepção de riscos, a segurança e a probabilidade de ocorrência de acidentes. “Perception of risk is relevant to safety because it may affect the employees’ behaviour and behaviour can exert an influence on the probability of accidents. Therefore, the probability of accidents may be influenced by risk perception” (Rundmo, 1996: 200 e 201). Este autor afirma que existe uma certa tendência para os indivíduos que minimizam os riscos percecionados poderem ter mais acidentes de trabalho (Rundmo, 2000). Porém, segundo os seus estudos, as percepções de riscos nem sempre surgem como um forte preditor do comportamento (embora seja um aspeto sobejamente importante).

O primeiro estudo sobre o “antepassado” do clima de segurança foi realizado por Keenan, Kerry e Sherman, em 1950. Para estes autores determinados fatores do clima psicológico e do meio físico podiam revelar-se de grande importância na causa de acidentes ocorridos na indústria pesada (Keenan, Kerr & Sherman, 1950).

Posteriormente Dieterly e Schneider (1974) apresentam a sua contribuição para o estudo do clima de segurança, defendendo que existe uma partilha das percepções dos trabalhadores nas empresas, que as mesmas se caracterizam pela sua utilidade psicológica servindo como modelo e guia de comportamentos apropriados e adaptativos.

O grande marco de referência no estudo do clima de segurança é empreendido por Zohar (1980).<sup>36</sup> Este autor vai além da contextualização da temática e apresenta o primeiro instrumento construído especificamente para a avaliação do clima de segurança.

No seu questionário Zohar (1980), incluiu 8 dimensões com vista à determinação do clima de segurança: 1) atitudes da gestão relativamente à segurança; 2) efeitos do comportamento seguro na promoção profissional; 3) efeitos do comportamento seguro na

---

<sup>36</sup> Na verdade, o conceito *clima de segurança* foi proposto inicialmente por Zohar. “According to Zohar the safety climate consists of the following dimensions: safety training programmes, management attitudes towards safety work, effects of safe conduct on promotion and on social status, level of risk at the place of work, priorities of work tempo versus safety and status of safety officers and of safety committees” (Rundmo, 2000: 49).

imagem perante o grupo de trabalhadores; 4) estatuto dos profissionais da área da segurança; 5) estatuto do departamento de segurança; 6) importância da formação em segurança; 7) nível de risco no local de trabalho; 8) efeitos do ritmo de trabalho na segurança.

As hipóteses adotadas por Zohar (1980) no seu estudo assumem que os trabalhadores têm percepções comuns relativamente à segurança na sua empresa, sendo que do conjunto dessas percepções resulta o clima de segurança de cada empresa, que pode variar de menos favorável a mais favorável.

O autor descreve as várias características e dimensões do clima de segurança e compara-as com os índices de acidentes de trabalho. Os resultados obtidos demonstram uma relação direta entre as práticas de segurança adotadas em contexto laboral e as percepções dos trabalhadores relativamente às mesmas.

Os trabalhadores demonstraram, de facto, uma percepção comum do clima de segurança, que se repercutia no processo produtivo, através dos seus comportamentos, afetando os índices de sinistralidade e fazendo depender do clima de segurança o sucesso dos programas de segurança (Zohar, 1980). Segundo Silva (2008) o estudo de Zohar demonstrou a existência de uma capacidade preditiva do clima de segurança relativamente ao nível de segurança.

Brown e Holmes (1986) apuram, no seu estudo dentro desta temática, que os trabalhadores que foram vítimas de acidentes de trabalho percecionavam um menor envolvimento da gestão nas questões de segurança. Estes autores procuram validar o instrumento utilizado por Zohar, explorando diferenças nas experiências com os acidentes de trabalho, diminuindo para 3 (modelo tridimensional de análise) as 8 dimensões de análise do clima de segurança, designadamente: 1) preocupação da alta administração com o bem-estar dos trabalhadores; 2) como a gestão de topo responde a estas preocupações; 3) risco físico presente nas atividades laborais.

Dedobbeleer e Beland (1991) questionam o modelo de Brown & Holmes e propõem um modelo bi-factorial, considerando: 1) envolvimento da gestão na segurança; 2) envolvimento dos trabalhadores na segurança.

Por sua vez, Sepälä (citado em Niskanen, 1994) propõe três dimensões de análise do clima de segurança, especificamente: 1) responsabilidade da empresa pela segurança; 2)

interesse dos trabalhadores pela segurança; 3) indiferença dos trabalhadores relativamente aos mecanismos de segurança. Niskanen (1994) estuda as diferenças existentes na percepção do clima de segurança por parte de trabalhadores e supervisores, procurando identificar as distinções, utilizando como dimensões de análise as diferentes percepções entre níveis hierárquicos e a influência das políticas e práticas organizacionais.

Também Meliá, Tomás e Oliver (1992) sugerem três fatores a ser analisados no estudo clima de segurança, designadamente: 1) a estrutura de segurança na empresa; 2) as ações da empresa em matéria de segurança; 3) a formação e incentivos que a empresa oferece relacionados com a segurança.

Noutro estudo de Zohar (2003) concluiu-se que as percepções do clima de segurança têm influência nas expectativas dos trabalhadores, que influenciam os comportamentos de segurança adotados e que estes, conseqüentemente, influenciam os níveis de segurança da organização. O autor concluiu ainda que o clima de segurança pode ser influenciado pelo estilo de liderança e pelas práticas de segurança adotadas pelas chefias numa organização.

Paralelamente, Hale e Glendon (1987) preconizam que as percepções de riscos em meio ocupacional estão ligadas ao clima de segurança, bem como a outros fatores socio-organizacionais importantes para a segurança. Aliás, o clima de segurança contribui significativamente para a variabilidade dos comportamentos de risco dos trabalhadores (Rundmo, 2000). Admite-se também que a percepções de riscos se possam alterar em função da organização onde os trabalhadores exercem a sua atividade.

Para Silva (2008) embora os estudos realizados sobre o clima de segurança tenham avaliado um vasto conjunto de dimensões é possível identificar temas ou fatores comuns aos vários instrumentos. Relativamente às metodologias utilizadas para avaliação verificou-se um grande consenso, na medida em que o clima de segurança foi sempre avaliado com recurso a escalas / questionários.

No quadro abaixo mencionam-se algumas definições de clima de segurança, ordenadas cronologicamente, para uma melhor compreensão da evolução do conceito desde os anos 80, procedendo-se posteriormente à identificação das ideias-chave (classificadas com as letras A, B, C, D, E, F e G) comuns às definições, de forma a obter-

se os principais elementos que constam das definições de clima de segurança de acordo com os vários autores referenciados.

Quadro 1 – Definições de Clima de Segurança

REFERÊNCIA	DEFINIÇÕES DE CLIMA DE SEGURANÇA	IDEIAS-CHAVE
Zohar (1980) <sup>(4)</sup>	Tipo particular de clima organizacional que reflete as percepções dos trabalhadores sobre a importância do comportamento seguro.	A,B
Glennon (1982) <sup>(2)</sup>	Percepções dos trabalhadores das várias características da sua organização, que têm impacto direto no seu comportamento, de forma a reduzir ou eliminar o perigo. Tipo especial de clima organizacional.	A,B
Brown & Holmes (1986) <sup>(2)</sup>	Conjunto de percepções, ou crenças, mantidas por um indivíduo, ou por um grupo, sobre uma realidade particular.	B, E
Dedobbeleer & Beland (1991) <sup>(4)</sup>	Percepção do trabalhador relativamente ao seu local de trabalho. É composto por dois fatores: compromisso da gestão com a segurança e o envolvimento dos trabalhadores com a segurança.	B,C,D
Oliver, Tomás, Islas & Meliá (1992) <sup>(1)</sup>	Percepção subjetiva da organização, dos seus membros, estrutura e processos, que apresentam aspetos comuns, apesar das diferenças individuais, baseados em indícios ou elementos objetivos do ambiente, e que, além disso, atua como antecedente da conduta dos trabalhadores, qualidade que lhe confere a verdadeira importância.	B
Ostrom <i>et al.</i> (1993) <sup>(2)</sup>	O conceito que as crenças e atitudes organizacionais, que se manifestam em ações, políticas e procedimentos afetam a performance de segurança.	E,F
Cooper & Phillips (1994) <sup>(2)</sup>	Percepções compartilhadas e crenças dos trabalhadores relativamente ao seu posto de trabalho.	B, E

Niskanen (1994) <sup>(2)</sup>	Conjunto de atributos, que podem ser identificados particularmente numa organização, que podem ser induzidos pelas políticas e práticas impostas aos trabalhadores e supervisores.	C,D
Coyle <i>et al.</i> (1995) <sup>(2)</sup>	Medida objetiva de atitudes e percepções perante aspetos da saúde e segurança ocupacionais.	B,F
Hofmann & Stetzer (1996) <sup>(4)</sup>	Percepções relativas ao compromisso da gestão com a segurança e pelo envolvimento dos trabalhadores em atividades relativas à segurança.	B,C,D
BASI (1996) <sup>(4)</sup>	Os procedimentos e regras relativos à segurança, numa organização, são o reflexo do seu clima de segurança, que se baseia nas percepções dos trabalhadores relativamente à importância da segurança e em como mantê-la nos postos de trabalho.	B
Williamson <i>et al.</i> (1997) <sup>(2)</sup>	Conceito sumário que descreve a ética de segurança de uma organização ou posto de trabalho, que se reflete nas crenças dos trabalhadores relativamente à segurança.	E
Cabrera <i>et al.</i> (1997) <sup>(2)</sup>	Percepções partilhadas pelos membros de uma organização relativamente ao seu ambiente de trabalho e, mais precisamente, às políticas organizacionais, no que diz respeito à segurança.	B
Cheyene, Cox, Oliver & Thomas (1998) <sup>(4)</sup>	Medida de estado temporal da cultura, que se reflete na partilha de percepções de uma organização num determinado ponto no tempo.	G
Flin, Mearns, Gordon & Fleming (1998) <sup>(4)</sup>	Refere-se a um estado identificado da segurança num local específico e tempo determinado.	G
Minerals Council of Australia (1999) <sup>(4)</sup>	Refere-se aos assuntos mais intangíveis numa organização, tais como as percepções relativas aos sistemas de segurança, fatores relativos ao trabalho e fatores individuais.	B



Flin, Mearns, O'Connor & Bryden (2000) <sup>(4)</sup>	Face superficial da cultura de segurança, refletida nas atitudes e percepções dos trabalhadores, num determinado espaço de tempo.	A,B,G
Zohar (2000) <sup>(4)</sup>	Percepções partilhadas pelos membros de um grupo no que refere às práticas de supervisão.	B,C
Griffin & Neal (2000) <sup>(4)</sup>	Fator de ordem superior que inclui fatores de ordem superior mais específicos. Os fatores de primeira ordem do clima de segurança devem refletir as percepções 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.	B
Mearns, Whitaker, Gordon, O'Connor (2000) <sup>(4)</sup>	Flin, & Retrato das percepções dos trabalhadores relativas ao ambiente atual ou condições prevalecentes que têm impacto na segurança.	B,G
Yule, Flin & Murdy (2001) <sup>(4)</sup>	Produto das percepções e atitudes dos trabalhadores referentes ao estado atual das iniciativas relativas à segurança no local de trabalho.	B,F,G
Wiegmann, Zhang, Thaden, Sharma & Mitchell (2002) <sup>(4)</sup>	Estado temporal de medida da cultura de segurança, que corresponde às percepções individuais comuns e partilhadas entre os elementos de uma organização. Estado identificado da segurança, num determinado momento e local, relativamente instável e sujeito a alterações.	B,G
Smith, Ho, (2006) <sup>(3)</sup>	Huang, Chen Componente organizacional multidimensional, que se acredita ser capaz de influenciar o comportamento de segurança dos trabalhadores, a nível individual, grupal e organizacional. É contextualizado como percepções partilhadas dos trabalhadores relativamente às práticas, políticas e procedimentos de segurança implementados, que são prioritários em relação a	A,B,G

---

outros, tais como a produtividade. 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.

---

Silva (2008)<sup>(5)</sup> Manifestação temporal da cultura de segurança, traduzido nas perceções partilhadas sobre crenças, valores, normas, A,B, E, procedimentos e práticas de segurança, num determinado F, G momento.

---

*Fonte: (1) Oliver, Tomás, Islas, & Meliá, 1992 / (2) Guldenmund, 2000 / (3) Smith, Huang, Ho & Chen, 2006 / (4) Wiegmann, Zhang, Thaden, Sharma & Mitchell, 2002 / (5) Silva, 2008.*

Da análise das várias definições de clima de segurança decorreu a identificação de 7 tipos de ideias-chave, procedendo-se à contagem dessas identificações, de forma a evidenciar-se quais as ideias-chave mais referenciadas pelos diferentes autores.

#### Quadro 2 – Ideias-chave identificadas nas definições de Clima de Segurança

TIPO	IDEIAS-CHAVE	NÚMERO DE REPETIÇÕES
A	Clima de segurança como tipo de clima organizacional.	5
B	Perceções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.	19
C	Compromisso da gestão com a segurança.	4
D	Compromisso dos trabalhadores com a segurança.	3
E	Crenças que afetam os comportamentos de segurança.	5
F	Atitudes que afetam os comportamentos de segurança.	4
G	Partilha de perceções relativas à segurança num determinado momento e local.	8

Fonte: Guerreiro, 2010.

Em termos de análise cronológica da evolução do conceito de clima de segurança destacam-se três períodos distintos, designadamente:

- Um primeiro período que reporta à década de 80, em que as ideias-chave identificadas revelavam o clima de segurança: como um tipo de clima organizacional; como as percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança; e como crenças que afetam os comportamentos de segurança.
- Um segundo período entre 1991 e 1997, onde sobressai inexistência da referência ao clima de segurança como tipo de clima organizacional, conceito readotado em 2000, identificando-se nas definições propostas o conceito de clima de segurança como percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança, ao compromisso da gestão com a segurança, ao compromisso dos trabalhadores com a segurança, às crenças que afetam os comportamentos de segurança e às atitudes que afetam os comportamentos de segurança.
- Um terceiro período entre 1998 e 2008, onde se ressalta a introdução de uma ideia-chave nova na definição de clima de segurança, em 1998, nomeadamente a partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local, assim como a inclusão de ideias de definições anteriores, tais como clima de segurança como tipo de clima organizacional, como percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança, como compromisso da gestão com a segurança, como crenças que afetam os comportamentos de segurança e como atitudes que afetam os comportamentos de segurança (Guerreiro, 2010).

Estudar o clima de segurança implica identificar o clima organizacional, no sentido de que o clima de segurança decorre do clima organizacional, ou seja, o clima de segurança é um subproduto do clima organizacional que permite a identificação das percepções sobre os valores de segurança (Neal & Griffin, 2000).

À semelhança de vários autores, incluindo Silva (2008), entende-se neste estudo que o clima organizacional corresponde às percepções partilhadas pelos membros de uma empresa sobre os aspetos visíveis dessa organização, nomeadamente as crenças, os valores, as normas, as práticas e os procedimentos organizacionais. O conceito de clima de segurança define-se a partir do conceito de origem, do clima organizacional, e da sua relação com a cultura organizacional.

O estudo do clima organizacional fornece indicadores globais sobre uma organização, tais como sistemas de comunicação e informação ou tipologias de liderança, e indicadores mais específicos como o clima de segurança, que possibilita a identificação das percepções de cada trabalhador (incluindo as percepções de riscos), relativamente à segurança no seu local de trabalho, de forma a constituir-se como instrumento de base na promoção da prevenção dos riscos laborais e da segurança do trabalho (Cooper & Philips, 2004).

Na análise da percepção do risco deve considerar-se a distinção entre a perspetiva dos leigos e a perspetiva dos especialistas, sendo que «risco percebido e a percepção do risco referem-se à perspetiva dos leigos sobre esse mesmo risco e que é estudada pelas ciências sociais, enquanto o risco objetivo e a avaliação do risco se referem às características dos acontecimentos e são estudadas pelas ciências naturais» (Lima, 1998: 12). Sobressai a problemática, verificada de forma recorrente, de os resultados da avaliação dos riscos serem normalmente distintos dos da percepção dos riscos.

A percepção do risco pode ter como base de sustentação pressupostos verdadeiros, mas também falsos, uma vez que geralmente se baseia em saberes não sistematizados, indisciplinados e superficiais. Considera-se então a percepção do risco como uma avaliação subjetiva, de leigos, que está diretamente associada ao modo como os indivíduos pensam, representam, classificam ou analisam diferentes formas de ameaça a que estão expostos ou das quais têm conhecimento (Areosa, 2012).

## **2.1. CULTURA DE SEGURANÇA E CLIMA DE SEGURANÇA**

Considerando o clima de segurança uma manifestação da cultura de segurança (Silva, 2008) importa abordar e refletir o conceito de cultura de segurança, entendido neste estudo como:

«Conjunto de crenças, valores e normas partilhados pelos membros de uma organização relativamente à segurança, com origem na cultura organizacional, sendo transmitidos aos novos membros organizacionais através de processos de interação social

e influenciando as atribuições, recordações e aprendizagens com os acidentes.» (Silva, 2008: 390).

O estudo da cultura de segurança, motivado numa primeira fase pelos grandes acidentes de Chernobyl e da nave espacial Challenger, ambos ocorridos em 1986, tem atribuído nos últimos anos um papel fundamental à cultura de segurança enquanto elemento chave na explicação e prevenção de acidentes de trabalho (Lima, 1998). Embora a literatura distinga normalmente os acidentes maiores dos acidentes de trabalho, de facto, parece existir mais semelhanças entre ambos os tipos de acidentes do que aquilo que a literatura tende a revelar (Areosa & Dwyer, 2010).

O conceito de cultura de segurança surge pela primeira vez no relatório do acidente de Chernobyl, realizado pelo International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG), onde se identificaram os fatores humanos como causa primária conducente ao acidente. No referido relatório a cultura de segurança é definida como: «conjunto de características e atitudes da organização e dos indivíduos que estabelece que, como de prioridade insuperável, as questões relacionadas com a segurança nuclear recebam a atenção assegurada pelo seu significado» (International Atomic Energy Agency – IAEA, 1991: 4). Numa perspetiva mais ampla Turner propõe a seguinte definição de cultura de segurança: “*cet ensemble particulier de normes, de croyances, de rôles, d'attitudes et de pratiques, à l'intérieur d'une organisation, qui a pour but de réduire le plus possible l'exposition des employés, des gestionnaires, des clients, des fournisseurs et des membres du public en général aux conditions considérées comme dangereuses ou nuisibles*” (Turner, 1991 - citado em Chevreau, 2006: 5).

Desde a primeira referência são várias as propostas de definição da cultura de segurança, enfatizando-se aspetos como atitudes, crenças, perceções, ações, políticas, procedimentos e comportamentos (Silva, 2008). Abaixo identificamos algumas dessas definições.

## Quadro 3 – Definições de Cultura de Segurança

**REFERÊNCIA DEFINIÇÕES DE CULTURA DE SEGURANÇA**

Pidgeon	Cultura de segurança como conjunto de crenças, normas, atitudes, papéis, e práticas sociais e técnicas, levadas a cabo com a preocupação de minimizar a exposição dos trabalhadores, gestores, clientes e membros do público em geral, a condições consideradas perigosas.
Cox e Cox	Cultura de segurança como reflexo das atitudes, crenças, percepções e valores que os trabalhadores partilham relativamente à segurança.
Ostrom <i>et al.</i>	Cultura de segurança traduz-se no pressuposto de que as crenças e atitudes das organizações se manifestam nas ações, políticas e procedimentos e afetam as práticas de segurança.
Berends	Cultura de segurança como programação coletiva mental, face à segurança, de um grupo de membros de uma organização.
Lee	Cultura de segurança resulta dos valores, atitudes, percepções, competências e padrões de comportamento de um grupo ou indivíduo, de uma organização, que vão determinar o compromisso, o estilo e a capacidade para a gestão da saúde e segurança da organização.

Fonte: Guldenmund, 2000.

Na diferenciação entre os conceitos de cultura e clima de segurança, Guldenmund (2000) estabelece um paralelo entre 16 definições de clima de segurança e de cultura de segurança, concluindo que os vários autores que trabalharam estas temáticas associam as percepções ao clima e as atitudes à cultura.

Silva (2008) considera que o estudo da cultura de segurança continua a gerar matéria controversa, que revela divergências e diferentes perspetivas, tanto no que respeita à própria definição de cultura de segurança como à forma como a mesma deve ser avaliada. No entanto, este debate é fundamental na promoção da segurança nas organizações e na prevenção dos acidentes de trabalho. Fleming *et al.* (2002) sugerem que nas organizações onde cultura de segurança é fraca os trabalhadores estão mais vulneráveis a aceitar correr

riscos, comparativamente com os trabalhadores que exercem a sua actividade em organizações onde a cultura de segurança é forte.

Para Silva (2008) embora a origem dos estudos do clima e cultura de segurança seja semelhante, pode associar-se o estudo da cultura de segurança à necessidade de explicação do acidente de Chernobyl e o estudo do clima de segurança à tentativa de explicar a existência de diferentes níveis de segurança nas empresas. Na perspectiva de Rundmo (2000) apesar deste não identificar grandes diferenças entre ambas as noções, o autor afirma que o clima de segurança nos remete para algo tendencialmente passageiro, enquanto a cultura de segurança sugere algo de maior permanência.

De forma complementar Silva (2008) preconiza que os conceitos de cultura e clima de segurança embora distintos estão relacionados, na medida em que o clima de segurança é considerado uma manifestação temporal da cultura de segurança, traduzido nas percepções partilhadas num determinado momento e correspondendo ao nível de manifestação intermédio da cultura de segurança.

Embora algumas definições de cultura de segurança sejam quase idênticas às definições de clima de segurança, podemos enfatizar diferenças distintas, realçando o facto de o clima de segurança ser um fenómeno psicológico (usualmente definido como percepções relativas ao estado da segurança em determinado momento temporal). Regra geral está estreitamente relacionado com questões intangíveis (tais como fatores situacionais e ambientais) e pode ser visto metaforicamente como um retrato da cultura de segurança, relativamente instável e sujeito a alterações (Wiegmann *et al.*, 2002).

### **3. ESTUDO EMPÍRICO**

Na prossecução do estudo empírico formularam-se as hipóteses de investigação e identificaram-se as variáveis do estudo, conforme identificado no quadro seguinte.

Quadro 4 - Hipóteses de investigação e identificação das variáveis em estudo.

HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO	VARIÁVEIS DO ESTUDO	
HIP.1	Determinadas ações da administração e da chefia direta perante as questões de segurança do trabalho contribuem para um clima de segurança positivo, na perceção dos trabalhadores.	Variável dependente: clima de segurança. Variáveis independentes: ação da administração e das chefias diretas perante questões de segurança.
HIP.2	De acordo com a perceção dos trabalhadores, a existência de um clima de segurança positivo depende do posicionamento e da assunção das responsabilidades, dos trabalhadores, perante a segurança do trabalho.	Variável dependente: clima de segurança. Variáveis independentes: posicionamento e assunção de responsabilidades perante a segurança do trabalho por parte dos trabalhadores.
HIP.3	Um clima de segurança positivo pode resultar, parcialmente, da forma como é gerida a comunicação, informação e formação para a segurança do trabalho dentro de uma organização, na perspetiva dos trabalhadores.	Variável dependente: clima de segurança. Variáveis independentes: variáveis de gestão da segurança do trabalho (gestão da comunicação, gestão da informação e gestão da formação).
HIP.4	Na perspetiva dos trabalhadores, a existência de um clima de segurança positivo pode dever-se aos contributos da análise e aprendizagem com os acidentes de trabalho.	Variável dependente: clima de segurança. Variáveis independentes: análise e aprendizagem com os acidentes de trabalho.

Fonte: (Guerreiro, 2010).

A variável dependente deste estudo, o clima de segurança, é uma variável latente, que se caracteriza como «uma variável que não pode ser observada nem medida diretamente mas que pode ser definida a partir de um conjunto de outras variáveis (possíveis de serem observadas ou medidas) que medem qualquer coisa em comum (nomeadamente, a variável latente)» (Hill & Hill, 2008: 135), facto que acarretou alguma dificuldade na operacionalização do estudo, na medida em que inviabilizou a análise de correlações.



Na investigação realizada neste estudo utilizou-se como método científico o método hipotético – indutivo. Relativamente à natureza da pesquisa recorreu-se à investigação aplicada. Quanto à forma de abordagem a opção recaiu na investigação quantitativa.

No que refere à população em estudo (os trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros do Litoral Alentejano) considerou-se, perante a dimensão população a abranger, ser viável o acesso a todos os sujeitos da população, pelo que se optou pela consulta ao total da população e não pela definição de uma amostra seguindo o princípio que «quando a dimensão da população é pequena, vale mais consultar a população que uma amostra» (Huot, 2002: 38).

O instrumento utilizado para recolha dos dados – Questionário de Avaliação do Clima de Segurança – permitiu operacionalizar as variáveis em estudo e desta forma caracterizar o clima de segurança do universo em estudo, objetivo geral desta pesquisa. O questionário é composto por 54 itens, com questões de resposta fechada, com recurso à utilização de escalas de resposta de tipo Likert de 6 pontos (1 – Total Desacordo, 2 – Discordo, 3 – Tendo a Discordar, 4 – Tendo a Concordar, 5 – Concordo, 6 – Total Acordo) aos quais sucedem 17 itens relativos a dados sociodemográficos.

Relativamente às dimensões de análise do clima de segurança incluídas no questionário distinguem-se onze, identificadas no quadro abaixo:

Quadro 5 - Dimensões de análise do Questionário de Avaliação do Clima de Segurança

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO CLIMA DE SEGURANÇA		Nº ITENS	
DIMENSÕES DE ANÁLISE	1	Administração	4
	2	Chefia direta	10
	3	Pessoas com quem se trabalha	4
	4	Responsabilidades	4
	5	Pressão de trabalho	3
	6	Equipamentos de proteção individual	6
	7	Comunicação na empresa	3
	8	Acidentes e Incidentes	5
	9	Regras e Procedimentos	6
	10	Formação para a segurança	5
	11	Aprendizagem	4

Fonte: (Guerreiro, 2010).

No total foram contactados 15 estabelecimentos hoteleiros dos quais 7 acederam em participar, ou seja, cerca de 47% do inicialmente previsto.

Na aferição quantitativa da população em estudo estimou-se um total de cerca de 250 trabalhadores no conjunto dos 7 estabelecimentos, não sendo possível precisar este número, uma vez que o sector opera sazonalmente, o que se traduz numa alteração do número de trabalhadores dependendo da época do ano.

Da recolha dos questionários aplicados registou-se um total de 103 respondentes, que constituíram os elementos a investigar neste estudo.

Verificou-se que (em termos percentuais) embora a aplicação deste instrumento tenha sido pensada, direcionada e disponibilizada ao total da população, houve um retorno do número de respondentes na ordem dos 41%.

Os dados obtidos foram registados e analisados estatisticamente com recurso ao *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) com o objetivo de se testarem as hipóteses definidas neste estudo.

Procedeu-se também à análise de correspondências múltiplas (ACM) que se caracteriza por ser uma técnica exploratória (e não confirmatória) com vista à identificação de eventuais relações entre variáveis (Santos, 2007) e posteriormente à verificação dessas relações, indiciadas pela ACM, através do procedimento *crosstabs* do SPSS.

Foi ainda efetuada a análise de consistência interna para cada uma das 11 dimensões de análise do clima de segurança.

Finalmente, no âmbito da análise descritiva, quantificaram-se médias e desvios padrão por dimensão.

#### **4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS OBTIDOS**

Neste ponto do artigo iremos proceder à apresentação e discussão dos dados obtidos, subdivididos em: a) Dados sócio demográficos; b) Dados relativos a acidentes de trabalho; c) Estimação da fiabilidade do Questionário de avaliação do Clima de Segurança; d) Dados relativos às hipóteses levantadas.

##### **a) Dados sócio demográficos**

No sentido de se fazer a caracterização da população em estudo procedeu-se à análise dos dados sócio demográficos.

Quanto ao sexo dos respondentes observou-se que estamos maioritariamente perante uma população feminina, números cuja justificação decorre da natureza das funções exercidas no sector hoteleiro, algumas das quais associadas quase exclusivamente ao sexo feminino, como por exemplo os serviços limpeza e arrumação dos quartos e os serviços de lavandaria e engomadoria.

Quanto à idade, dos grupos etários definidos, os dados revelaram a existência de uma população jovem de trabalhadores no sector em análise.

Na análise do estado civil verificou-se que cerca de 58% dos trabalhadores são solteiros, cerca de 37% são casados ou vivem em união de facto, sendo os restantes 5% viúvos ou divorciados, percentagens que associamos ao facto de estarmos perante uma população jovem de trabalhadores.

No que se refere às habilitações escolares verificou-se que grande parte dos trabalhadores (45%) tem entre o 10º e o 12º ano de escolaridade e 21% são titulares de um curso superior, pelo que não se pode associar a baixa escolaridade à população em estudo.

Relativamente à antiguidade na empresa identificou-se a predominância de trabalhadores que aí trabalham há menos de um ano, assim como entre 1 e 3 anos, dados similares aos resultados obtidos na análise do tempo de experiência nas funções exercidas.

Relativamente ao vínculo laboral com a entidade empregadora, constatou-se uma aproximação do número de contratos de trabalho permanentes aos temporários, facto que evidencia alguma estabilidade nos vínculos laborais na população em análise.

No que se refere às funções exercidas, em termos de supervisão, identificou-se uma estrutura hierárquica equilibrada.

#### b) Dados relativos a acidentes de trabalho

No que se refere aos dados relativos a acidentes de trabalho, na resposta à questão «Já teve acidentes de trabalho?» constatou-se que dos 103 trabalhadores, 6 responderam sim e 97 responderam não, dados reveladores de uma reduzida percentagem de ocorrência de acidentes de trabalho declarados pelos respondentes.

Em relação à gravidade dos acidentes de trabalho declarados constatou-se que a maioria foi considerada pelos respondentes como acidente ligeiro.

Relativamente ao número de acidentes sofridos apurou-se que um trabalhador foi vítima de mais de 4 acidentes de trabalho, um de 2 acidentes de trabalho e que quatro trabalhadores foram vítimas de 1 acidente de trabalho.

No decorrer da análise dos dados relativos aos acidentes de trabalho procedeu-se à ACM, com o objetivo de se identificarem indícios de relações entre categorias de variáveis, que a confirmar-se poderiam contribuir para a compreensão, ainda que parcial, da ocorrência do acidente de trabalho.

A ACM acabou por não evidenciar de forma particular nenhum indício de relações entre categorias de variáveis. Esta circunstância associa-se ao facto do número de acidentes de trabalho declarados ser diminuto, ou seja, com um número de acidentes de trabalho declarados tão reduzido não dispomos de dados suficientes para procedermos a uma análise exclusivamente quantitativa.

Não obstante, estabeleceram-se relações entre as variáveis abaixo indicadas com a finalidade única de se proceder à constatação, e não à explicação, de dados.

- Na observação da relação entre o género e o acidente de trabalho constatou-se que os resultados se encontram em linha com o total nacional do sector hoteleiro, onde se verifica que o número de mulheres vítimas de acidentes de trabalho é superior ao dos homens.
- Da análise da relação entre a idade e a ocorrência de acidentes de trabalho constatou-se que a maioria dos acidentes ocorreu com trabalhadores do grupo etário entre os 25 e os 34 anos, dado coincidente com o restante sector hoteleiro onde se apurou no mesmo grupo etário uma maior incidência de acidentes de trabalho.
- Da relação entre as habilitações escolares e a ocorrência do acidente de trabalho não se estabeleceu um paralelo entre a ocorrência do acidente e a baixa escolaridade.
- Quanto à relação entre a tipologia do contrato de trabalho e a ocorrência do acidente não foi possível estabelecer um paralelo entre a precariedade do vínculo laboral e a ocorrência do acidente de trabalho.

c) Estimação da fiabilidade do Questionário de avaliação do Clima de Segurança

No procedimento de estimação da fiabilidade do Questionário de Avaliação do Clima de Segurança apuraram-se os resultados relativos à consistência interna e à sensibilidade.

Relativamente à consistência interna do questionário aplicado neste estudo, foi estimado<sup>37</sup> o coeficiente de fiabilidade interna (designado *alpha* no SPSS) para cada uma das dimensões de análise, encontrando-se valores entre 0,6478 e 0,8881, resultados indicadores de um alfa fraco, razoável ou bom, de acordo com a escala de avaliação considerada para análise<sup>38</sup>, como podemos verificar no quadro seguinte.

Quadro 6 - Alfa de Cronbach das dimensões de análise do clima de segurança

	<b>DIMENSÕES DE ANÁLISE</b>	<b>Nº ITENS</b>	<b>ALFA DE CRONBACH</b>
1	Administração	4	,6629
2	Chefia directa	10	,8881
3	Pessoas com quem se trabalha	4	,6775
4	Responsabilidades	4	,7134
5	Pressão de trabalho	3	,8475
6	Equipamentos de protecção individual	6	,6809
7	Comunicação na empresa	3	,7626
8	Acidentes e Incidentes	5	,6587
9	Regras e Procedimentos	6	,7545
10	Formação para a segurança	5	,7883
11	Aprendizagem	4	,6478

Fonte: (Guerreiro, 2010).

Os resultados obtidos sugerem a existência de uma razoável e boa consistência interna nas dimensões de análise relativas à chefia directa, responsabilidades, pressão de trabalho, comunicação na empresa, regras e procedimentos e formação para a segurança,

<sup>37</sup> Num questionário desenhado para medir uma variável latente, o clima de segurança no presente estudo, só é possível estimar a fiabilidade interna e não medi-la (Hill & Hill, 2008).

<sup>38</sup> Escala para avaliação do valor de uma medida de fiabilidade: Maior que 0,9 = Excelente / Entre 0,8 e 0,9 = Bom / Entre 0,7 e 0,8 = Razoável / Entre 0,6 e 0,7 = Fraco / Abaixo de 0,6 = Inaceitável (Hill & Hill, 2008).

e de uma fraca consistência interna nas dimensões de análise relativas à administração, pessoas com quem se trabalha, equipamentos de proteção individual, acidentes e incidentes e aprendizagem.

A sensibilidade foi obtida através do cálculo da média e desvio padrão para cada dimensão de análise, cujos resultados podemos observar no quadro abaixo apresentado.

Quadro 7 - Médias e desvios padrão das dimensões de análise do clima de segurança

	<b>DIMENSÕES DE ANÁLISE</b>	<b>MÉDIA RESPOSTAS</b>	<b>DAS DESVIO PADRÃO</b>
1	Administração	4,6481	,7347
2	Chefia directa	4,6500	,7859
3	Pessoas com quem se trabalha	4,7257	,7886
4	Responsabilidades	4,6436	,8612
5	Pressão de trabalho	3,9612	1,1681
6	Equipamentos de protecção individual	4,2326	,7514
7	Comunicação na empresa	4,3660	,9878
8	Acidentes e Incidentes	4,5465	,7802
9	Regras e Procedimentos	4,3041	,7454
10	Formação para a segurança	4,2812	,9551
11	Aprendizagem	4,4066	,8334

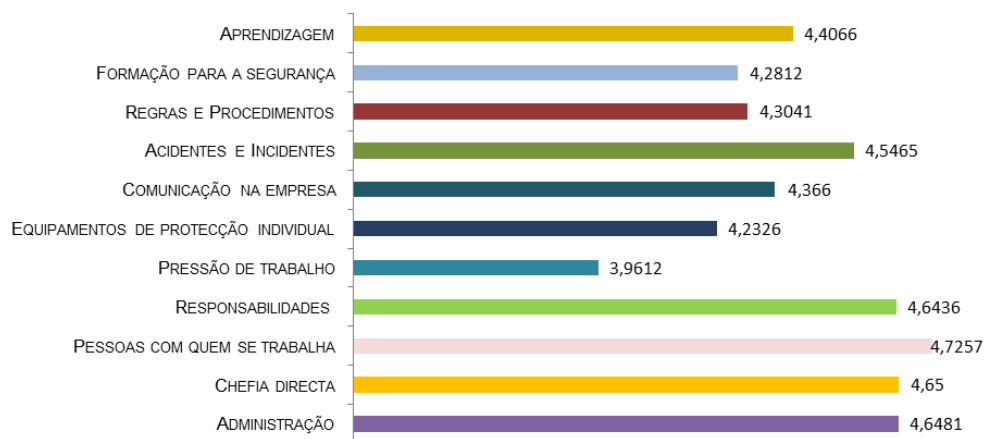
Fonte: (Guerreiro, 2010).

Os resultados decorrentes das dimensões de análise do clima de segurança, designadamente no que se refere ao apuramento das médias, sugerem a existência de um clima de segurança positivo (médias > 3,9612 e < 4,7257), considerando, de acordo com a

perspetiva de Silva (2008), que valores elevados indicam a existência de um clima forte e positivo e que valores mais baixos indicam um clima fraco e negativo.

Efetivamente, como traduzido na figura abaixo, só uma das dimensões de análise, a pressão de trabalho, revelou uma média inferior a 4, indiciando que o clima de segurança relativamente a esta questão, embora positivo, poderá revelar que, na perceção dos trabalhadores, reside nesta questão um dos principais fatores potenciadores de comportamentos inseguros e que podem conduzir ao acidente de trabalho.

Figura 1 - Médias obtidas das dimensões de análise do clima de segurança



Fonte: (Guerreiro, 2010).

Observou-se também que as dimensões de segurança referentes aos equipamentos de proteção individual, à comunicação na empresa, aos acidentes e incidentes, às regras e procedimentos, à formação para a segurança e à aprendizagem, indiciam um clima de segurança positivo, situando-se as médias das respostas entre 4 e 4,5.

Como dimensões indiciadoras de um clima de segurança positivo e forte, com médias entre 4,6 e 4,7, identificaram-se as referentes às responsabilidades, à administração, à chefia direta e, com a média mais elevada das onze dimensões, a dimensão relativa às pessoas com quem se trabalha, que poderá indiciar que, na perceção dos trabalhadores, se identificam comportamentos de segurança entre pares.



## d) Dados relativos às hipóteses levantadas

Na averiguação do enunciado de predição formulado na hipótese 1 deste estudo recorreu-se aos dados resultantes das dimensões de análise relativos à administração e à chefia direta.

Quadro 8 – Dados considerados para resposta à hipótese 1

<b>DIMENSÕES DE ANÁLISE</b>	<b>FIABILIDADE INTERNA</b>	<b>SENSIBILIDADE</b>
Administração	Fraca	4,6481
Chefia directa	Boa	4,6500

*Fonte: (Guerreiro, 2010).*

Os dados obtidos indiciam, apesar da fiabilidade interna da dimensão administração ser fraca, a existência de um clima de segurança positivo e forte, pelo que se pode concluir que, na perceção dos trabalhadores determinadas ações da administração e da chefia direta perante as questões de segurança do trabalho contribuem para um clima de segurança positivo e forte no sector em estudo.

Quanto à aferição do enunciado na hipótese 2 deste estudo recorreu-se aos dados provenientes das dimensões de análise relativos às pessoas com quem se trabalha, às responsabilidades, à pressão de trabalho e aos equipamentos de proteção individual.

Quadro 9 – Dados considerados para resposta à hipótese 2

<b>DIMENSÕES DE ANÁLISE</b>	<b>FIABILIDADE INTERNA</b>	<b>SENSIBILIDADE</b>
Pessoas com quem se trabalha	Fraca	4,7257
Responsabilidades	Razoável	4,6436
Pressão de trabalho	Boa	3,9612
Equipamentos de proteção individual	Fraca	4,2326

*Fonte: (Guerreiro, 2010).*

Os dados obtidos revelam a existência de um clima de segurança positivo, não obstante o facto da fiabilidade interna ser fraca nas dimensões de análise referentes às pessoas com quem se trabalha e aos equipamentos de proteção individual.

Resulta desta análise a corroboração da hipótese 2, no sentido em que se constata no sector em estudo que a existência de um clima de segurança positivo depende do posicionamento e da assunção das responsabilidades, dos trabalhadores, perante a segurança do trabalho (de acordo com a perceção dos trabalhadores).

Relativamente à hipótese 3 foram considerados os dados resultantes das dimensões de análise referentes à comunicação na empresa, aos acidentes e incidentes, às regras e procedimentos e à formação para a segurança.

Quadro 10 – Dados considerados para resposta à hipótese 3

<b>DIMENSÕES DE ANÁLISE</b>	<b>FIABILIDADE INTERNA</b>	<b>SENSIBILIDADE</b>
Comunicação na empresa	Razoável	4,3660
Acidentes e Incidentes	Fraca	4,5465
Regras e Procedimentos	Razoável	4,3041
Formação para a segurança	Razoável	4,2812

*Fonte: (Guerreiro, 2010).*

Na aferição da terceira hipótese constata-se a existência de um clima de segurança positivo, com uma fiabilidade interna razoável na maioria das dimensões, resultante, de acordo com a perspetiva dos trabalhadores, da forma como é gerida a comunicação, informação e formação para a segurança do trabalho dentro de uma organização.

Na verificação do enunciado na hipótese 4 foram considerados os dados provenientes das dimensões de análise relativos à aprendizagem com os acidentes de trabalho.

## Quadro 11 – Dados considerados para resposta à hipótese 4

<b>DIMENSÕES DE ANÁLISE</b>	<b>FIABILIDADE INTERNA</b>	<b>SENSIBILIDADE</b>
Aprendizagem	Fraco	4,4066

*Fonte: (Guerreiro, 2010).*

Com base nos dados, indicadores de um clima de segurança positivo não obstante a constatação de uma fiabilidade fraca, corrobora-se a hipótese formulada, segundo a qual a existência de um clima de segurança positivo pode dever-se aos contributos da análise e aprendizagem com os acidentes de trabalho, na perspetiva dos trabalhadores.

## CONCLUSÕES

A realização deste estudo baseou-se na consideração de que a caracterização do clima de segurança no sector hoteleiro, que constitui o seu objetivo geral, é um fator determinante na compreensão do funcionamento das organizações que operam no sector, designadamente das questões relacionadas com a segurança do trabalho, dos elementos que concorrem para a promoção da ocorrência do acidente de trabalho e sobretudo na possibilidade que surge de formulação ou reformulação de estratégias de prevenção dos acidentes de trabalho e de promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável nos estabelecimentos hoteleiros do Litoral Alentejano.

Conhecer o clima de segurança de uma organização permite a identificação de pontos fortes e fracos, de forma a assumirem-se medidas de intervenção adequadas e centralizadas nas reais necessidades dessa organização na área da segurança do trabalho.

No estudo empírico, alicerçado num questionário, validaram-se as hipóteses de investigação relativas ao clima de segurança com recurso à análise descritiva, concretamente análise de correspondências múltiplas, análise de consistência interna e determinação de médias e desvios padrão.

Importa referir que o contacto com os trabalhadores, e conseqüentemente a aplicação do questionário, só se viabilizava com a autorização dos diretores hoteleiros, o que não se verificou no total dos estabelecimentos hoteleiros inicialmente selecionados para investigação, facto que reduziu substancialmente a obtenção de dados que enriqueceriam certamente a pesquisa.

Dos dados obtidos realça-se o reduzido número de acidentes de trabalho declarados pelos respondentes, fato que diverge das estatísticas do setor e que poderá estar relacionado com o que os trabalhadores entendem como acidente de trabalho ou mesmo com algum receio de represálias, aspeto que limitou as possibilidades de análise na investigação.

Perante o exposto e identificadas, em termos metodológicos, algumas insuficiências e limitações, decorrentes da adoção de uma metodologia quantitativa, com recurso exclusivo a um questionário, como sugestão para trabalhos futuros concluiu-se que:

- Se a par da aplicação do questionário fosse requerido o acesso às estatísticas dos acidentes de trabalho ocorridos nos estabelecimentos em análise seria possível estabelecer um paralelo entre os acidentes de trabalho declarados e os ocorridos;
- Por outro lado, se a par da investigação quantitativa, baseada neste estudo no Questionário de Avaliação do Clima de Segurança, se procedesse a uma investigação qualitativa (entrevista e/ou observação direta) seria possível apurar não só o que é declarado pelos trabalhadores como também aferir, interpretar e compreender as suas respostas.

O estudo dos dados obtidos, para resposta às hipóteses levantadas nesta investigação, permitiu caracterizar o clima de segurança nos estabelecimentos hoteleiros analisados como positivo e tendencialmente forte, concluindo-se a existência dos seguintes elementos que contribuem para essa caracterização:

- Na percepção dos trabalhadores determinadas ações da administração e da chefia direta perante as questões de segurança do trabalho contribuem para um clima de segurança positivo;
- A existência de um clima de segurança positivo depende do posicionamento e da assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores perante a segurança do trabalho (de acordo com a percepção dos trabalhadores);

- A existência de um clima de segurança positivo resulta, de acordo com a perspetiva dos trabalhadores, da forma como é gerida a comunicação, informação e formação para a segurança do trabalho dentro do estabelecimento onde trabalham;
- Na perspetiva dos trabalhadores a existência de um clima de segurança positivo pode dever-se aos contributos da análise e aprendizagem com os acidentes de trabalho.

Numa indústria emergente que apresenta a nível nacional e internacional um elevado índice de crescimento para os próximos anos e especificamente numa área geográfica, o Litoral Alentejano, onde estão a ser criadas de raiz infraestruturas hoteleiras, a identificação *a priori* dos potenciais perigos / riscos relacionados com o trabalho, aliada a uma estratégia e atitude pró-ativa de todos os elementos das organizações (nas questões relacionadas com a segurança do trabalho) e ao conhecimento dos elementos que caracterizam o clima de segurança existente contribuem seguramente para a redução da sinistralidade no sector e consequentemente para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, promotor de produtividade e competitividade.

**BIBLIOGRAFIA**

- Areosa, J. (2012), "As percepções de riscos dos trabalhadores: qual a sua importância para a prevenção de acidentes de trabalho?". In H. Neto, J. Areosa e P. Arezes (eds.), *Impacto Social dos Acidentes de Trabalho*, Vila do Conde, Civeri Publishing, 65-97.
- Areosa, J. & Dwyer, T. (2010), "Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica", *Configurações*, 7, 107-128.
- Brown, R. & Holmes, H. (1986). "The use of a factor analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model". *Accident Analysis & Prevention*, 18, 455 – 470.
- Chevreau, F. (2006). *Les processus de maîtrise des risques à l'épreuve de la culture de sécurité: nouvelle approche de la culture de sécurité, nouvelles perspectives*, Genève: XVème Conférence Internationale de Management Stratégique, Annecy.
- Cooper, M.D. & Phillips, R.A. (2004). "Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship". *Journal of Safety Research*, 35, 497-512.
- Dedobbeleer, N. & Beland, F. (1991). "A safety climate measure for construction sites". *Journal of Safety Research*, 22, 97-103.
- Dieterly, D. & Schneider, B. (1974). "The effect of organizational environment on perceived power and climate: a laboratory study". *Organizational Behavior and Human Performance*, 11, 316-337.
- Fleming, M. et al. (2002). "Risk is in the eye of the beholder", *Safety & Health Practitioner*, 20, 30-34.
- GEP/MTSS (2008). *Colecção estatísticas: Acidentes de trabalho 2006*. Recuperado em 2009, Janeiro 25, de <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2006.pdf>
- Guerreiro, S. (2010). *Clima de segurança no sector hoteleiro - Os estabelecimentos hoteleiros do Litoral Alentejano*. Tese de mestrado inédita, Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais.
- Guldenmund, F. (2000). "The nature of safety culture: a review of theory and research". *Safety Science*, 34, 215-257.
- Hale, A. R. & Glendon, A. I. (1987). *Individual behavior in the control of danger*, New York: Elsevier Science Publishers B.V.

- Hill, M. & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Huot, R., (2002). *Métodos quantitativos para as ciências humanas*. Lisboa: Instituto Piaget
- IAEA (1991). *Safety Culture*. Safety Series nº 75-INSAG-4. Vienna: International Nuclear Safety Advisory Group, International Atomic Energy Agency.
- Keenan, V., Kerry, W. & Sherman, W. (1950). "Psychological climate and accidents in automotive plant". *Journal of Applied Psychology*, 35, 108-111.
- Lima m. (1998). "Factores Sociais na Percepção de Riscos". *Psicologia*, XII, 11-28.
- Meliá, J., Tomas, J. & Oliver, A. (1992). "Concepciones del clima de seguridad laboral: replicación del modelo confirmatorio de Dedobbeleer y Béland (1991). Sugerencias sobre el papel del análisis factorial confirmatorio en el análisis de cuestionarios". *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 89-98.
- Neal, A. & Griffin, M.A. (2000). "The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior". *Safety Science*, 34, 99-109.
- Niskannen, T. (1994). "Safety climate in the road administration". *Safety Science*, 17, 237-255.
- Oliver, A., Tomás, J. M., Islas, M. E. & Meliá, J. L. (1992) El cuestionario de clima de seguridad C3/15: Resultados exploratorios. *Psicológica*, 13, 161 – 172.
- Rundmo, T. (1996). "Association between risk perception and safety", *Safety Science*, 24, 197-209.
- Rundmo, T. (2000). "Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro", *Safety Science*, 34, 47-59.
- Santos, J. (2007). *A influência da demografia na actividade e emprego em Portugal: constatações para o período de 1998 a 2004 a partir dos inquéritos ao emprego do Instituto Nacional de Estatística*. Tese de Doutoramento inédita, Universidade de Évora, Departamento de Sociologia.
- 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, G., Huang, Y., Ho, M. & Chen, P. (2006). Does Safety Climate predict injury rates across industries: The need to consider for injury hazards? *Accident Analysis & Prevention*, 38, 556 – 562.
- Wiegmann, D., Zhang, H., Thaden, T., Sharma, G. & Mitchell, A. (2002). A synthesis of of safety culture and safety climate research. Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2. Aviation Research Lab – Institute of Aviation. University of Illinois.
- Zohar, D. (1980). “Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications”. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.
- Zohar, D. (2003). “Safety climate: conceptual and measurement issues. *Handbook of occupational health psychology*”. American Psychological Association, 123-142.