



Universidade do Minho
Escola de Engenharia

Fernanda Daniela Cunha Dionísio

**Sinistralidade laboral e certificação em
gestão da segurança e saúde no trabalho
(GSST)**

Dissertação de Mestrado em Engenharia Humana

Trabalho efetuado sob a orientação de

Prof. Doutor Néilson Bruno Martins Marques da Costa

Prof. Doutora Celina Pinto Leão

Outubro de 2017

AGRADECIMENTOS

O trabalho que aqui se apresenta só foi possível graças à colaboração e apoio de algumas pessoas que, direta ou indiretamente contribuíram para a sua realização e às quais não posso deixar de prestar o meu reconhecimento. Assim, desejo agradecer a todos aqueles que com o seu saber e a sua colaboração dispuseram do seu tempo para me apoiar.

Ao Professor Doutor Néilson Costa e à Professora Doutora Celina Pinto Leão por me terem dado a possibilidade de realizar este trabalho, pela total disponibilidade, interesse, excelente orientação e pela paciência demonstrada em todas as fases desta dissertação.

Um agradecimento muito especial ao meu marido Márcio pela força, dedicação, motivação, compreensão e por todo o apoio.

Aos meus pais, à minha irmã e namorado, expresso a minha gratidão pelo apoio e pela presença incondicional em todas as etapas.

Ao meu tio Armindo que, mais uma vez teve uma presença incansável quando mais precisei.

À Sra. Eng^a Gabriela, com quem tenho o privilégio de partilhar o gabinete diariamente, agradeço por todo o incentivo, principalmente nos momentos mais difíceis.

Aos meus familiares e amigos por todo o apoio, amizade e carinho demonstrado.

Um sincero muito OBRIGADA a todos!

RESUMO

A pertinência e importância do estudo a desenvolver advém da necessidade de estudar a variação da sinistralidade laboral com a certificação em GSST. Assim, será possível conhecer efetivamente qual a relação entre a sinistralidade laboral nas empresas que contrataram uma entidade externa responsável para assegurar que o Sistema de GSST é implementado, praticado e que cumpre todos os requisitos legais. Finalmente, pretende-se propor melhorias no método de implementação do Sistema de GSST de forma a delegar princípios preventivos e possíveis melhorias também ao nível da sinistralidade laboral. Para concretizar os objetivos deste estudo, fez-se um levantamento bibliográfico de forma a adquirir mais conhecimentos sobre os aspetos relacionados com a Certificação em GSST e os seus efeitos na sinistralidade laboral, tendo em conta a modalidade dos Serviços de SST praticados nas empresas. De seguida, foi realizado um inquérito com questões adaptadas à realidade empresarial em estudo, onde se questionavam trabalhadores de empresas com Serviço Interno de SST e trabalhadores de empresas com Serviços Externos de SST, sendo a amostra composta por 74 trabalhadores. Esses trabalhadores foram questionados sobre vários aspetos relacionados com a SST, desde questões relativas ao seu envolvimento nas questões de segurança da empresa, a sua postura e consciência perante situações mais delicadas em matéria de SST e sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais. Esses dados foram analisados qualitativamente e quantitativamente. Os testes estatísticos foram realizados recorrendo ao software SPSS. Para análise dos dados foi feita uma estatística descritiva de forma a fazer uma caracterização da amostra e para os testes estatísticos, Qui-Quadrado (χ^2), foi considerado um nível de significância de 5%. Os resultados obtidos foram confrontados com aqueles que foram adquiridos através da revisão bibliográfica. Deste modo, foi possível verificar se há uma interligação entre a modalidade de SST praticada nas empresas e o cumprimento dos requisitos legais de SST, o que poderá intervir diretamente na sinistralidade laboral. Os resultados do estudo apontam para uma relação existente entre a modalidade de SST praticada nas empresas e o cumprimento dos requisitos legais de SST, o que poderá intervir diretamente na sinistralidade laboral. Após a análise das variáveis estudadas, são propostas soluções e recomendações, visando a melhoria da certificação em SST.

PALAVRAS-CHAVE

Sinistralidade, Certificação em GSST, Legislação, Modalidade SST, Análise quantitativa

ABSTRACT

The pertinence and importance of the study to be developed comes from the need to study the variation of the labor accidents with the GSST certification. In this way, it will be possible to know effectively the relationship between the claims ratio in the companies that hired a responsible external entity to ensure that the OSMS is implemented, practiced and that it complies with all legal requirements. Finally, it is intended to propose improvements in the method of implementation of the OSHG in order to delegate preventive principles and possible improvements also in the level of labor accidents. In order to achieve the objectives of this study, a bibliographic survey was carried out in order to acquire more knowledge about the aspects related to Certification in OSHMS and its effects on the number of employees, taking into account the type of OSH services practiced in companies. Next, a survey was carried out with questions adapted to the business reality under study, where workers from companies with Internal Health Service and workers from companies with External Health Services were questioned, and the sample was composed of 74 workers. These workers were asked about various aspects of OSH, ranging from issues related to their involvement in company safety issues, their attitude and awareness to more sensitive OSH situations, and occupational accidents and occupational diseases. These data were analyzed qualitatively and quantitatively. Statistical tests were performed using SPSS software. For the analysis of the data a descriptive statistic was made in order to make a characterization of the sample and for the statistical tests, Chi-Square (χ^2), a level of significance of 5% was considered. The results obtained were compared with those that were acquired through the bibliographic review. In this way, it was possible to verify if there is an interconnection between the OSH modality practiced in the companies and the compliance with the legal requirements of OSH, which may intervene directly in the labor claims. The results of the study point to an existing relationship between the OSH modality practiced in companies and compliance with the legal requirements of OSH, which may intervene directly in the workplace accidents. After analyzing the studied variables, solutions and recommendations are proposed, aiming at the improvement of OSH certification.

KEYWORDS

Sinistrality, Certification in GSST, Legislation, SST Modality, Quantitative Analysis

ÍNDICE

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract	vii
Índice de Figuras	xi
Índice de Tabelas.....	xv
Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos	xvii
1. Introdução	1
1.1 Objetivos.....	2
1.2 Estrutura do documento.....	2
2. Revisão bibliográfica	5
2.1 Perspetiva histórica.....	5
2.2 Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho.....	11
2.3 SGSST – a sua origem.....	15
2.4 OHSAS 18001 - evolução	16
2.5 Requisitos do SGSST preconizados na NP 4397	22
2.6 Processo de Certificação de SGSST	25
2.7 Vantagens e custos de um SGSST.....	29
2.8 Dificuldades e recomendações para implementar um SGSST	31
2.9 Formação em Segurança e Saúde no Trabalho (SST).....	38
2.10 Organização de Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho	40
3. Metodologia	45
3.1 Ferramentas para a recolha de dados	46
3.1.1 Questionário	46
3.1.2 Base de dados	46
3.2 Caraterização da amostra.....	47
4. Resultados	49
4.1 Resultados relativos à perceção dos trabalhadores sobre SST	49
4.2 Análise dos dados de sinistralidade fornecidos pela empresa de prestação de serviços externos de SST.....	74
5. Conclusão.....	81

Referências Bibliográficas	85
Anexo I – Inquérito sobre a percepção dos trabalhadores relativamente à Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho.....	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de interações recíprocas da cultura de segurança.....	9
Figura 2: interações entre os aspetos da cultura de segurança.	10
Figura 3: fatores relacionados com o estágio de maturidade essenciais para a cultura de segurança.....	12
Figura 4: Modelo de maturidade de cultura de segurança proposto por Hudson (2001).	13
Figura 5: modelo de maturidade de cultura de segurança proposto por Fleming.	15
Figura 6: Sistema de Gestão Integrado.	17
Figura 7: cronograma do desenvolvimento da ISO 45001.....	20
Figura 8: Organização da Comissão Técnica 42 – Segurança e Saúde no Trabalho.	21
Figura 9: Ciclo PDCA, de Deming ou de Melhoria Contínua.	22
Figura 10: procedimentos do Ciclo PDCA.	23
Figura 11: Modelo do Sistema de Gestão SST para a norma OHSAS.	24
Figura 12: rampa da melhoria contínua.....	25
Figura 13: requisitos normativos do SGSST.....	27
Figura 14: processo de Gestão dos Riscos.	34
Figura 15: modelo explicativo da resistência individual à mudança.	35
Figura 16: Modalidades do serviço de GSST.....	41
Figura 17: Serviço Interno de SST.....	42
Figura 18: Requisitos dos serviços externos de SST.....	43
Figura 19: Gráfico demonstrativo das habilitações literárias dos inquiridos.....	48
Figura 20: Gráfico demonstrativo do tipo de vínculo dos inquiridos e tempo na empresa.....	48
Figura 21: Gráfico demonstrativo da modalidade dos serviços de SST.....	50
Figura 22: Gráfico demonstrativo da perceção da gestão da empresa sobre a segurança.....	52
Figura 23: segurança como prioridade da gestão vs modalidade dos serviços de SST.....	52
Figura 24: Gráfico demonstrativo da solicitação de tarefas que coloquem em risco a SST....	53
Figura 25: Gráfico demonstrativo da solicitação de tarefas que coloquem em risco a SST vs modalidade dos serviços de SST.....	54
Figura 26: Gráfico demonstrativo de quem solicitou tarefas de risco aos inquiridos.....	55
Figura 27: Objetivo da implementação de um SSST.....	55
Figura 28: Gráfico demonstrativo da participação no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos.....	56

Figura 29: Participação no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos vs modalidade dos serviços de SST.....	56
Figura 30: Conhecimento das medidas de SST antes de serem postas em prática vs modalidade dos serviços	57
Figura 31: Disponibilidade para falar sobre as preocupações de segurança vs modalidade dos serviços.....	58
Figura 32: Análise da questão "Sinto-me em segurança" vs modalidade dos serviços de SST	59
Figura 33: Reflexão sobre Segurança durante o trabalho vs modalidade dos serviços.....	60
Figura 34: Percepção sobre valorização enquanto trabalhador vs modalidade dos serviços de SST	60
Figura 35: Vitorias das empresas de segurança vs modalidade dos serviços de SST	61
Figura 36: Esclarecimento de dúvidas em ações de formação vs modalidade dos serviços de SST	61
Figura 37: Formação em Segurança vs modalidade dos serviços de SST	62
Figura 38: Controlo das normas de Segurança vs modalidade dos serviços de SST	62
Figura 39: Atualização das normas de Segurança vs modalidade dos serviços de SST	63
Figura 40: Valorização do cumprimento das regras de Segurança vs modalidade dos serviços de SST	63
Figura 41: disponibilidade do equipamento de Segurança vs modalidade dos serviços de SST	64
Figura 42: importância da segurança das pessoas e dos equipamentos vs modalidade dos serviços de SST	64
Figura 43: Discussão e aprendizagem com os acidentes de trabalho vs modalidade dos serviços de SST	65
Figura 44: trabalhar em segurança vs modalidade dos serviços de SST.....	66
Figura 45: trabalhar em Segurança independentemente da quantidade de trabalho vs modalidade dos serviços de SST.....	66
Figura 46: Reformulação da questão "quando há muito trabalho não é possível seguir as normas de Segurança"	67
Figura 47: trabalhar sem Segurança para realizar rapidamente a tarefa vs modalidade dos serviços de SST	67
Figura 48: trabalhadores envolvidos nas questões de Segurança vs modalidade dos serviços de SST	68

Figura 49: preocupação do chefe em questões de Segurança vs modalidade dos serviços de SST	69
Figura 50: importância dos serviços de SST vs modalidade dos serviços de SST	69
Figura 51: Inquirido já sofreu acidentes de trabalho vs modalidade dos serviços de SST	70
Figura 52: Ocorrência de acidentes na empresa vs modalidade dos serviços de SST	70
Figura 53: local onde ocorreram os acidentes de trabalho vs modalidade dos serviços de SST	71
Figura 54: Causas dos acidentes de trabalho vs modalidade dos serviços de SST	72
Figura 55: Sinistralidade de 2011 a 2016 comunicada à empresa de prestação de serviços Externos de SST	74
Figura 56: sinistralidade laboral por género, em 2016.....	76
Figura 57: Local de ocorrência da sinistralidade	76
Figura 58: Modalidade dos serviços de SST nas empresas com registo de sinistralidade em 2016	77
Figura 59: localização da lesão no sinistrado, ocorrência no ano 2016	78
Figura 60: CAE das empresas com registo de sinistralidade em 2016	79
Figura 61: género dos sinistrados em 2016 vs modalidade dos serviços de SST	79
Figura 62: localização da lesão dos sinistrados em 2016 vs modalidade dos serviços de SST	80

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: quadro comparativo das três normas de Certificação de Sistemas de Gestão. Fonte: J. Calado (2014).....	18
Tabela 2: Possíveis comportamentos diante de uma mudança. Fonte: (adaptado de Ligia, Bortolotti, & Andrade, n.d.	37
Tabela 3. Caracterização sociodemográfica do sexo e idade dos inquiridos	47
Tabela 4: modalidade dos serviços de SST vs presença de trabalhador responsável pela área de SST na empresa.....	50
Tabela 5: Profissão de risco vs conhecimento dos riscos no posto de trabalho	51
Tabela 6: Preocupação com os riscos no local de trabalho vs agir rapidamente e de forma eficaz perante esses riscos.....	51
Tabela 7: Importância da Segurança no local de trabalho vs equilíbrio entre a segurança e as tarefas desempenhadas	51
Tabela 8: Falar de Segurança no trabalho vs poder participar mais nos assuntos de Segurança	53
Tabela 9: solicitação de tarefas de risco vs "quem solicitou"	54
Tabela 10: Conhecimento das medidas de Segurança e Saúde, antes das mesmas serem postas em prática	57
Tabela 11: quadro síntese da análise das questões abordadas no inquérito, comparação entre as empresas com Serviço Externo de SST e as empresas com Serviço Interno de SST	72
Tabela 12: dados da ACT relativos a acidentes de trabalho graves.	75

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

BSI – British Standards Institute

CAE – Código de Atividade Económica

CT 42 - Comissão Técnica – Segurança e Saúde do Trabalhador

EPI's – Equipamentos de Proteção Individual

GSST - gestão de segurança e saúde no trabalho

ILO- OHS - International Labour Organization's Occupational Safety and Health

IPQ - Instituto Português da Qualidade

PC - Project Committee

PDCA - Plan-Do-Check-Act

OHSAS - Occupational Health and Safety Assessment Services

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Nacional de Saúde

ONN - Organismo Nacional de Normalização

ONS – Organismos de Normalização Setorial

SC – Subcomissões

SGA - Sistemas de Gestão Ambiental

SGQ - Sistemas de Gestão da Qualidade

SGSST – Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho

SST - Segurança e Saúde no Trabalho

UE – União Europeia

1. INTRODUÇÃO

Os acidentes de trabalho constituem um problema a nível nacional, europeu e mundial, com consequências económicas e sociais graves (EASHW, 2002).

O número de acidentes, incluindo os acidentes mortais, resulta em custos para os países, para as organizações e em consequências graves para a saúde e bem-estar da população, sendo a sinistralidade laboral um dos encargos mais pesados que afeta atualmente a população trabalhadora (Alves, 2012). Face a isto, é cada vez mais importante que os gestores assumam a segurança com base no comportamento, identificando e acompanhando os comportamentos nas atividades realizadas nos ambientes de trabalho (Peciño, 2016).

De acordo com o Eurostat, no ano de 2001, ocorreram na União Europeia, UE, cerca de 4,7 milhões de acidentes de trabalho com mais de três dias de ausência ao trabalho e cerca de 4900 acidentes de trabalho mortais. No que respeita a acidentes sem falta ao trabalho, o número total sobe para cerca de 7,6 milhões. A Organização Internacional do Trabalho, OIT, estima que mais 159 500 trabalhadores morrem todos os anos na UE de doenças profissionais (Freitas & Cordeiro, 2013).

Estes resultados mostram claramente que os acidentes de trabalho e as doenças profissionais constituem uma grande preocupação e devem ser devidamente geridos, sendo urgente implementar medidas de correção no sentido de melhorar as relações de trabalho e reduzir a ocorrência de acidentes e doenças profissionais (Mohammadfam et al., 2016). Apesar da implementação de muitas práticas de gestão de segurança e saúde no trabalho (GSST), os acidentes de trabalho ainda ocorrem. No entanto, estes ocorrem porque existe um risco, e esse risco decorre de um conjunto de condições de trabalho que influenciam o comportamento do trabalhador (Peciño, 2016). Com o controlo adequado dessas condições de trabalho e, por conseguinte, do risco associado, pode ser possível prevenir acidentes, independentemente dos fatores individuais de cada caso (García-Herrero, et al., 2012).

Nos últimos anos, as investigações sobre os acidentes tenderam a ser mais sobre questões organizacionais do que sobre as causas técnicas e humanas (Okoh & Haugen, 2013). Apesar de muitos anos de investigação sobre o desempenho dos sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho (SGSST), ainda não há provas conclusivas da sua eficácia (Podgórski, 2015). Há, naturalmente, relatórios sobre a forte correlação da sua implementação com indicadores de segurança e saúde no trabalho (SST) (Yoon et al., 2013). As empresas de certificação em segurança têm um papel fundamental, pois, estas devem alertar os empresários dos riscos

existentes, avaliar e implementar uma cultura de segurança de forma a prevenir esses mesmos riscos, começando por envolver os próprios trabalhadores da empresa (Yuan & Wang, 2012). A pertinência e importância do estudo a desenvolver advém da necessidade de estudar a variação da sinistralidade laboral com a certificação em GSST. Desta forma será possível conhecer efetivamente qual a relação entre a sinistralidade laboral nas empresas que contrataram uma entidade externa responsável para assegurar que o sistema de GSST é implementado, praticado e que cumpre todos os requisitos legais.

1.1 Objetivos

Objetivo geral: Avaliar a influência da certificação em gestão de segurança e saúde no trabalho, por uma entidade externa, na sinistralidade laboral.

Objetivos específicos:

Para a concretização dos objetivos gerais definem-se os seguintes objetivos específicos:

- Avaliar a perceção dos trabalhadores relativamente à certificação em GSST;
- Recolher informação relativa à sinistralidade laboral de empresas de uma determinada zona geográfica;
- Analisar a informação recolhida nas participações de sinistralidade laboral ocorrida nessas empresas;
- Identificar o conjunto de fatores organizacionais que potenciam a ocorrência de acidentes e/ou incidentes.

1.2 Estrutura do documento

O presente trabalho está dividido em cinco capítulos. Neste capítulo foi apresentado o enquadramento, a motivação e os objetivos a atingir nesta dissertação. No capítulo 2 é efetuada a revisão bibliográfica, onde é apresentada a perspetiva histórica do tema, é abordada a temática da Certificação em SST, fez-se o estudo dos requisitos legais e normativos – OHSAS 18001 e NP 4397, analisaram-se as dificuldades e recomendações para implementar um SGSST e também foi abordada a temática da formação da SST e da modalidade de organização dos serviços de SST. No capítulo 3 definiu-se a metodologia para avaliar a perceção dos trabalhadores das diferentes modalidades de SST praticadas nas empresas. No capítulo 4 é feita a análise e discussão dos resultados obtidos, de forma a perceber efetivamente qual a relação

entre a sinistralidade laboral nas empresas que contrataram uma entidade externa responsável para assegurar que o SGSST é implementado, praticado e que cumpre todos os requisitos legais. Além disso, foram analisados dados relativos a sinistralidade laboral, fornecidos por uma empresa de prestação de Serviços Externos de SST. Por último, no capítulo 5 são apresentadas considerações finais do estudo desenvolvido nesta dissertação.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Perspetiva histórica

Os acidentes de trabalho constituem um problema a nível nacional, europeu e mundial, com consequências económicas e sociais graves (EASHW, 2002). Cerca de seis mil pessoas morrem anualmente na União Europeia em consequência de acidentes de trabalho e mais do dobro morrem por doenças profissionais, segundo a Organização Internacional do Trabalho.

As estatísticas europeias revelam que os acidentes de trabalho representam ainda um problema social importante e, ao mesmo tempo, tem sido reconhecida a necessidade de usar a informação dos acidentes de trabalho para a prevenção, através da aprendizagem.

Os dados da Comissão Europeia demonstram que Portugal é um dos países que mais contribui para um aumento significativo das estatísticas de acidentes de trabalho no seio da Comunidade Europeia. No ano de 2001, Portugal era o país com maior número de acidentes de trabalho fatais e causadores de incapacidades funcionais, embora se tenha verificado uma diminuição do número total de acidentes (EASHW, 2002).

Tendo em conta os números supracitados é necessário perceber se a certificação das empresas em segurança no trabalho é eficiente no sentido de reduzir esses números.

A questão dos acidentes e doenças profissionais acompanhou desde sempre o desenvolvimento das atividades do homem, sendo o risco uma característica inevitável da existência humana, pelo que, nem o homem, nem as organizações e nem a sociedade podem sobreviver por um longo período de tempo sem a existência de tarefas perigosas (Santos & Donaire, 1999).

No Código de Hammurabi elaborado entre 1792 e 1750 a.C., encontram-se listadas medidas penais aplicáveis a responsáveis por alguns tipos de acidentes, dentro da lógica prevalecente de “olho por olho, dente por dente”. Assim, o responsável pelo colapso de uma edificação, com perda de vidas, seria condenado à morte e, se um trabalhador perdesse algum órgão ou membro num acidente de trabalho, seria amputado idêntico membro ou órgão à sua chefia direta para compensar a perda sofrida pelo trabalhador (Silva, 2015).

No ano de 1700, o médico italiano Bernardino Ramazzini, publicou o livro “De Morbis Artificum Diatriba” (As doenças dos trabalhadores), tendo-lhe sido atribuído o título de “O pai da medicina do trabalho”. Nas suas obras, Ramazzini, abordou temas sobre higiene e medicina no trabalho no séc. XVII, tendo abordado várias doenças profissionais, como por exemplo a

dos mineiros, dos pintores, dos ferreiros, dos pedreiros, dos carregadores, entre outras (Bedrikow & Gomes, 2015).

Ainda numa perspectiva histórica, por volta de 1760, com a Revolução Industrial, facilmente se podem verificar os inegáveis benefícios que esta veio trazer para as sociedades modernas. Contudo, este novo período acarretou também alguns efeitos sociais adversos, nomeadamente, ao nível da “produção” de acidentes. As novas formas de organização do trabalho, fruto da Revolução Industrial, são, em grande medida, responsáveis pela sinistralidade laboral massiva e sistemática que caracterizou o mundo do trabalho nos últimos dois séculos (Pinto, 1996 citado por Dwyer, 2010).

O incremento da produção em série evidenciou a fragilidade do homem na competição desleal com a máquina. Os acidentes de trabalho eram uma constante, com vítimas fatais, principalmente as crianças que as fábricas empregavam, provocados por máquinas rudimentares, partes móveis desprotegidas, várias horas de trabalho e mão-de-obra não preparada.

Em 1802, o parlamento inglês, através de uma comissão de inquérito, aprovou a 1^o lei de proteção aos trabalhadores: Lei de saúde e moral dos aprendizes, estabelecendo um limite de 12 horas de trabalho/dia, a proibição do trabalho noturno, a obrigatoriedade dos funcionários lavarem as paredes das fábricas duas vezes ao ano e, além disso, era obrigatório a ventilação desses locais (Waldhelm, 2012).

Esta lei e outras que se seguiram mostraram-se pouco eficientes, devido à forte oposição dos empregadores, sendo o próprio trabalhador a zelar pela sua defesa diante de um ambiente de trabalho hostil, agressivo e bastante perigoso.

Em 1830, surge o primeiro serviço de medicina do trabalho, quando Robert Dernham, proprietário de uma fábrica têxtil se preocupou com o facto dos seus operários não disporem de nenhum cuidado médico. Assim, este empresário, procurou o Dr. Robert Baker, seu médico, pedindo que indicasse qual a maneira pela qual ele, como empresário, poderia resolver tal situação. Baker respondeu-lhe: "Coloque no interior da sua fábrica o seu próprio médico, que servirá de intermediário entre você, os seus trabalhadores e o público. Deixe-o visitar a fábrica, sala por sala, sempre que existam pessoas trabalhando, de maneira que ele possa verificar o efeito do trabalho sobre as pessoas. E se ele verificar que qualquer dos trabalhadores está sofrendo a influência de causas que possam ser prevenidas, a ele competirá fazer tal prevenção. Dessa forma você poderá dizer: meu médico é a minha defesa, pois a ele dei toda a minha autoridade no que diz respeito à proteção da saúde e das condições físicas dos meus operários;

se algum deles vier a sofrer qualquer alteração da saúde, o médico unicamente é que deve ser responsabilizado" (R. Mendes & Dias, 1991).

Esse modelo de médico no trabalho, com a crescente preocupação em prover serviços médicos aos trabalhadores expandiu-se rapidamente por outros países, paralelamente ao processo de industrialização. Entre outros fatores, a grande importância da proteção à saúde dos trabalhadores motivou a criação de duas grandes organizações de âmbito mundial: a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, e a Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1948. Juntos, esses dois órgãos estabeleceram, em 1950, o objetivo da Saúde Ocupacional: adaptar o trabalho ao homem e cada homem à sua atividade.

Em 1833, foi realizada a lei das fábricas (Arra, 1931), que é considerada como a primeira legislação eficiente no campo da proteção dos trabalhadores, devido ao número excessivo de acidentes, quer provocados pela falta de proteção das máquinas, quer pela falta de formação para a realização da sua tarefa, quer pelo ruído provocado pelas máquinas monstruosas, quer pelas más condições de trabalho, quer pelo forte impacto na opinião pública do relatório da comissão parlamentar em 1831 que finalizava com o seguinte excerto:

Diante desta comissão desfilou longa procissão de trabalhadores: homens e mulheres, meninos e meninas. (...) degradados na sua qualidade humana, cada um deles na clara evidência de uma vida arruinada, um quadro vivo da crueldade do homem para com o homem, uma impiedosa condenação daqueles legisladores que, quando em suas mãos detinham poder imenso, abandonaram os fracos à capacidade dos fortes.

Relatório de Michael Saddler (Lot, n.d.)

A lei das fábricas tinha como princípios (Arra, 1931) a proibição do trabalho noturno para menores de 18 anos, restringia as horas de trabalho dos menores a 12 h por dia e 69 h por semana, as fábricas tinham que ter escola para todos os menores de 13 anos, a idade mínima para o trabalho era de 9 anos e o médico deveria comprovar que o desenvolvimento físico da criança correspondia à sua idade cronológica.

Desde o dealbar da Revolução Industrial até aos dias de hoje verificaram-se profundas alterações na incidência dos acidentes, devido a múltiplos fatores. Enquanto no início da Revolução Industrial os acidentes de trabalho com mineiros eram muito frequentes, atualmente

encontramos esta característica nos operários da construção civil. Assim, as transformações no mundo do trabalho deram também origem à transformação na tipologia dos acidentes em contexto laboral (Dwyer, 2010).

Desde meados da década de 1980, os Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) têm sido implementados em numerosas empresas em todo o mundo (Podgórski, 2015). A primeira vez que o termo "cultura de segurança" surgiu na literatura foi quando a Agência Internacional de Energia Atômica o introduziu no seu Relatório de Acidentes de Chernobyl de 1986, com o objetivo de descrever a influência que o pensamento e o comportamento das pessoas responsáveis pela segurança dessa central nuclear teve nesse acidente (citado por Kim, Park, & Park, 2016). Os erros e violações dos procedimentos que contribuíram para este acidente foram interpretados como uma evidência da existência de uma fraca cultura de segurança em Chernobyl e na indústria soviética, em geral. Neste relatório, a cultura de segurança foi definida como correspondendo ao “conjunto de características e atitudes das organizações e dos indivíduos, que garante que a segurança de uma planta nuclear, pela sua importância, terá a maior prioridade”.

Desde então, houve a realização de um elevado número de estudos sobre cultura de segurança, onde é enfatizado o papel dos valores, normas, atitudes e percepções sobre segurança, que se encontram em utilização na organização, sobre os indicadores de segurança organizacional, sinistralidade e comportamentos de segurança e risco dos trabalhadores dentro da organização (Chib & Kanetkar, 2014; Kim et al., 2016).

Após o relatório da Agência Internacional de Energia Atômica sobre o acidente de Chernobyl, há autores que apresentaram uma primeira definição de cultura de segurança, na qual salientam aspetos culturais. Para esses autores, a cultura de segurança, à semelhança da cultura organizacional, corresponde a um sistema de significados partilhados por um determinado grupo sobre segurança e que pode ser definido como "o conjunto específico de normas, crenças, funções, atitudes e práticas dentro de uma organização, com o objetivo de minimizar a exposição dos empregados, clientes, fornecedores e do público, em geral das condições consideradas perigosas ou que causem doenças."

Cooper (1998, 2000), citado por (Cantalego Danielly; Filho Cid & Quelhas, 2015), por exemplo, definiu cultura de segurança como o resultado das interações dinâmicas entre três aspetos, tal como é demonstrado na Figura 1:

- 1) as percepções e atitudes;
- 2) o comportamento e ações (práticas coletivas);
- 3) o Sistema de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho (SGSST) da organização.



Figura 1: Modelo de interações recíprocas da cultura de segurança. Fonte: Cantalego Danielly, Filho Cid & Quelhas(2015)

As interações entre estes aspetos podem variar em intensidade e no tempo, dependendo da situação. Por exemplo, pode levar tempo para as mudanças na estrutura da organização influenciarem o comportamento e as atitudes dos membros da organização. A Figura 2 representa esquematicamente as interações entre estes três aspetos presentes na cultura de segurança:

- As atitudes e percepções são como as pessoas sentem a organização e estão relacionadas com o indivíduo;
- Os comportamentos e as ações são o que as pessoas fazem na organização e estão relacionadas com o trabalho;
- O SGSST é constituído pelas políticas, procedimentos, sistemas de controlo, fluxo de informações, etc., e está relacionado com a organização.

As atitudes e percepções não são fatores observáveis, pois encontram-se no campo subjetivo do indivíduo, enquanto que, o comportamento, as ações e o SGSST são fatores objetivos, possíveis de serem observados. Como estes aspetos podem ser mensurados diretamente, é possível também mensurar a cultura de segurança de forma significativa em diferentes estágios organizacionais (Filho, Anastacio; Andrade & Marcia, 2011).

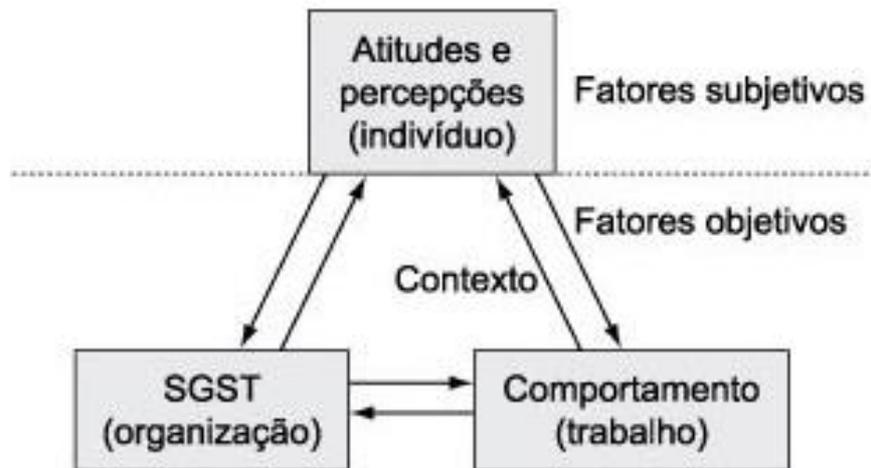


Figura 2: interações entre os aspetos da cultura de segurança.
 Fonte: Filho, Anastacio; Andrade & Marcia, (2011)

Para uma cultura de segurança positiva, a Agência Internacional de Energia Atômica refere as seguintes características como fundamentais (Atômica, n.d.):

- (1) a liderança é o compromisso altamente visível com a segurança da alta administração, uma característica vital para proporcionar uma cultura de segurança positiva.
- (2) a segurança deve ser claramente comunicada como um valor, e não como uma prioridade que pode ser trocada contra custo e cronograma.
- (3) a tomada de decisões descentralizada e a responsabilização de grupos-chave responsáveis pela segurança são importantes para criar e manter uma cultura de segurança positiva.
- (4) todos os funcionários devem aprender sobre segurança e contribuir com ideias sobre a melhoria da mesma. Uma cultura de segurança positiva é alcançada quando os funcionários aprendem com intuição, e não com incidentes/acidentes, e mudam as maneiras de pensar e agir compartilhando experiências e enfrentando problemas compartilhados.
- (5) uma cultura de segurança positiva é aquela em que a segurança é uma prioridade absoluta e está integrada em todos os aspetos da empresa. Em particular, entre as cinco características, a liderança dos empregadores é a chave para o desenvolvimento de uma cultura de segurança positiva.

A forma como uma organização combina eficazmente as suas atividades e determina o desempenho global, está baseada na implementação da Missão e Visão através de uma estratégia suportada por políticas, planos, objetivos, metas e processos (Calado, 2014).

2.2 Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho

Com objetivo de reduzir os acidentes de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2004) recomenda a implantação de um SGSST nas empresas para gerir os riscos existentes, além de propor uma norma para guiar a implantação do SGSST (Health, 2001). Os SGSST são ferramentas gerenciais que contribuem para a eficiente melhoria do desempenho das empresas em relação às questões de segurança e saúde no trabalho (SST), visando o cumprimento da legislação, aumento da produtividade, diminuição de acidentes, credibilidade perante a opinião pública e crescente conscientização quanto à segurança e à saúde dos colaboradores e parceiros da organização (José, Oliveira, Bizan, & Oliveira, 2010).

Das diversas definições de SST e de SGSST existentes, a OHSAS 18001/NP 4397 refere que a SST é o conjunto das intervenções que objetivam o controlo dos riscos profissionais e a promoção da segurança e saúde dos trabalhadores ou outros (incluindo trabalhadores temporários, prestadores de serviços e trabalhadores por conta própria), visitantes ou qualquer outro indivíduo no local de trabalho e um SGSST é parte do sistema de gestão de uma organização, utilizado para desenvolver e implementar a política da SST e gerir os riscos correspondentes.

Atualmente, os fatores organizacionais, como a cultura de segurança, são apontados como os principais fatores que estão relacionados com os acidentes de trabalho. Um Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho, que gerencie os riscos e enfatize a cultura de segurança, é um instrumento essencial para melhorar as condições no ambiente de trabalho e reduzir acidentes e doenças ocupacionais.

No entanto, as questões culturais podem, inúmeras vezes, transformar-se em entraves ou obstáculos significativos para as mudanças requeridas quando da implementação do Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho. Portanto, para ter um Sistema de Gestão de Segurança do Trabalho bem sucedido, é necessário que a organização tenha uma cultura de segurança estabelecida, ou seja, é essencial conhecer em que situação se encontra o estágio da maturidade da cultura existente na empresa, para a formulação de planos de mudanças, quando necessárias, para, desta forma, obter o sucesso deste sistema (Filho, Anastacio; Andrade & Marcia, 2011). O estágio de maturidade é definido pelo modo como a organização trata os seguintes fatores, representados na Figura 3, considerados como essenciais para a cultura de segurança:



Figura 3: fatores relacionados com o estágio de maturidade essenciais para a cultura de segurança.
Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com a literatura, para Hudson (2001), os estágios de maturidade da cultura de segurança de uma empresa, podem ser divididos em cinco níveis de desenvolvimento, desde "Patológico", "Reativo", "Cálculativo", "Proativo" e "Generativo", tal como é demonstrado na Figura 4.

- Estágio patológico (pathological stage) – neste estágio não há ações na área de segurança do trabalho na organização. O máximo que se procura fazer é atender à legislação.
- Estágio reativo (reactive stage) – neste estágio as ações da organização da área de saúde e segurança no trabalho são realizadas apenas depois dos acidentes de trabalho terem acontecido. As ações não são sistemáticas, procuram dar respostas aos acidentes de trabalho, procurando apenas remediar a situação.
- Estágio calculativo (calculative stage) – neste estágio a organização tem um sistema para gerir riscos nos locais de trabalho, mas ainda não tem a visão sistémica da saúde,

segurança e do meio ambiente. Neste caso, as ações estão mais definidas com o objetivo de quantificar os riscos.

- Estágio proativo (proactive stage) – é o desenvolvimento do estágio de transição para o estágio da cultura construtiva. O líder da organização, com base nos valores da organização, conduz para as melhorias contínuas na saúde, na segurança e no meio ambiente. Procura antecipar os problemas antes que eles aconteçam.
- Estágio construtivo/generativo (generative stage) – Existe um sistema integrado de saúde, segurança e meio ambiente, no qual, a organização se baseia e se orienta para realizar os seus negócios. A organização tem as informações necessárias para gerir o sistema de segurança do trabalho e está constantemente a tentar melhorar e encontrar as melhores formas de controlar os riscos. Este é o último estágio do modelo de maturidade.

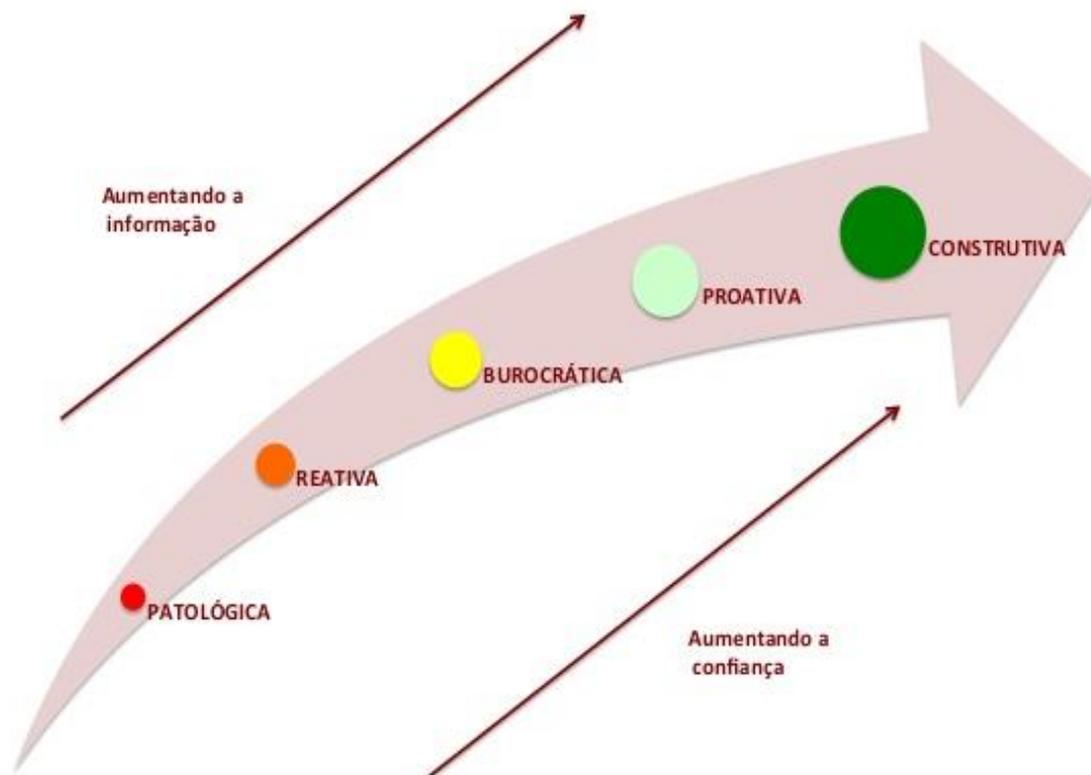


Figura 4: Modelo de maturidade de cultura de segurança proposto por Hudson (2001).

Fonte: Filho, Anastacio; Andrade & Marcia, (2011)

Outro modelo de cultura de segurança é defendido por Fleming (2001), que alerta para o facto de que o seu modelo apenas pode ser aplicável em organizações que atendam aos seguintes critérios:

- Tenha um adequado Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho;

- A maioria dos acidentes do trabalho não é causada por falhas técnicas;
- Atenda às leis e normas sobre segurança do trabalho;
- A segurança do trabalho é dirigida para evitar acidentes.

O modelo defendido por Fleming (2001) tem cinco estágios de maturidade: emergindo (emerging), gerenciando (managing), envolvendo (involving), cooperando (cooperating) e melhorando continuamente (continually), pelos quais a organização progredirá sequencialmente, fortalecendo os pontos fortes e removendo os pontos fracos do estágio anterior. O estágio de maturidade de cultura de segurança é determinado com base no tratamento dado pela organização a dez fatores considerados por Fleming (2001) como importantes para formação da cultura de segurança, que são (Filho, Anastacio; Andrade & Marcia, 2011):

- comprometimento e visibilidade dos gerentes;
- comunicação;
- produção vs segurança;
- aprendizagem organizacional;
- recursos para segurança do trabalho;
- participação dos empregados;
- percepção compartilhada dos empregados sobre segurança do trabalho;
- confiança;
- treinamento;
- relações industriais e satisfação no trabalho.

A Figura 5 mostra o modelo de Fleming (2001) com os seus cinco estágios de maturidade de cultura de segurança.

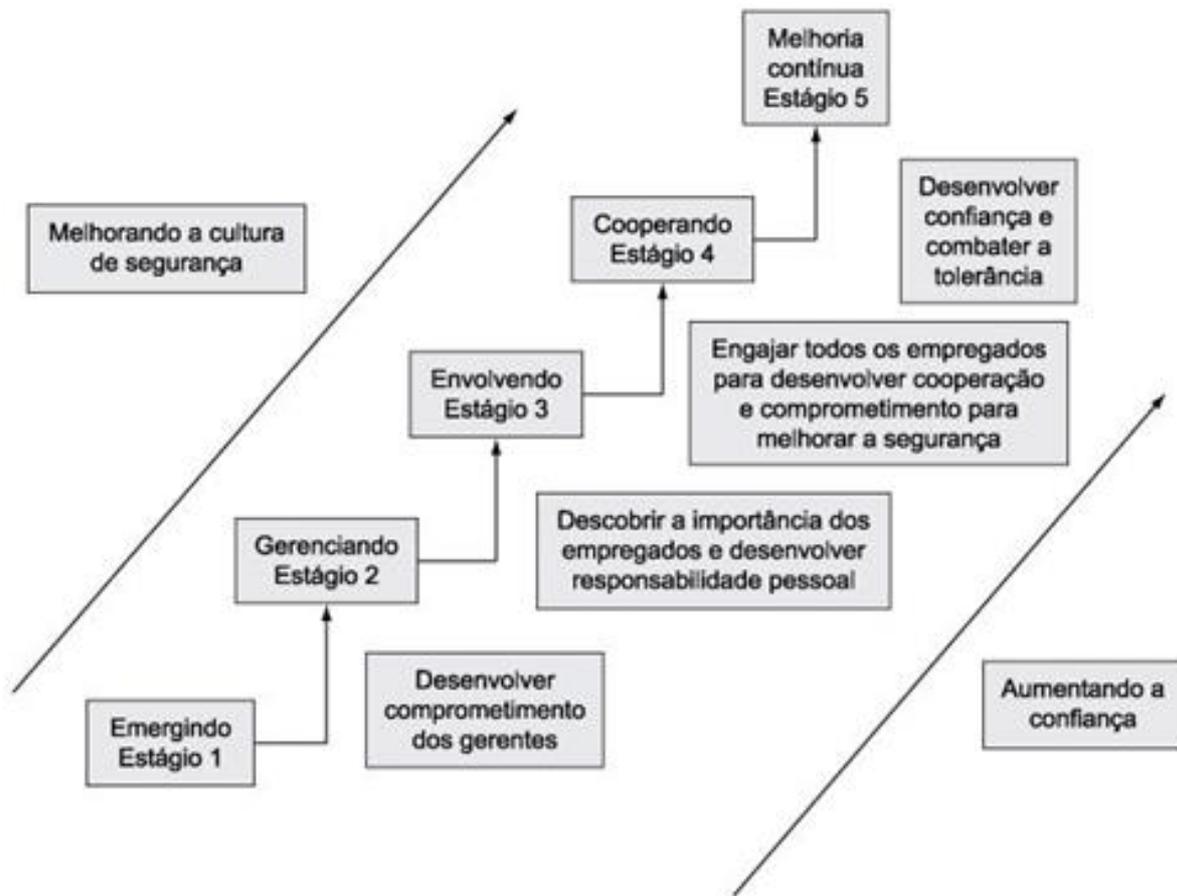


Figura 5: modelo de maturidade de cultura de segurança proposto por Fleming.
 Fonte: Filho, Anastacio; Andrade & Marcia, (2011)

2.3 SGSST – a sua origem

Os Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, são um conjunto de iniciativas da organização, formalizados através de políticas, programas, procedimentos e processos de negócio da organização para auxiliá-la, a estar em conformidade com as exigências legais e demais partes interessadas, conduzindo as suas atividades com ética e responsabilidade social. Nos inícios dos anos noventa, no Reino Unido, a Health and Safety Executive (o órgão do governo responsável por implementar a legislação de SST) reconheceu que muitas organizações apesar de apresentarem elementos do sistema de gestão de SST (política e controlos operacionais específicos), os mesmos eram muitas vezes improvisados não funcionando como um sistema, e por isso, desenvolveu as Linhas de Orientação para a Gestão Bem-sucedida da Segurança e Saúde (HSG65). O HSG65 é um documento orientador para as organizações que pretendam cumprir com os requisitos da legislação britânica de Segurança e

Saúde no Trabalho, no entanto, não é uma norma genérica de segurança e saúde para certificação. Este documento enquadra os requisitos básicos para uma gestão proactiva de SST:

1. Política;
2. Organização;
3. Planeamento e Implementação;
4. Medição do Desempenho;
5. Auditoria e Revisão do Desempenho.

Em 1996, o British Standards Institute (BSI) desenvolveu diretrizes genéricas para a implementação de sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho, num documento Guia Intitulado BS 8800.

Em 1998, o British Standards Institute criou um grupo de trabalho com as principais entidades certificadoras, tendo desenvolvido as Especificações do Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho, a OHSAS 18001:1999.

O desenvolvimento da norma OHSAS 18001 veio de encontro à necessidade sentida pelas organizações da existência de um referencial, no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, SST, relativamente ao qual, estas possam ser avaliadas e ter os seus sistemas certificados. É importante salientar que a norma é obrigatória para fins de certificação (Health, 2001).

Uma das formas para desenvolver um sistema de gestão, é através da implementação voluntária de um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com a Occupational Health and Safety Assessment Services (OHSAS), a norma OHSAS 18001:2007 / NP 4397:2008).

A família de normas OHSAS é aplicável à Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho, isto é, ao modo como uma Organização controla os seus riscos da SST e melhora o seu desempenho em matéria de SST.

2.4 OHSAS 18001 - evolução

A norma OHSAS 18001 é elaborada pelo OHSAS Project Group, uma associação internacional de organismos de normalização nacionais, organismos de certificação, organismos de acreditação, institutos de segurança e saúde, associações industriais, consultores e agências governamentais. A norma OHSAS 18001 foi inicialmente publicada em 1999, tendo sido sujeita em 2005 a uma revisão sistemática. A revisão sistemática concluiu que a norma deveria

ser revista, para estar perfeitamente alinhada com a ISO 14001:2004, tendo os respectivos trabalhos originado a 2ª edição, a norma OHSAS 18001:2007.

A segunda edição da norma OHSAS em 2007, com o enfoque na melhoria da primeira edição de 1999, teve em consideração os requisitos das normas ISO 9001 (Sistemas de Gestão da Qualidade - SGQ), ISO 14001 (Sistemas de Gestão Ambiental - SGA) e ILO - OHS Guidelines (International Labour Organization's Occupational Safety and Health), Figura 6, bem como de outras normas e publicações sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho, de forma a aumentar a compatibilidade destas normas em benefício dos utilizadores. Foi desenvolvida de forma a estar alinhada com a ISO 9001 (Qualidade) e a ISO 14001 (Ambiente), facilitando a integração das três áreas, Tabela 1:



Figura 6: Sistema de Gestão Integrado.

Fonte: <https://www.flickr.com/photos/henrymoreira/5334207422>

Tabela 1: quadro comparativo das três normas de Certificação de Sistemas de Gestão. Fonte: J. Calado (2014)

Normas de Certificação de Sistemas de Gestão			
	OHSAS 18001/NP 4397 SGSST	ISO 14001 Sistema G. Ambiental	ISO 9001 S.G. Qualidade
Finalidade	Controlo de riscos e melhoria do desempenho	Proteção ambiental e prevenção da poluição	Satisfação do cliente e melhoria contínua
Foco	Trabalhadores e Partes interessadas	Partes interessadas	Clientes
Aplicação	Riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores	Ambiente: Produtos e sub - produtos	Produtos e Serviços
Atividades abrangidas	Todas as atividades que impliquem algum tipo de risco	Processos e atividades com aspetos ambientais	Processos - realização de Produtos e Serviços

As principais alterações da norma OHSAS 18001:2007 que refletem a utilização e a experiência do referencial em mais de 80 países e em mais de 16000 organizações são as seguintes:

- É atribuída maior importância à componente da saúde.
- Melhoria significativa no alinhamento com a norma ISO 9001 em toda a sua extensão, e compatibilidade melhorada com a norma ISO 14001.
- Foram incluídas novas definições, e revistas algumas definições existentes, por exemplo, o termo “risco tolerável” foi substituído pelo termo “risco aceitável” e o termo “acidente” é incluído agora no termo “incidente” A definição do termo “perigo” deixou de se referir aos “danos à propriedade ou aos danos ao ambiente do local de trabalho” referindo-se aos “danos” em termos de lesões ou ferimentos para o corpo humano ou danos para a saúde, ou uma combinação destes.
- Passou a existir um requisito único intitulado “objetivos e programa (s)”
- Foi introduzido um novo requisito para a consideração da hierarquia dos controlos como parte do planeamento de SST.
- A gestão da mudança é mais explicitamente referida, sendo necessário que a organização identifique os perigos e riscos associados às alterações na organização, no SGSST ou nas suas atividades, previamente à introdução de tais alterações.

- Na determinação das operações e atividades associadas aos perigos identificados, onde são necessários controlos para a gestão dos riscos para a SST, deve ser considerada a gestão da mudança.
- É incluída a sensibilização face às consequências do comportamento de quem trabalha sob o controlo da organização.
- Os procedimentos de formação devem considerar diferentes níveis de alfabetização e competência linguística.
- Foram introduzidos novos requisitos para a comunicação, tais como a necessidade de responder a comunicações relevantes de partes interessadas externas e para a participação e consulta, tais como a necessidade da organização assegurar que quando apropriado, as partes interessadas externas relevantes, devem ser consultadas relativamente a matérias de SST pertinentes.
- Foram introduzidas novas considerações, no requisito referente à preparação e capacidade de resposta a emergências, nomeadamente a necessidade da organização, aquando do planeamento da sua resposta a emergências, considerar as necessidades e expectativas de partes interessadas relevantes, tais como serviços de emergência e vizinhança.
- Foi introduzido um novo requisito de “avaliação da conformidade”, sendo o seu objetivo verificar se todos os requisitos legais e outros requisitos aplicáveis estão a ser cumpridos de forma sistemática, segundo uma metodologia definida pela própria organização.
- Foram introduzidos novos requisitos, relativos à investigação de incidentes, nomeadamente de modo a identificar oportunidades que conduzam à melhoria contínua e comunicar os resultados das investigações.

No ano 2000, foi publicada a norma OHSAS 18002, com o intuito de fornecer orientações para a implementação de um SGSST de acordo com a norma OHSAS 18001. Esta norma foi revista em 2008 para acompanhar a revisão de 2007 da OHSAS 18001.

No final do mês de Outubro de 2013, após uma reunião do ISO Project Committee (PC) 283, realizada em Londres, foram iniciados os trabalhos para o desenvolvimento da norma ISO 45001: 2016, Figura 7, para substituir a OHSAS 18001: 2007.

ISO 45001 Development Timeline (via [ISO](#))

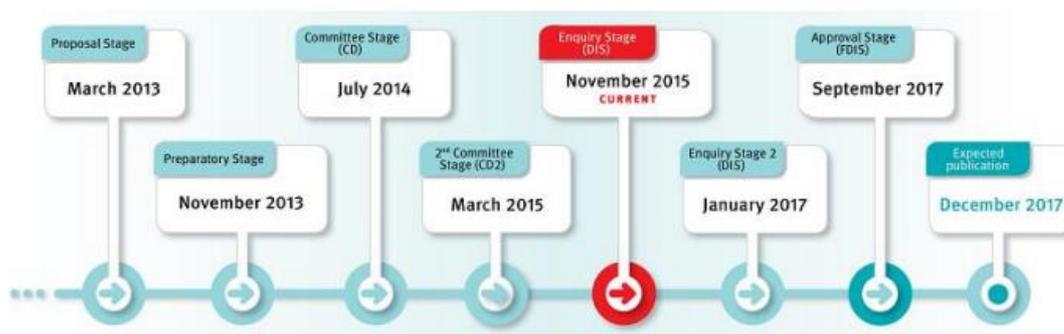


Figura 7: cronograma do desenvolvimento da ISO 45001.
Fonte: NSF-ISR (2016)

A nova ISO 45001, tal como a OHSAS 18001:2007, continua a basear-se no modelo "Planear-Realizar-Verificar-Atuar", no entanto, ao contrário da OHSAS 18001, a ISO 45001 irá adotar a mesma estrutura que nas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, o que significa que a integração do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho no sistema de gestão ISO geral é facilitada (LRQA Business Assurance, 2016) .

Em Portugal, o Instituto Português da Qualidade (IPQ) é o Organismo Nacional de Normalização (ONN), coordenando a atividade de normalização. A normalização pode ser desenvolvida com a colaboração de Organismos de Normalização Sectorial (ONS), reconhecidos pelo IPQ para o efeito.

Em Portugal existe a CT 42 (Comissão Técnica – Segurança e Saúde do Trabalhador) que abrange diversas áreas, nomeadamente os SGSST.

A CT 42 “Segurança e Saúde no Trabalho” tem como âmbito “A preparação de documentos normativos portugueses nas seguintes áreas: Exposição ocupacional; Ergonomia; Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho; Equipamentos de proteção individual, excluindo-se do âmbito da CT 42 a preparação de documentos normativos portugueses nas áreas do vestuário de proteção, calçado de proteção, equipamentos de proteção para trabalhos em altura e compatibilização de equipamentos de proteção individual.” (Comissão & Ct, 2014)

A CT 42, Figura 8, está organizada em 4 Subcomissões (SC):

a) SC1 – Equipamentos de Proteção Individual:

- SC1/GT1: Proteção Respiratória SC1/GT2:
- Proteção dos Olhos SC1/GT3:
- Proteção da Cabeça SC1/GT4:
- Proteção dos Ouvidos

b) SC2 – Exposição Ocupacional

c) SC3 – Ergonomia

d) SC4 – Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho

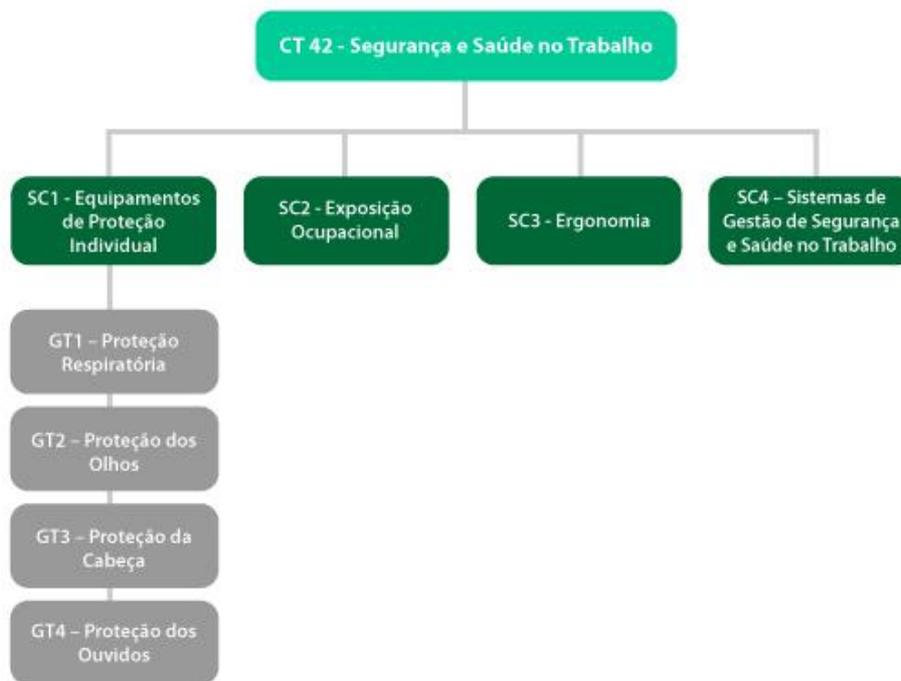


Figura 8: Organização da Comissão Técnica 42 – Segurança e Saúde no Trabalho.
Fonte: Associação Portuguesa de Segurança (n.d.)

A constituição de novas SC ou GT deve ser apresentada e aprovada em reunião plenária da CT 42, por recomendação da SC ou da CT, no caso de dependerem diretamente da primeira ou da segunda.

A SC 4 (Subcomissão de sistemas de gestão) da CT 42 foi criada em 2000 para produzir o conjunto de normas portuguesas relativas aos SGSST. Este objetivo foi conseguido através da tradução e adaptação das normas OHSAS 18001 e OHSAS 18002 tendo em conta as necessidades sentidas e manifestadas por diversos sectores de atividade e o consenso técnico gerado na própria subcomissão.

A SC 4 produziu as normas NP 4397 (Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho – Requisitos) e NP 4410 (Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho – Linhas de orientação para a implementação da norma NP 4397). As normas OHSAS 18001/NP 4397 e OHSAS 18002/NP 4410 são normas genéricas de sistemas de gestão, o que significa que são aplicáveis a organizações de todo o tipo e dimensão, independentemente dos seus produtos e sectores de atividade.

A NP 4397 foi desenvolvida para ser compatível com a norma NP EN ISO 9001:2000 – Sistemas de gestão da Qualidade e a norma dos Sistemas de Gestão Ambiental NP EN ISO 14001: 1999, a fim de facilitar a integração dos três sistemas (gestão da SST, gestão ambiental e gestão da qualidade), caso seja essa a intenção das organizações.

A Norma OHSAS destina-se a proporcionar à organização os elementos de um sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho eficaz, que possa ser integrado com outros requisitos de gestão, a fim de ajudar a organização a atingir os objetivos de SST e económicos. Um SGSST pode ser considerado como uma ferramenta que permita a qualquer organização avaliar, gerir e minimizar os seus perigos e riscos (potenciais ou reais) através da definição de uma metodologia integrada, nas operações de gestão de forma sistemática. A implementação e posterior certificação de um SGSST pode constituir uma ferramenta essencial para as organizações que pretendem alcançar uma confiança acrescida por parte dos colaboradores, clientes, comunidade envolvente e sociedade, através da demonstração do compromisso voluntário, com a melhoria contínua da gestão e do desempenho da SST.

2.5 Requisitos do SGSST preconizados na NP 4397

A organização deve manter e estabelecer um sistema de gestão da Segurança e Saúde do Trabalho, cujo modelo está representado na Figura 11, que se apresenta, estruturado de acordo com o ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act) de Deming.



Figura 9: Ciclo PDCA, de Deming ou de Melhoria Contínua.
Fonte: SINFIC(2005)

O Ciclo de Deming, Figura 9, vulgarmente conhecido por ciclo da Melhoria Contínua representa 4 fases de um SGSST. Este ciclo consiste em planear, executar, avaliar e atuar

corretivamente e/ou preventivamente de modo a que, sistematicamente a organização possa obter resultados cada vez melhores, relativamente aos seus indicadores de SST. (Health, 2001) Este ciclo baseia-se na aplicação da metodologia PDCA, Figura 10. O método Plan – Do– Check –Act, foi desenvolvido na década de 30 pelo americano Shewhart, mas foi Edwards Deming o seu maior divulgador, ao aplicar o seu conceito no Japão.

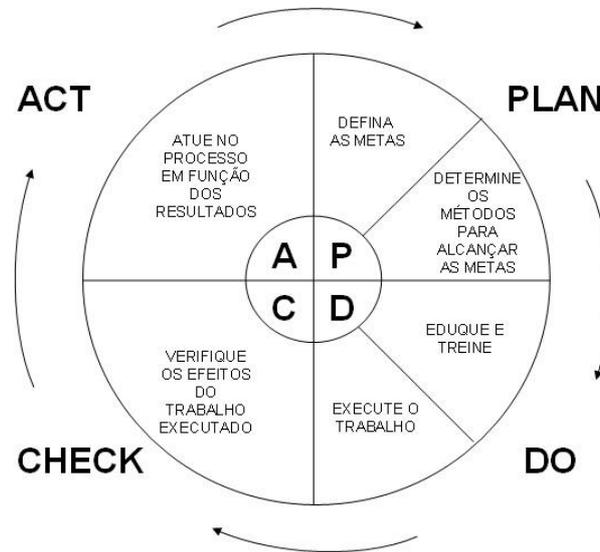


Figura 10: procedimentos do Ciclo PDCA.
Fonte: Datalyzer(2008)

Esta metodologia utiliza o processo de aprendizagem de um ciclo para aperfeiçoar e adaptar o ciclo seguinte sucessivamente. Trata-se de um processo dinâmico que está sujeito a uma verificação periódica, onde para além do cumprimento é também avaliada a eficácia das ações corretivas implementadas. A implementação da norma e o sistema de gestão têm de ser visíveis, e deste modo a organização estabelece, documenta, implementa, mantém e melhora continuamente o SGSST de acordo com os requisitos de referência e define o modo como os cumpre. O SGSST deve assumir uma abordagem do tipo Plan-Do-Check-Act, Figura 2, de modo a que todos os perigos da SST sejam identificados, os respetivos riscos avaliados e definidos os controlos necessários, tendo em vista a melhoria contínua do SGSST para atingir melhorias no desempenho da SST da organização.

Num processo de melhoria contínua, o ciclo prevê a melhoria contínua do sistema, através das seguintes fases (APCER, 2010):

PLAN: Traçar um Plano, com base nas diretrizes da empresa. Consiste em definir a situação atual, o que se quer, planear o que será feito, estabelecer objetivos mensuráveis e definir os métodos que permitirão atingir os objetivos propostos.

DO: Executar o plano, tomar a iniciativa, educar, formar, implementar e executar o planeado conforme os objetivos e métodos definidos.

CHECK: Verificar os resultados que se estão a obter e comparar os resultados com o padrão. Verificar continuamente o trabalho para ver se está a ser executado conforme o planeado.

ACT: Atuar, fazer correções de rotas se necessário, tomar ações corretivas ou de melhoria caso tenha sido constatado na fase anterior a necessidade de corrigir ou melhorar o processo.

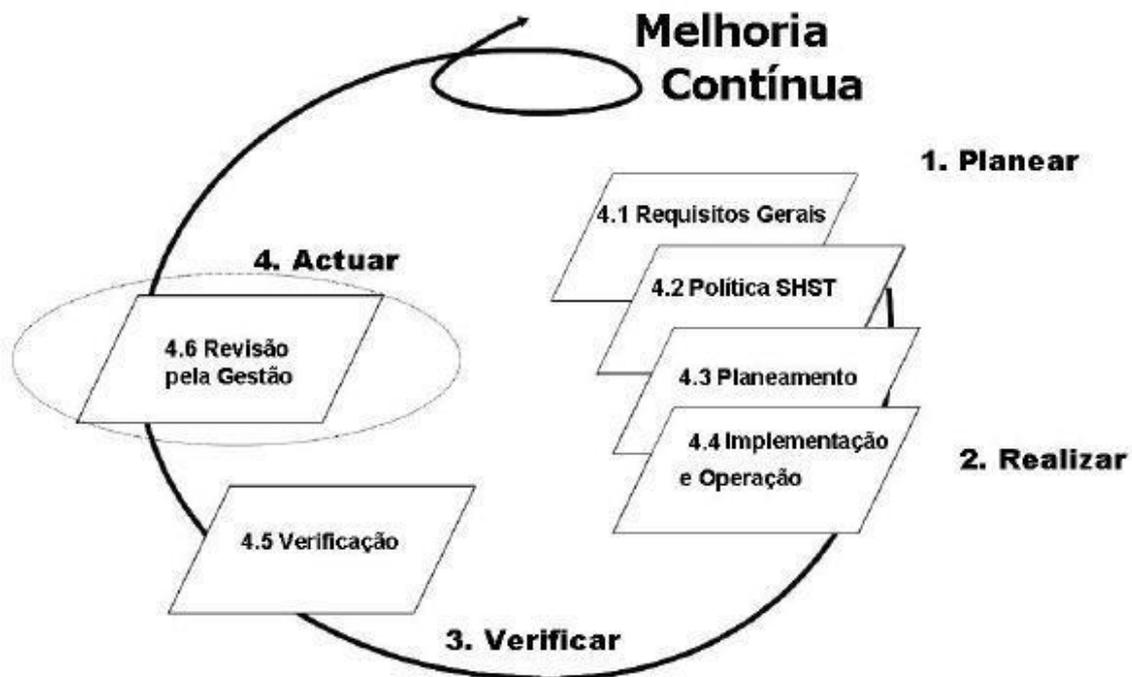


Figura 11: Modelo do Sistema de Gestão SST para a norma OHSAS.
Fonte: Senra(2012)

Tal como referido anteriormente, qualquer SGSST assenta nos princípios básicos do ciclo de Deming que pressupõe a melhoria contínua. A Revisão pela Gestão fecha o ciclo, reunindo e analisando os resultados conseguidos durante o ano para tomar decisões que permitam dar início a um novo ciclo de Gestão, que conduza a mais melhorias no desempenho.

A revisão do SGSST tem por objetivo assegurar que o SGSST se mantém adequado, suficiente e eficaz, face aos objetivos estabelecidos pela organização. Realiza-se normalmente uma vez por ano, mas pode ser realizada com uma frequência menor, se as circunstâncias assim o exigirem.

É obrigatória a manutenção dos registos da Revisão pela Direção e a inclusão na agenda de determinados assuntos pré-definidos (a que as Normas chamam entradas: resultados das auditorias internas e avaliação de conformidade com os requisitos legais, resultados da

participação e consulta, grau de concretização dos objetivos, resultados da investigação de incidentes, ações corretivas e preventivas, recomendações para melhoria).

Além disso, também é obrigatória a inclusão, nos resultados da reunião de Revisão pela Gestão, de determinados assuntos pré-definidos (a que as Normas chamam saídas: elementos relativos à tomada de decisão e ações a tomar quanto aos novos objetivos para a melhoria no desempenho em matéria de SST, recursos a alocar e a necessidade de dar a conhecer tais decisões a partes interessadas externas).

O ciclo PDCA é para ser usado como um modelo dinâmico. De acordo com a Figura 12, a conclusão de uma volta do ciclo flui no começo do seguinte, seguindo o espírito da melhoria contínua, o processo pode ser sempre reanalisado. Com o passar do tempo, cada ciclo é concluído, e um novo ciclo e mais complexo pode ser iniciado, alcançando assim o processo um sistema de melhoria contínua. Este ciclo ininterrupto é representado na Figura 12, na rampa de melhoria contínua (APCER, 2010).

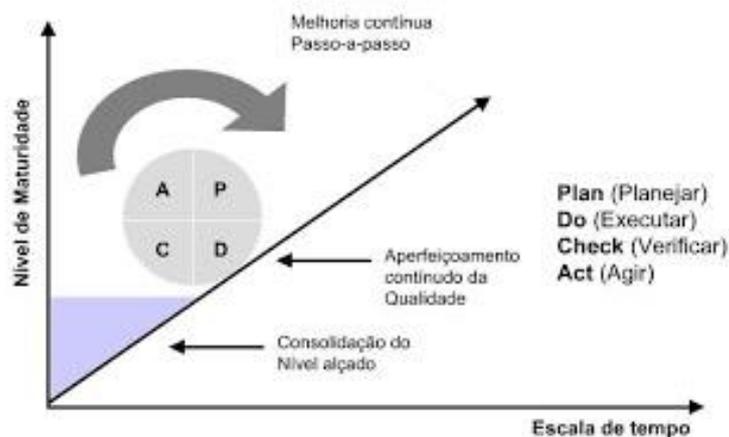


Figura 12: rampa da melhoria contínua.
Fonte: Sousa(2010)

2.6 Processo de Certificação de SGSST

Implementar e certificar um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho é uma questão estratégica para as empresas. A necessidade das empresas demonstrarem compromissos por meio de certificação, seja por questões de imagem, de vantagem competitiva, ou por pressão de clientes, tem sido assumida como um processo irreversível dos tempos modernos. A preservação da Segurança e Saúde no Trabalho dos trabalhadores é um dos componentes básicos e complementar para se assegurar a qualidade total com processos produtivos seguros e competitividade. As preocupações com SST começam agora a ser tratadas sob a forma de sistema de gestão, utilizando-se a norma OHSAS 18001 (*Occupational Health*

and Safety Assessment Series), estruturada no método PDCA (*Plan-Do-Check-Act*), isto é, uma forma organizada e sistemática de perseguir a melhoria contínua. Os esforços para implementação de um SGSST serão recompensados pelo potencial de sinergia a ser auferido no planejamento estratégico, eficácia, consistência e robustez da procura pela melhoria contínua global.

A norma OSHA consiste na elaboração da política de SST e de objetivos relacionados com o comportamento que a empresa pretende ter com relação à SST. Esse comportamento será monitorizado pela própria empresa, por meio de planos de ação, indicadores, metas e auditorias. Os critérios de desempenho e a abrangência são estipulados pela própria empresa, que deve definir qual o nível de detalhe e exigência que deseja atingir na gestão de segurança.

As etapas do processo incluem (Figura 13):

1. O desenvolvimento
2. O planejamento, que inclui as sub-etapas de:
 1. identificação de perigos;
 2. avaliação dos riscos;
 3. determinação dos controles;
 4. apontamento dos requisitos legais;
3. Implementação e operação
 1. definição dos recursos, atribuições das funções, responsabilidades, prestação de contas e de autoridades;
 2. definição do quadro de competências, treinamento e conscientização;
 3. comunicação (disseminação das informações), definição da participação e consulta aos empregados nas etapas;
 4. definição da documentação necessária para inspeções e para execução das ações de SST;
 5. Preparação e resposta a emergências;
4. Verificação e controle
 1. monitorização e medição do desempenho;
 2. avaliação do atendimento a requisitos legais (e outros);
 3. investigação (incidentes, não-conformidades, ações preventivas e corretivas);
 4. controle de registos;

5. auditoria interna;

5. Análise crítica pela direção

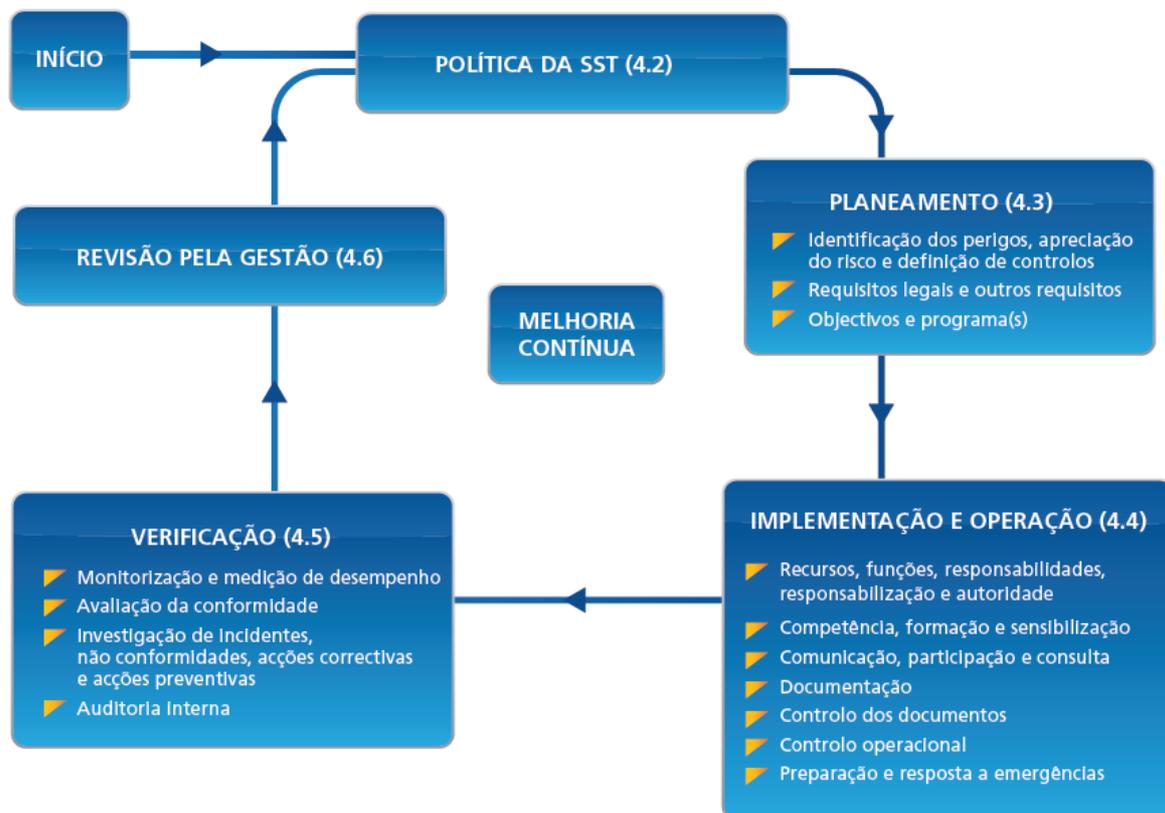


Figura 13: requisitos normativos do SGSST.
Fonte: APCER(2010)

Sendo a satisfação dos requisitos legais uma obrigatoriedade para o desenvolvimento das respetivas atividades, a organização deve estabelecer uma metodologia para identificação, acesso, gestão/manutenção/atualização, verificação do impacto no seu SGSST, eliminação de obsoletos, distribuição/divulgação, atribuição das responsabilidades associadas, de todos os requisitos legais, e outros requisitos (incluindo normas subscritas pela organização) aplicáveis. A organização deve estabelecer mecanismos que lhe permitam “filtrar” a informação considerada relevante sobre estes requisitos, para que possa fazer a divulgação (comunicação) necessária aos seus colaboradores e às partes interessadas. Deverão escolher-se, cuidadosamente, os meios de identificação e de acesso aos requisitos legais (CD, Internet, papel, etc.) para que, sem ser necessário criar uma grande biblioteca de legislação, se consiga garantir que a organização possui, conhece e cumpre os requisitos aplicáveis às suas atividades. As equipas auditoras deverão constatar a existência de, nomeadamente:

- Procedimento para identificação e acesso à informação;

- Identificação dos requisitos aplicáveis (podendo tomar a forma de registos);
- O próprio texto legal ou o resultado da sua análise disponível em locais, previamente, definidos pela organização, para o efeito;
- Procedimento para monitorização da implementação do controlo resultante de nova legislação;
- Grau de atualização dos requisitos legais.

As não conformidades mais comuns estão relacionadas, com:

- A ineficácia da metodologia estabelecida leva a que não sejam identificados todos os requisitos legais, regulamentares ou outros, aplicáveis.
- A ineficácia da metodologia utilizada para comunicação/divulgação interna dos requisitos legais e regulamentares aplicáveis.
 - Não estar estabelecida uma metodologia para manter a legislação aplicável atualizada.
 - Não terem sido identificados e incorporados no SGSST, requisitos subscritos pela organização, por exemplo: Diretivas do Conselho de Administração.
 - A organização não ter acesso a legislação relevante, por exemplo: publicações da IIª série do Diário da República, Regulamentos e Decisões da União Europeia.
 - As metodologias de acesso praticadas não garantirem a informação relevante em tempo útil (exemplo: consulta quinzenal ao Diário da República ou informação mensal de empresa especializada).
 - Não terem sido consideradas as Normas relevantes, que neste caso são um exemplo importante da Nova abordagem aplicável a algumas áreas, nomeadamente: Proteção contra Incêndios, Movimentação Mecânica de Cargas, Escadas, Equipamento de Proteção individual (EPI's), etc.

No processo de certificação, a identificação dos fatores críticos de sucesso (condições que devem ser reunidas para se alcançarem os objetivos estratégicos) e a definição dos objetivos, são cruciais para assegurar o acompanhamento eficaz e a avaliação dos resultados. É muito importante identificar os fatores organizacionais, e compreender a sua influência sobre o SGSST, considerando-os nas fases de conceção, implementação e manutenção do sistema.

De acordo com a OHSAS 18001 os fatores organizacionais internos influenciam a implementação e operação do SGSST. Nestes fatores destacam-se:

- cultura organizacional;
- compromisso da gestão de topo;
- responsabilidade;
- aprendizagem organizacional;
- comunicação;
- formação de competências;
- identificação de perigos;
- avaliação de riscos;
- presença de funcionários temporários.

À medida que uma organização desenvolve os fatores organizacionais internos e aplica os elementos do ciclo da melhoria contínua PDCA, a organização fica mais preparada para enfrentar os fatores organizacionais externos, por exemplo, a situação política e económica nacional e local e as ações de fiscalização (Calado, 2014).

2.7 Vantagens e custos de um SGSST

O SGSST é uma ferramenta que, devidamente implementada, permite à empresa obter dados, de forma objetiva, sobre o seu desempenho na área da SST, em todas as suas vertentes, permitindo tomar as decisões de melhoria baseadas em factos. É também um instrumento essencial para a melhoria contínua do desempenho de uma organização.

Antes de decidir implementar um SGSST, as organizações questionam-se naturalmente sobre a relação entre os custos e os benefícios. Face à evolução da legislação, da consciencialização dos trabalhadores e das exigências dos clientes e da sociedade em geral, as despesas relacionadas com a promoção da SST acabam por ser cada vez mais consideradas como um investimento e não apenas um mero custo. Os custos associados à implementação de um SGSST são relacionados com a afetação de recursos humanos e materiais:

- Afetação de um técnico responsável pela implementação do sistema e, se necessário, contratação de consultores externos;
- Afetação de meios materiais para apoio ao sistema;
- Investimento em sistemas de proteção coletiva e individual e eventuais alterações na empresa;
- Tempo despendido pela gestão de topo e pelos colaboradores;
- Investimento na formação dos recursos humanos.

Convém, no entanto, salientar que, grande parte dos custos acima referidos acaba por ser indispensável para o cumprimento dos requisitos legais. Estes custos variam muito, de organização para organização, e dependem de vários fatores:

- Estado atual da organização em matéria de SST;
- Dimensão da organização;
- Complexidade e nível de risco associado às atividades da organização;
- Competências internas de que a organização dispõe.

Os custos com a implementação de um SGSST trazem uma série de benefícios, económicos e também sociais. Esses benefícios revertem para:

O Empregador:

- Cumprimento da legislação e regulamentação em matéria de SHST;
- Redução do absentismo por doença e acidente;
- Redução dos acidentes e incidentes;
- Possibilidade de negociação de pacotes de seguros mais atrativos;
- Criação de condições seguras de trabalho;
- Redução dos custos da não segurança;
- Contribuição para uma maior rentabilidade das empresas;
- Desenvolver uma imagem positiva da empresa, junto das partes interessadas externas (clientes, vizinhança, autoridades, seguradoras).

O Trabalhador:

- Aumento da motivação e consciencialização dos trabalhadores em matéria de SST;
- Aumento da satisfação dos trabalhadores;
- Melhor perceção dos riscos profissionais;
- Bem-estar físico e mental dos trabalhadores;
- Melhoria das condições de saúde.

O Estado:

- Garantia do cumprimento da legislação por parte da organização;
- Redução das despesas com o Serviço Nacional de Saúde e com a Segurança Social.

As Seguradoras:

- Redução das indemnizações e custos de recuperação dos sinistrados.

A Sociedade Civil:

- Aumento do bem-estar geral da sociedade;
- Melhoria dos índices de produtividade do país.

Os SGSST, a partir do desenvolvimento de ferramentas para detecção e redução do risco de acidentes do trabalho, proporcionam contínua melhoria, racionalização e confiabilidade de projetos, processos e produtos/serviços, proporcionando redução de acidentes e doenças ocupacionais, minimização dos custos de processos, motivação e aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, melhoria da imagem da organização e incremento da sua competitividade e lucratividade (Oliveira & Almeida, 2010).

A implementação de um SGSST, com a possibilidade de reconhecimento por uma entidade externa (certificação do sistema), é um instrumento essencial para o desenvolvimento e promoção de uma cultura de segurança proativa, no sentido da melhoria contínua (Repositório Comum, 2002).

2.8 Dificuldades e recomendações para implementar um SGSST

As organizações têm alcançado inúmeros benefícios com a implantação de SGSST. Porém, neste processo surgem dificuldades que podem reduzir os seus resultados. A sua eficiência poderia ser consideravelmente maior se fossem previamente observados alguns fatores negativos e de ocorrência comum, como (Oliveira & Almeida, 2010):

- Perfil e falta de experiência dos empresários neste assunto;
- Indicadores de desempenho focados apenas nos aspetos financeiros;
- Falta de firmeza na decisão;
- Alegação de falta de tempo para a realização de algumas tarefas de implementação;
- Dificuldade em estabelecer metas e planos estratégicos a longo prazo;
- Falta de sentimento dos funcionários como efetivos contribuidores para o crescimento da empresa;
- Burocracia da documentação;
- Alta rotatividade da força de trabalho;
- Pouca utilização de registos.

Segundo (Smith et al., 2015) há quatro dimensões relacionadas com o conceito de vulnerabilidade do SGSST:

- Nível de risco potencial enfrentado pelo trabalhador:

Um perigo é geralmente definido como uma fonte de danos potenciais a um trabalhador. O principal objetivo desta dimensão é medir a frequência com que um trabalhador está exposto ao perigo, tais como, o uso de equipamento ou materiais perigosos, trabalhar em locais perigosos ou empreender atividades de trabalho onde existe um potencial de lesão.

- Proteções e políticas no local de trabalho / organização:

Esta dimensão trata dos procedimentos no local de trabalho para proteger os trabalhadores. Reconhece que a compreensão do risco de SST deve levar em conta tanto o potencial como a proteção contra exposições que ocorrem no local de trabalho, por exemplo, o conhecimento da legislação por parte do trabalhador; a rotulagem de materiais perigosos no local de trabalho; o fornecimento de equipamento de segurança (por exemplo, dispositivos de segurança para máquinas ou equipamento de proteção individual) e procedimentos para identificar e substituir o equipamento defeituoso. Esta dimensão incluiria também políticas ou apoios específicos que abordassem os diferenciais de poder no local de trabalho, tais como a presença e a eficácia da OHSAS.

- Consciência dos trabalhadores sobre os riscos ocupacionais:

Considera-se Risco Ocupacional a possibilidade de um trabalhador sofrer um determinado dano derivado do seu trabalho. A conscientização é um componente-chave da motivação para se empregar em comportamentos que aumentam a saúde (ou evitar comportamentos não saudáveis). Como tal, quando os trabalhadores são conscientes dos perigos/riscos no seu local de trabalho, isso irá, em parte, provavelmente servir como motivação para usar proteções individuais de segurança (por exemplo, se os trabalhadores não são informados sobre porque ou quando as proteções de segurança devem ser usadas, é improvável que eles as vão usar, apesar de estarem disponíveis).

- Empoderamento do trabalhador para participar na prevenção de lesões:

Esta dimensão lida com a capacidade de um indivíduo se proteger dos perigos no trabalho, por exemplo, se os trabalhadores se sentem capazes de usar corretamente o equipamento de proteção fornecido (ajuste do equipamento, instruções de utilização, etc.) e se se sentem

autorizados a recusar trabalho inseguro, ou se eles sentem que podem fazer perguntas sobre os perigos no local de trabalho.

Uma das alterações da norma OHSAS 18001:2007 | NP 4397:2008 foi dar maior ênfase à gestão da mudança. A Organização deve identificar os perigos e os riscos da SST associados às mudanças na Organização, no SGSST, ou nas suas atividades, antes da efetivação das mesmas. Assim, a Organização deve considerar os perigos e os riscos potenciais associados a novos locais de trabalho, atividades, processos ou operações e associados a alterações de locais de trabalho, atividades, processos ou operações existentes, numa fase de projeto/planeamento. Na gestão da mudança, aquando da definição da aceitabilidade do risco, pode ser considerado o seguinte:

- Identificação de novos perigos, decorrente da mudança;
- Identificação dos riscos associados a esses perigos;
- Identificação de alterações em riscos associados a outros perigos;
- Determinação se as alterações podem afetar adversamente os controlos existentes;
- Determinação se os controlos definidos são os melhores para a situação em causa.

O objetivo global do processo de apreciação dos riscos é o da Organização ser capaz de reconhecer e compreender os perigos que possam surgir no decurso das suas atividades ou que influenciem as mesmas, originados dentro ou fora do local de trabalho, e garantir que os riscos para as pessoas, decorrentes dos perigos identificados, são apreciados, hierarquizados e controlados para um nível aceitável.

Desta forma, podem ser consideradas as seguintes fases para o processo de gestão do risco, tal como é demonstrado na Figura 14.



Figura 14: processo de Gestão dos Riscos.
Fonte: APCER(2010)

A identificação dos perigos, a apreciação dos riscos e o processo de controlo devem ser revistos periodicamente, tendo em consideração a amplitude dos riscos, as eventuais mudanças nos processos, na armazenagem, nas matérias-primas, nos produtos ou quando qualquer alteração na organização puser em causa o levantamento efetuado.

No entanto, ao implementar mudanças ou inovações, as organizações, muitas vezes, têm de enfrentar resistências internas.

Resistência à mudança

A resistência é apresentada como a maior dificuldade de se implementar uma mudança, e muitos esforços são dedicados a procurar meios para superar essa resistência. Geralmente, as pessoas resistem à mudança porque esta traz-lhes prejuízos, não somente por questões psicológicas, de medo e incerteza, mas, por algumas razões bem claras, a maioria das iniciativas de gerenciamento da mudança confere, pelo menos, para alguns, mais trabalho, menos salário ou demissão. Se isso não fosse verdade, provavelmente não haveria resistência (Resende, 2011).

Resistência à mudança na ótica do indivíduo

Com o objetivo de desenvolver melhores estratégias e mais adequadas a cada circunstância específica para a resistência à mudança, (Caldas & Hernandez, 2001), fizeram um estudo onde desenvolveram um modelo, Figura 15, que, segundo os autores permite identificar as razões pelas quais os indivíduos resistem, e onde apresentam os agentes de mudança. De uma forma geral, esse modelo de resistência individual às mudanças, compreende uma série de sete estágios que podem resultar em quatro tipos diferentes de resultados: a adoção espontânea da mudança, a decisão para se superar a resistência à mudança, a adoção de um comportamento resistente e, por último, a indecisão.

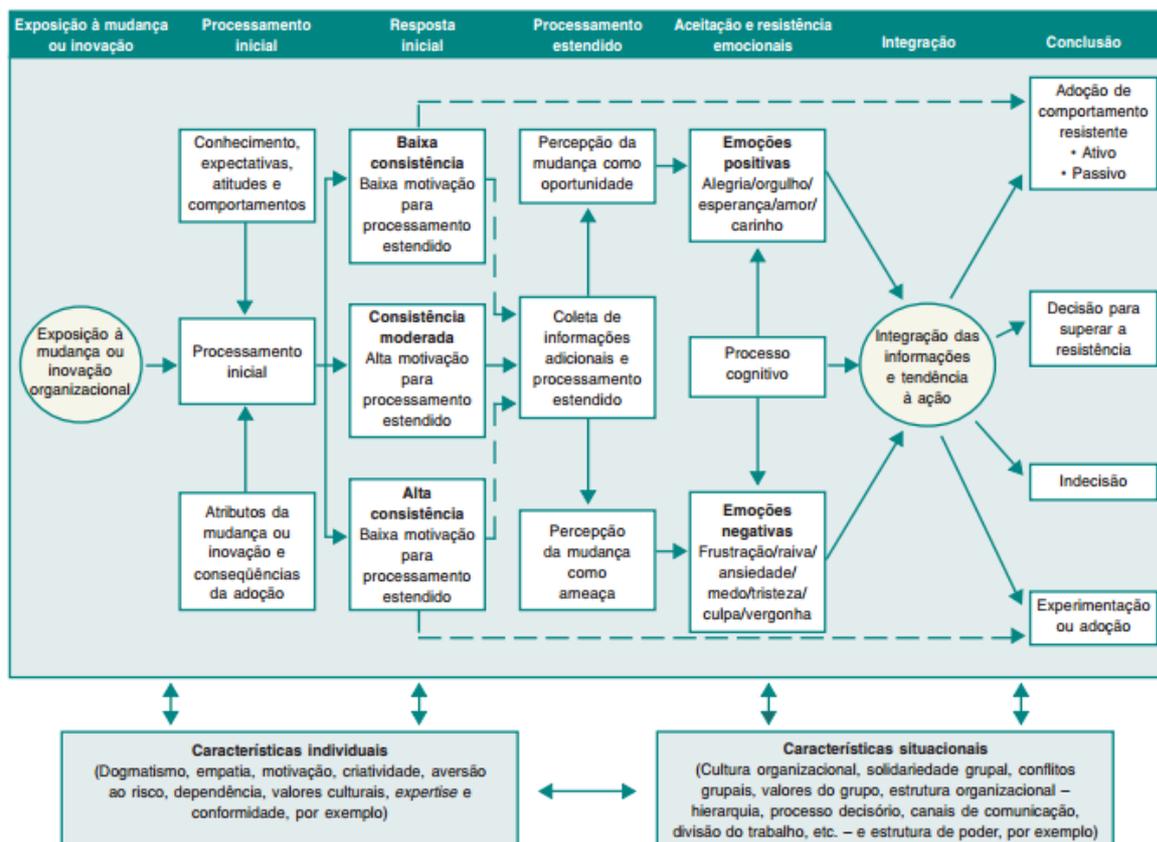


Figura 15: modelo explicativo da resistência individual à mudança.
Fonte: Caldas & Hernandez, (2001)

Segundo os autores do modelo, (Caldas & Hernandez, 2001), o primeiro estágio, exposição à mudança ou inovação, é caracterizado pelo contato inicial do indivíduo com a intenção da mudança ou com informações sobre ela. A percepção das mudanças pode provocar a insegurança

no trabalho e a adoção de comportamentos resistentes, que dependem não apenas das condições objetivas do ambiente mas também da relação existente entre o indivíduo e o seu ambiente. Uma vez estimulado, interior ou exteriormente, durante o segundo estágio, processamento inicial, o indivíduo irá comparar os atributos percebidos da mudança com as consequências previstas e com as suas expectativas, atitudes e comportamentos adotados no passado. Os resultados possíveis desse processo vão determinar a resposta inicial do indivíduo, que pode ser: percepção de baixa consistência, moderada consistência ou alta consistência.

Nas situações de baixa consciência, o indivíduo irá exibir rejeição inicial, que acontece quando os atributos da mudança proposta e as consequências previstas da sua adoção não puderem ser conciliados com o seu conhecimento ou não fizerem sentido quando comparados às suas atitudes e comportamentos adotados no passado. Nessa situação, é provável que ele não se sinta estimulado a continuar a avaliação da proposta de mudança, decidindo-se por rejeitá-la. Essa rejeição inicial pode ter natureza ativa ou passiva.

Quando a resistência tem uma natureza ativa, o indivíduo tentará de todas as formas possíveis evitar que a organização mude ou inove, podendo adotar, como consequência, diferentes comportamentos: protesto, sabotagem ou enfrentamento. O comportamento do indivíduo que tem uma rejeição inicial passiva, por sua vez, é diferente, ele pode simplesmente decidir ignorar as mudanças ou agir como se nada tivesse acontecido.

Quando o resultado do estágio é a percepção de alta consistência, que ocorre quando o indivíduo rapidamente conclui, após o processamento inicial, que os atributos da mudança e as suas consequências são aceitáveis ou fazem sentido, mostrando-se o indivíduo disposto a aceitar a mudança ou inovação prontamente e não sentirá a necessidade de aprofundar a avaliação da sua proposta. Por fim, a consistência moderada, ocorre quando o indivíduo percebe que os atributos da mudança e suas consequências são parcialmente aceitáveis, onde o indivíduo se vai sentir estimulado a procurar novas informações sobre a mudança proposta, iniciando-se, assim, o estágio de processamento estendido. Este modelo prevê que, apesar do indivíduo ter percebido haver alta ou baixa consistência durante o estágio inicial, ele pode entrar na fase de processamento estendido

No estágio de processamento estendido, o indivíduo irá avaliar, mais cuidadosamente, os atributos da mudança proposta. O resultado dessa avaliação é a percepção da mudança como oportunidade, ameaça ou, em alguns casos, oportunidade e ameaça ao mesmo tempo. No decorrer do próximo estágio, aceitação e resistência emocionais, formam-se as emoções. Caso a mudança proposta tenha sido percebida como oportunidade, as emoções resultantes são positivas e podem incluir amor, carinho, orgulho, paz, etc. A resistência emocional, por sua

vez, é o resultado da formação de emoções negativas, tais como medo, angústia, tristeza, raiva, culpa, vergonha, etc.

Durante o sexto estágio, integração do modelo, o indivíduo tentará integrar todas as emoções e respostas cognitivas geradas no estágio anterior. Como resultado desse processo, durante o sétimo estágio, conclusão, o modelo prevê que o indivíduo pode adotar quatro comportamentos diferentes: resistência; decisão de superar a resistência; indecisão ou adoção (ou teste) da mudança.

O modelo apresentado tem uma natureza cíclica, ou seja, em qualquer ponto durante o processo de percepção, o indivíduo pode ser confrontado com novos estímulos interiores e exteriores (por exemplo, novas informações, novas emoções, novas pressões do grupo, etc.). Na Tabela 2 são apresentados os possíveis comportamentos diante uma mudança.

Tabela 2: Possíveis comportamentos diante de uma mudança. Fonte: (adaptado de Ligia, Bortolotti, & Andrade, n.d.

	Individual	Coletivo
Aceitação	-auxílio e apoio caloroso; -cooperação; -cooperação sob pressões da gerência; -aceitação; -resignação passiva.	-é uma espécie de ação defensiva.
Indiferença	-indiferença; -apatia; -perda de interesse pelo trabalhador; -espera; -fazer aquilo que for necessário.	-agarrar-se às velhas formas de fazer as coisas.
Resistência passiva	-fazer somente aquilo que for ordenado – comportamento regressivo; -não aprender; -protestos; -trabalhar de acordo com as regras fazendo somente o que é mandado; -racionalizar recusas; -aceitação aparente, depois voltar para formas antigas; -gargalhada, ironia, prazer com as falhas; -retirada pessoal (aumentar o tempo fora do trabalho); -desacelerar; -reter informação; -fingir ignorância; -concordância verbalmente, mas não executa (conhecida como resistência branca).	-trabalhar para mandar; -retardar níveis de difusão.
Resistência ativa	-fazer o menos possível; -reduzir o ritmo de trabalho; -retraimento pessoal; -cometer “erros”;	-alta produção; -absenteísmo e morbidade aumentada;

	<ul style="list-style-type: none"> -causar danos; -sabotagem deliberada; -critica à gerência superior; -motivos para queixas; -recusa de carga de trabalho adicional; -apelação para o medo; -manipulação; -críticos, culpando ou acusando; -espalhar boatos e discussão; -intimidar ou ameaçar, obstruir, mimar. 	<ul style="list-style-type: none"> -rendimento reduzido na quantidade (baixa produtividade); -rendimento reduzido na qualidade.
--	---	---

Resistência à mudança na ótica da cultura organizacional

Segundo Silva e Vergara (2003), citado por (Resende, 2011) a comunicação, compreensão, assimilação e execução dos objetivos propostos pela organização, são as barreiras encontradas nos processos de mudança, isto, segundo os autores, deve-se ao facto de não existe por parte dos envolvidos coerência no que é falado e no que é feito (Resende, 2011).

A ausência de esclarecimento para as transformações causam incerteza e medo, cedendo espaço para o surgimento de uma cultura onde predominam a falta de diálogo e a sinceridade entre os membros. Os gestores têm de pensar para além de gerar lucro, não podendo ignorar o facto dos funcionários terem emoções e não estarem no local de trabalho simplesmente pela troca de trabalho e dinheiro. A resistência pode ser encarada como positiva a partir do momento em que os gestores sabem reconhecer as suas causas e tratá-las (Resende, 2011).

2.9 Formação em Segurança e Saúde no Trabalho (SST)

A formação é um elemento essencial na prevenção de lesões e doenças profissionais, pois permite aos trabalhadores aprender a desempenhar as suas funções em segurança, interiorizando novas ideias e reforçando as existentes, permitindo em simultâneo implementar um plano de prevenção nas empresas, coerente e ajustado às necessidades (P. Mendes, 2002).

Compreender a SST implica conhecer e compreender os conceitos centrais que lhe estão associados. Apresentam-se seguidamente, em conformidade com a definição de conceitos presente nas Lei nº 102/2009 de 10 de setembro; na Lei nº 98/2009 de 4 de setembro e no Código do Trabalho:

- Perigo define-se como a “propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para causar dano” (artigo 4º, alínea g) da Lei nº 102/2009).

- Risco consiste na “probabilidade de concretização do dano, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo” (artigo 4º, alínea h) da Lei nº 102/2009).

Ou seja, o perigo é um determinado potencial de dano existente num componente do trabalho, enquanto que, o risco reside na situação de interação que exista entre esse potencial de dano e o trabalhador.

- Acidente de trabalho é aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e do qual resulte, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte (artigo 8º, número 1 da Lei nº 98/2009).

- Doença profissional é aquela que resulta diretamente das condições de trabalho e que origina incapacidade para o exercício da profissão ou morte

O compromisso com a formação deverá ser mútuo e concretizar-se de parte a parte, tanto por parte do funcionário como pelo empregador. De acordo com o previsto na alínea i) do número 1 do artigo 127º do Código do Trabalho, o empregador deve “fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença”. Por sua vez, o trabalhador deverá “participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador” (alínea d) do número 1 do artigo 128º do Código do Trabalho).

Relativamente à formação contínua em contexto de empresa, compete ao empregador o cumprimento das obrigações previstas no Código do Trabalho no artigo 131º. A área da formação contínua é determinada por acordo entre empregador e trabalhador (ou pelo empregador, desde que devidamente relacionada com a atividade desempenhada pelo trabalhador) e cabe ao trabalhador escolher entre os três conteúdos: Tecnologias de Informação e Comunicação, Segurança e Saúde no Trabalho ou Língua Estrangeira (conforme artigo 133º do Código do Trabalho).

A informação e a formação constituem obrigação legal, à luz da legislação, em matéria de Segurança e Saúde do Trabalho. Neste domínio, deverão ser considerados, ainda, todos os trabalhadores que, quer em regime de prestação de serviços, quer em regime de trabalho temporário, desenvolvem atividades no seu local de trabalho e instalações.

Neste domínio, deverão ser considerados, ainda, todos os trabalhadores que, quer em regime de prestação de serviços, quer em regime de trabalho temporário, desenvolvem atividades no seu local de trabalho e instalações.

Todos os trabalhadores deverão estar informados sobre os perigos e os riscos a que se encontram expostos; sobre as medidas a implementar, no desenvolvimento das suas atividades, por forma a protegerem a sua segurança e saúde e sobre as medidas a implementar em situações de emergência. Será necessário manter os registos das ações de informação e de formação que são realizadas. Para além de deverem ser ministradas num formato acessível, de fácil compreensão e assimilação, deverão ser realizadas, sem qualquer custo para os trabalhadores, durante o seu horário de trabalho (Freitas & Cordeiro, 2013).

Relativamente às temáticas, estas deverão incidir sobretudo na avaliação de riscos a que o trabalhador está exposto no local de trabalho (biológicos, ergonómicos, físicos, psicossociais, e todos os que se relacionem direta ou indiretamente com a função desempenhada), nas medidas de proteção individual e coletiva que pode adotar para que se encontre minimizada a sua exposição ao risco, nas boas práticas de movimentação manual de cargas e ergonomia, na promoção e treino do trabalho em equipa, na promoção e treino da liderança, na atuação perante situação de emergência ou acidente de trabalho, na identificação e prevenção das doenças profissionais (Miguel, 2012; Bernardes, 2013, citado por F. Mendes, 2015).

No que diz respeito a SST, o investimento na formação de trabalhadores pode promover dinâmica e eficazmente o desenvolvimento do seu raciocínio, capacidade para lidar com o stress, poder de tomada de decisão e resolução de problemas, a par com a melhoria das práticas e num contínuo desenvolvimento das suas competências (Bernardes, 2013), citado por (F. Mendes, 2015).

2.10 Organização de Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Em Portugal, à semelhança do que se passa noutros países da União Europeia, as empresas, seja qual for a sua dimensão ou o número de trabalhadores empregados, estão obrigadas a organizar serviços de segurança e saúde no trabalho.

Para a organização dos serviços, o empregador pode optar por uma das seguintes modalidades, apresentadas na Figura 16.

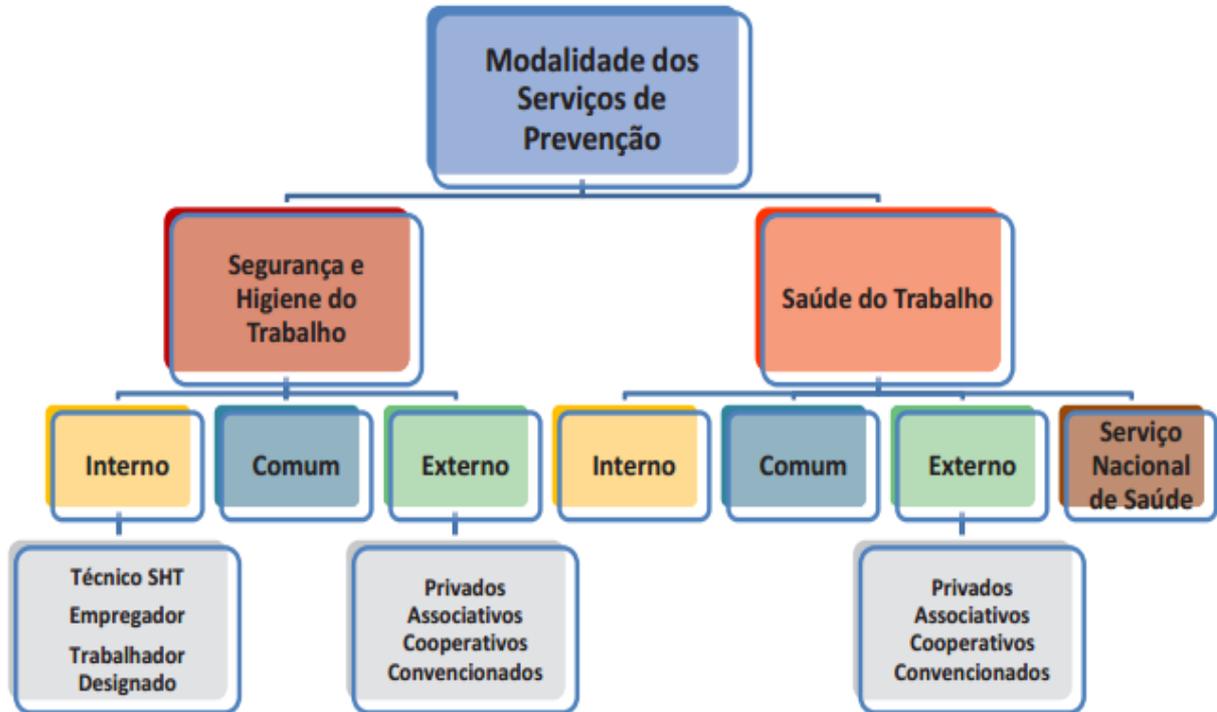


Figura 16: Modalidades do serviço de GSST.
Fonte: Freitas & Cordeiro(2013)

Admite-se que, no caso da empresa, ou do estabelecimento, não dispor de meios suficientes para desenvolver as atividades integradas no funcionamento do serviço de segurança e saúde no trabalho por parte dos serviços internos, ou estando em causa que o exercício da atividade de segurança seja assegurado pelo empregador ou por trabalhador designado, o empregador possa recorrer a serviço comum ou externo, ou ainda, a técnicos qualificados em número suficiente para assegurar no todo ou em parte o desenvolvimento daquelas atividades.

Vejamos separadamente cada uma destas formas de organização dos serviços:

- **Serviços Internos**

Os serviços internos fazem parte da estrutura interna da empresa e encontram-se na dependência direta do empregador. É instituído pelo empregador, constitui parte integrante da empresa, abrange os trabalhadores por cuja segurança e saúde o empregador é responsável. A organização dos serviços internos deve obedecer a um conjunto de requisitos previstos na Lei, Figura 17.

O legislador impõe ao empregador a adoção de serviços internos nos seguintes casos:

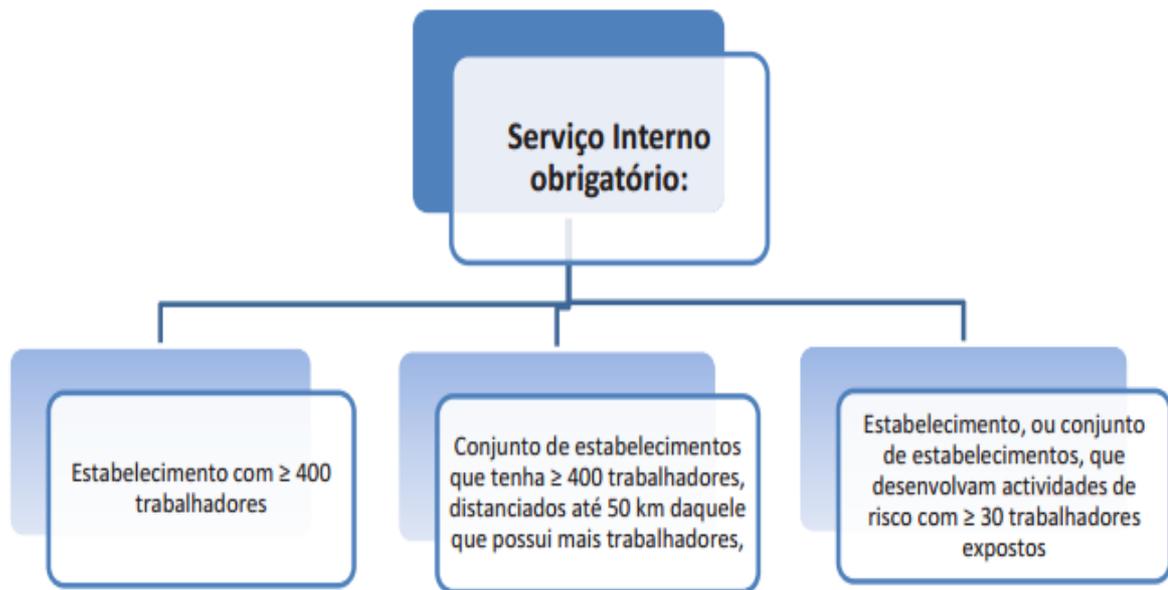


Figura 17: Serviço Interno de SST.

Fonte: Freitas & Cordeiro(2013)

De acordo com o Código do Trabalho, o empregador pode, através de autorização do organismo competente do ministério que tutela a área laboral (no domínio da segurança e higiene) e do organismo competente do ministério que tutela a área da saúde (no domínio da saúde do trabalho), obter dispensa em relação ao estabelecimento em que:

- Não se exerçam atividades de risco elevado; apresente taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, nos últimos dois anos, não superiores à média do respetivo setor;
- Não existam registos de doenças profissionais contraídos ao serviço da empresa;
- O empregador não tenha sido punido por infrações muito graves respeitantes à violação da legislação de SST, nos últimos dois anos;
- Se verifique que são respeitados os valores limite de exposição a substâncias ou fatores de risco.

Há que preencher um requerimento de autorização, o qual deve ser remetido ao organismo competente em causa, acompanhado de parecer dos trabalhadores ou dos seus representantes para a SST.

- **Serviço comum**

O Serviço Comum é instituído por acordo entre várias empresas ou estabelecimentos pertencentes a sociedades que não se encontrem nas condições obrigatórias para serviços

internos. Este serviço abrange os trabalhadores por cuja segurança e saúde o empregador é responsável. A organização dos serviços comuns também deve obedecer a um conjunto de requisitos previstos na Lei.

- **Serviço externo**

O serviço externo é desenvolvido por entidade que, mediante contrato com o empregador, realiza atividade de SST. O contrato entre o empregador e a entidade prestadora de serviços externos é celebrado por escrito e, além disso, os serviços externos encontram-se obrigados a autorização prévia, a qual compete, quer ao organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, quer ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde. A prestação dos serviços externos deve obedecer a um conjunto de requisitos previstos na Lei, Figura 18.

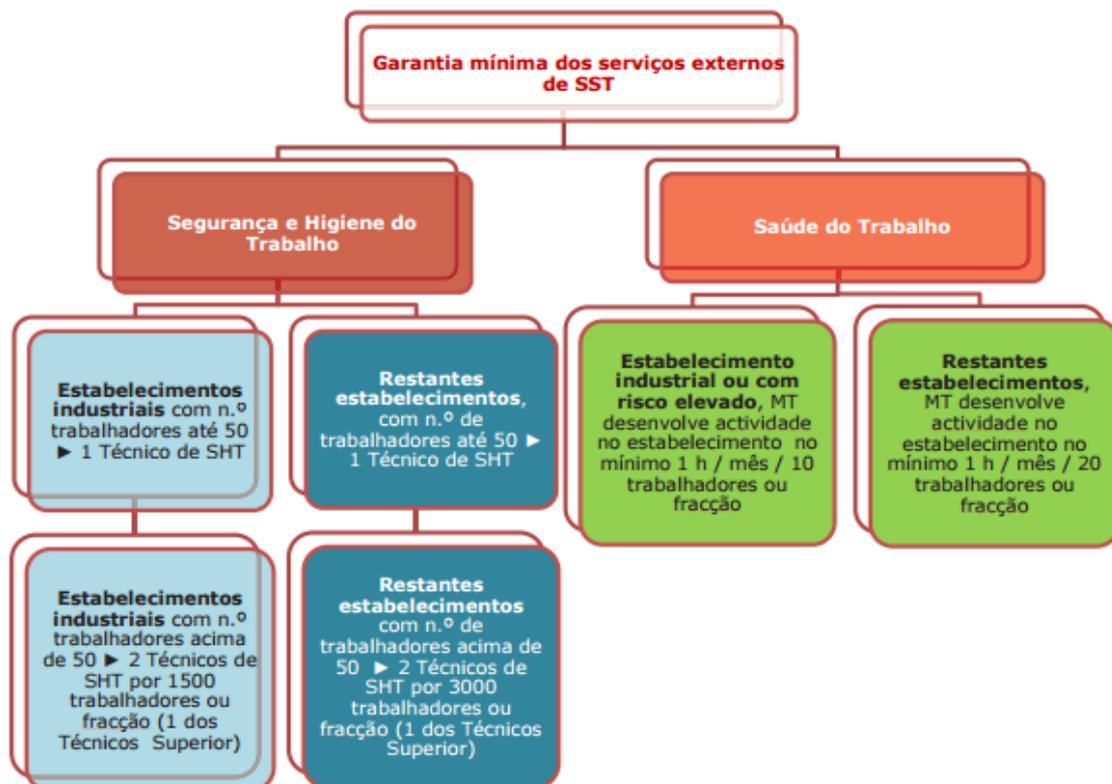


Figura 18: Requisitos dos serviços externos de SST.

Fonte: Freitas & Cordeiro(2013)

3. METODOLOGIA

Neste capítulo é apresentada a metodologia aplicada nesta dissertação. A pertinência e importância do estudo a desenvolver advém da necessidade de estudar a variação da sinistralidade laboral com a certificação em GSST. Desta forma será possível conhecer efetivamente qual a relação entre a sinistralidade laboral nas empresas que contrataram uma entidade externa responsável para assegurar que o sistema de GSST é implementado, praticado e que cumpre todos os requisitos legais e normativos. Finalmente, pretende-se propor melhorias no método de implementação do SGSST de forma a delegar princípios preventivos e possíveis melhorias também ao nível da sinistralidade laboral.

Para concretizar os objetivos deste estudo, foi realizado um inquérito com questões adaptadas à realidade empresarial em estudo, onde se questionavam trabalhadores de empresas com Serviço Interno de SST e trabalhadores de empresas com Serviços Externos de SST. O questionário abordava vários aspetos relacionados com a SST, desde questões relativas ao seu envolvimento nas questões de segurança da empresa, a sua postura e consciência perante situações mais delicadas em matéria de SST e sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Foram igualmente analisados dados relativos à sinistralidade laboral. Esses dados tiveram um tratamento que respeitou a confidencialidade e o anonimato da informação prestada pelos trabalhadores e pelas empresas e foram analisados qualitativamente e quantitativamente. Para análise dos dados foi feita uma análise estatística descritiva de forma a fazer uma caracterização da amostra. Posteriormente foram realizados testes estatísticos, nomeadamente o teste de Qui-Quadrado (χ^2), com um nível de significância de 5%. Os testes estatísticos foram realizados recorrendo ao software SPSS. Os resultados obtidos foram confrontados com aqueles que foram adquiridos através da revisão bibliográfica. Deste modo, foi possível verificar se há uma interligação entre a modalidade de SST praticada nas empresas e o cumprimento dos requisitos legais de SST, o que poderá intervir diretamente na sinistralidade laboral. Face aos objetivos definidos, foi delineada uma metodologia mista de investigação, fazendo recurso de um questionário e de uma base de dados, como técnicas de recolha de dados, e da análise estatística como técnica de análise de dados.

3.1 Ferramentas para a recolha de dados

De forma a ir ao encontro dos objetivos, foram utilizadas duas ferramentas para a recolha de dados, o questionário, com questões adaptadas à realidade empresarial em estudo, onde se questionavam trabalhadores de empresas com Serviço Interno de SST e trabalhadores de empresas com Serviços Externos de SST, sendo a amostra composta por 74 trabalhadores. Esses trabalhadores foram questionados sobre vários aspectos relacionados com a SST, desde questões relativas ao seu envolvimento nas questões de segurança da empresa, a sua postura e consciência perante situações mais delicadas em matéria de SST e sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais. Outra técnica para a recolha de dados foi a utilização de uma base de dados de uma empresa prestadora de Serviços de SST.

3.1.1 Questionário

Para dar resposta aos objetivos do estudo em questão, nomeadamente avaliar a perceção dos trabalhadores relativamente à certificação em GSST, optou-se pela técnica do questionário, anexo I, por ser facilmente aplicável a uma amostra mais alargada e dada a pouca disponibilidade dos trabalhadores em interromper o seu trabalho. Assim, construiu-se um questionário com duração prevista de preenchimento de aproximadamente 15 minutos, e que foi aplicado durante um momento de pausa dos trabalhadores. O questionário foi distribuído aos trabalhadores e foi preenchido pela autora deste estudo, um a um, usando o método de entrevista para o seu preenchimento. As empresas escolhidas foram aquelas que se mostraram logo de início disponíveis para o seu preenchimento. Com a aplicação prática deste método foi necessário ultrapassar algumas limitações, nomeadamente, a disponibilidade dos trabalhadores e o facto de ser necessário convencer os mesmos que independentemente das suas respostas não iriam prejudicar a empresa, uma vez que, os dados seriam utilizados apenas para este estudo. Outra dificuldade foi ultrapassar a barreira do tempo, ou seja, o facto dos responsáveis pelas empresas disponibilizarem tempo ao funcionário para preencher o questionário. Uma vantagem sentida no preenchimento do questionário, utilizando o método de entrevista, foi o facto do trabalhador poder colocar dúvidas e ser esclarecido de imediato.

3.1.2 Base de dados

Outra ferramenta utilizada para o estudo foi a base de dados de uma empresa de prestação de Serviços de SST. Para ser possível ter acesso aos registos de sinistralidade que constam nessa

empresa e que foram comunicados pelas empresas que contrataram os seus serviços, foi necessário ultrapassar algumas questões burocráticas. Primeiro foi apresentada a proposta ao responsável pela empresa e depois o mesmo pedido foi realizado de forma formal, através de uma carta de autorização ao Diretor da empresa. Tendo em conta o compromisso de manter a empresa no anonimato, não foram incluídos quaisquer anexos relativamente a esta questão. Relativamente à obtenção dos dados, os mesmos foram enviados por email, pelo Diretor da empresa. Uma das limitações foi o tempo de espera na obtenção dos dados e a ausência de alguns dados essenciais para poder aprofundar mais este estudo, nomeadamente, o número de funcionários da empresa do sinistrado e o número de horas trabalhadas.

3.2 Caracterização da amostra

Como já referi anteriormente, o estudo é baseado em 74 respostas, as quais são maioritariamente do sexo feminino (52,7%), com idades compreendidas entre os 19 e os 55 anos, com uma média de 33 anos (Dp=9). No que respeita ao sexo masculino, foram obtidas um total de 35 respostas (47,3%), com idades compreendidas entre os 19 e os 62 anos (Dp=10). Estes dados podem ser verificados na Tabela 3.

Tabela 3. Caracterização sociodemográfica do sexo e idade dos inquiridos

		Idade			
		Média	Máximo	Mínimo	Desvio padrão
Género	Feminino	33	55	19	9
	Masculino	38	62	19	10

Na Figura 19 é possível verificar que face à formação académica, a frequência dos inquiridos que possuem ensino superior é de 28%. A maioria dos inquiridos têm o ensino secundário (55%), seguindo-se os que têm a licenciatura, 22%.

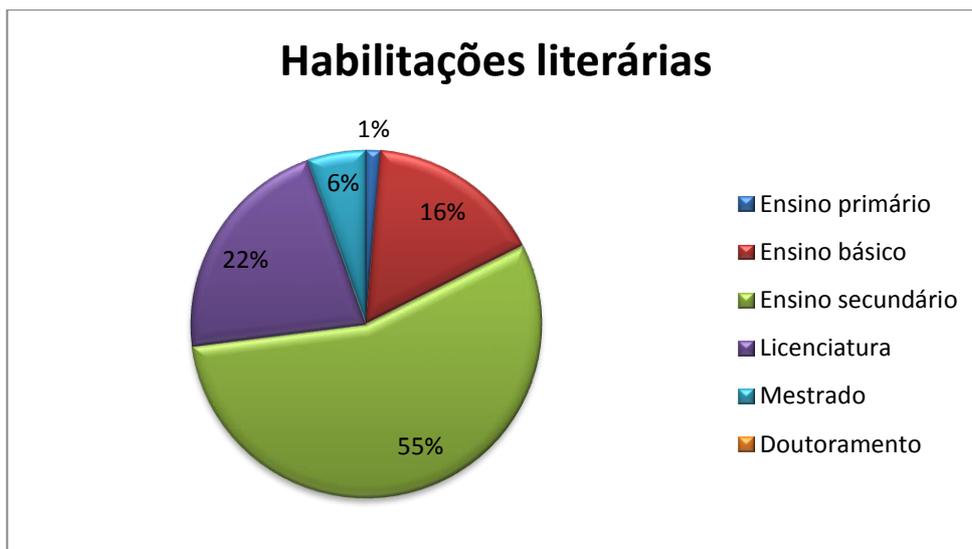


Figura 19: Gráfico demonstrativo das habilitações literárias dos inquiridos

Na Figura 20 é possível comparar o tempo na empresa com o vínculo que o inquirido tem com a mesma. Assim, dos 8 inquiridos que estão na empresa, no máximo há 6 meses, 7 têm contrato individual de trabalho e 1 deles é estagiário. Dos que estão entre 6 e 12 meses na empresa, 4 têm contrato individual de trabalho e 1 é estagiário. Dos 74 inquiridos, há apenas 1 que está com recibos verdes, estando na empresa entre 1 a 2 anos. A maioria dos inquiridos, 50 (67,6%) tem contrato individual de trabalho e está na empresa há mais de 2 anos.

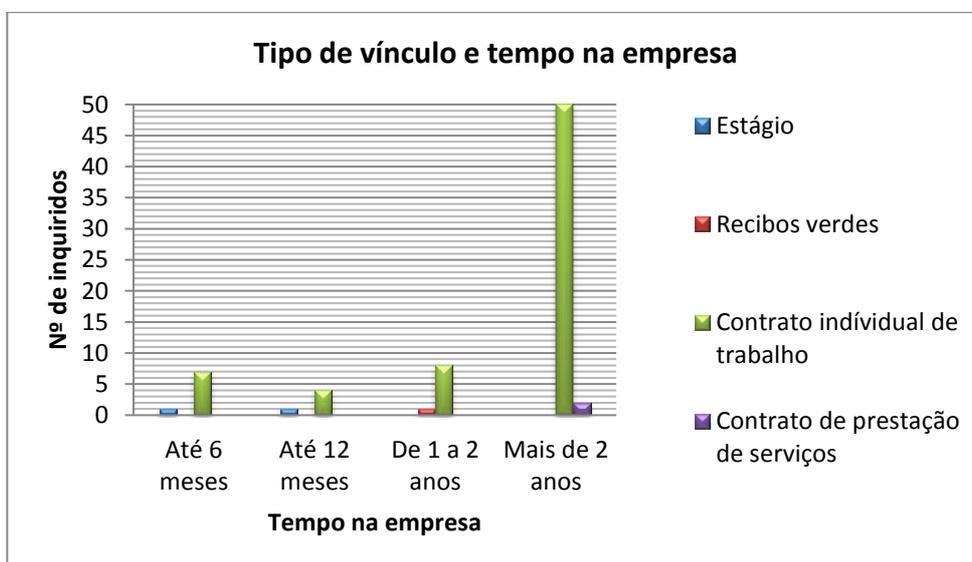


Figura 20: Gráfico demonstrativo do tipo de vínculo dos inquiridos e tempo na empresa

Relativamente à categoria profissional dos inquiridos, a maioria são bordadores (11), havendo depois inquiridos de várias categorias, desde administrativos, eletricitas, serralheiros, cabeleireiros, agentes de autoridade, técnicos superiores, médicos veterinários, entre outros.

4. RESULTADOS

De seguida, são apresentados os resultados obtidos após a aplicação do instrumento de recolha de dados e o respetivo tratamento estatístico. Em primeiro lugar, proceder-se-á a uma caracterização dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, e posteriormente a uma caracterização da perceção dos trabalhadores relativamente à Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho. Por último, é feita a análise dos dados de sinistralidade.

4.1 Resultados relativos à perceção dos trabalhadores sobre SST

De seguida serão analisados os dados obtidos através do questionário, para avaliar a perceção dos trabalhadores sobre SST. No que respeita aos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, foram distribuídos questionários a empresas com Serviço Interno e a empresas com Serviço Externo de SST. Assim, tendo em conta os dados obtidos nos questionários, não há inquiridos que trabalham em empresas com Serviço Comum de SST. Aparentemente, numa primeira análise verificou-se que haveria 16 inquiridos que trabalham em empresas com Serviço Interno, no entanto, nestas empresas, nesta modalidade de serviços de SST, apesar de ser Serviço Interno também têm a modalidade de Serviço Externo. O Serviço Externo permite apoiar empresas em algumas questões como a Medicina no Trabalho, avaliação de ruído com o equipamento apropriado, questões ambientais, entre outras. Apesar do número de respostas dos inquiridos da modalidade do Serviço Interno ser inicialmente de 16, quando foi analisada em conjunto a questão do tipo de modalidade dos serviços e a questão “Na sua empresa há algum trabalhador responsável pela Segurança no Trabalho?”, verificou-se que dos inquiridos que afirmaram ter Serviço Interno, 2 deles disseram que na empresa não há nenhum trabalhador responsável pela Segurança no Trabalho. Na realidade, essas 2 empresas têm apenas Serviços Externos. Assim, foram corrigidos os dados destes inquiridos, passando de Serviço Comum para Serviço Externo. A Figura 21 representa a modalidade dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, depois da correção efetuada.



Figura 21: Gráfico demonstrativo da modalidade dos serviços de SST

Como já se tinha referido anteriormente, não há empresas exclusivamente com Serviços Internos de SST. Das empresas com Serviços Externos, 35% tem algum trabalhador responsável pela SST, e 45% não tem ninguém responsável por esta área, na própria empresa. Daquilo que foi transmitido por parte dos trabalhadores, das empresas com Serviços Externos que têm alguém responsável pela SST, dos quais obtivemos 26 respostas afirmativas, tal como mostra a Tabela 4, esse responsável não está na empresa apenas para desempenhar essas funções, e, normalmente é o empregado de escritório que trata dos assuntos de SST, enquanto, nas empresas onde foi considerado o Serviço Interno, há mesmo um técnico de SST.

Tabela 4: modalidade dos serviços de SST vs presença de trabalhador responsável pela área de SST na empresa

Modalidade de serviços de segurança e saúde no trabalho		Serviços Internos	Serviços Externos	Serviço Comum
Na sua empresa há algum trabalhador responsável pela Segurança no Trabalho	Sim	14 (20%)	26 (35%)	0 (0.0%)
	Não	0 (0.0%)	34 (45%)	0(0.0%)

Dos inquiridos que afirmaram não haver nenhum responsável pela SST na empresa, 70,6% considera importante ser nomeado um trabalhador responsável, enquanto, 29,4% afirma não ser importante nomear um trabalhador para desempenhar essas funções.

Através da análise da Tabela 5 é possível verificar que 38 dos inquiridos afirmam ter uma profissão de risco, enquanto 36 referem que a sua profissão não é de risco. Dos 38 inquiridos que afirmam ter uma profissão de risco, 36 deles pensa ter conhecimentos dos riscos a que estão expostos, no entanto, há 2 inquiridos que referem não ter conhecimento dos riscos. Dos

inquiridos que afirmam que a sua profissão não é de risco, há 7 que refere não ter conhecimento dos riscos existentes no posto de trabalho, ou seja, uma vez que não conhecem os riscos, será que a sua profissão não será mesmo de risco?

Tabela 5: Profissão de risco vs conhecimento dos riscos no posto de trabalho

		Tenho conhecimento dos riscos existentes no meu posto de trabalho	Não tenho conhecimento dos riscos existentes no meu posto de trabalho	Total
Na sua opinião, a sua profissão é de risco?	Sim	36	2	38
	Não	29	7	36
Total		65	9	74

Relativamente à questão da preocupação dos inquiridos sobre a sua proteção, tendo em conta os riscos a que estão expostos, 8 dos inquiridos responderam que não se protegem dos riscos a que estão expostos, no entanto, quando se questiona se agem rapidamente e de forma eficaz no local de trabalho, o número de respostas negativas diminuiu para 4, tal como mostra a Tabela 6.

Tabela 6: Preocupação com os riscos no local de trabalho vs agir rapidamente e de forma eficaz perante esses riscos

		Actuo rapidamente e de forma eficaz quando estou no local de trabalho	Não actuo rapidamente e de forma eficaz quando estou no local de trabalho	Total
Preocupa-se com os riscos a que está exposto, protegendo-se?	Sim	62	4	66
	Não	8	0	8
Total		70	4	74

Através da análise da Tabela 7, é possível verificar que todos os inquiridos responderam que a segurança é um fator importante para eles, no entanto, há 2 que afirmaram que as suas ações não revelam equilíbrio entre a segurança e a tarefa que realizam.

Tabela 7: Importância da Segurança no local de trabalho vs equilíbrio entre a segurança e as tarefas desempenhadas

		Para si, a segurança no trabalho é um fator importante?		Total
		Sim	Não	
As suas ações revelam equilíbrio entre a segurança e as tarefas que realiza?	Sim	72		72
	Não	2		2
Total		74		74

A Figura 22 mostra que a maioria dos inquiridos, 70%, refere que a segurança é vista como prioridade para a gestão, no entanto, 30% refere que não.



Figura 22: Gráfico demonstrativo da perceção da gestão da empresa sobre a segurança

Comparando a modalidade dos serviços de SST com o facto da prioridade da gestão relativamente a questões de segurança, é possível verificar, através Figura 23, que, no que diz respeito tanto a Serviços Externos, como a Serviço Interno, cerca de 40 % dos inquiridos de cada um desses serviços afirmam que a segurança não é das prioridades da gestão.

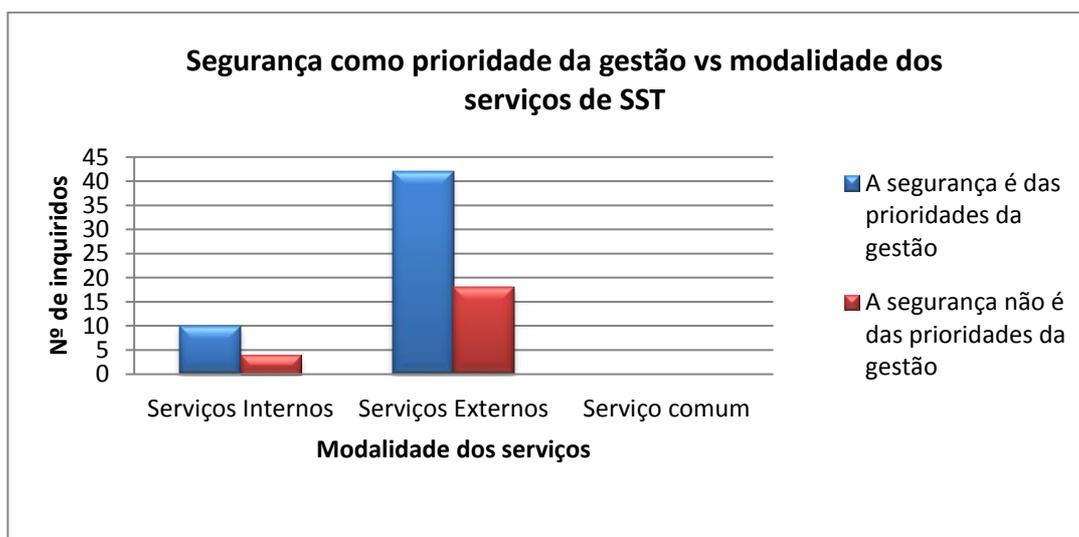


Figura 23: segurança como prioridade da gestão vs modalidade dos serviços de SST

No que respeita a falar sobre segurança no local de trabalho, de acordo com os dados da Tabela 8, em 74 respostas, 23 disseram que não, ou seja, aproximadamente 31% dos inquiridos. Relativamente ao interesse de poder participar mais nos assuntos de segurança,

aproximadamente 23% refere não ter interesse, e 77% gostavam de participar mais nos assuntos de SST. Relativamente ao interesse de poder participar mais nos assuntos de segurança, aproximadamente 23% refere não ter interesse, e 77% gostavam de participar mais nos assuntos de SST.

Tabela 8: Falar de Segurança no trabalho vs poder participar mais nos assuntos de Segurança

		Gostava de poder participar mais nos assuntos de segurança?		
		Sim	Não	Total
Fala de segurança quando se encontra no local de trabalho?	Sim	41	10	51
	Não	16	7	23
Total		57	17	74

Através da aplicação do teste qui-quadrado é possível concluir que não existe uma associação significativa entre querer poder participar mais nos assuntos de SST e falar sobre Segurança no local de trabalho, já que $p > 0,05$, ($\chi^2(1) = 1,050$, $p = 0,305$).

Através da análise da Figura 24, é possível verificar que a 23% dos inquiridos (17 trabalhadores) já foi pedido para realizarem tarefas que colocassem em risco a sua segurança e/ou saúde.



Figura 24: Gráfico demonstrativo da solicitação de tarefas que coloquem em risco a SST

Analisando esta questão e comparando as respostas relativas à modalidade dos serviços de SST na empresa, é possível concluir que as respostas foram muito semelhantes para as diferentes modalidades, Figura 25.



Figura 25: Gráfico demonstrativo da solicitação de tarefas que coloquem em risco a SST vs modalidade dos serviços de SST

Através da aplicação do teste qui-quadrado, é possível concluir que não existe uma associação significativa entre o facto de já ter sido pedido aos trabalhadores para realizarem tarefas que pusessem em risco a sua segurança e a modalidade dos serviços na empresa, já que $p > 0,05$ ($\chi^2(1) = 0,023$, $p = 0,879$).

Apesar de, na questão anterior terem respondido 17 trabalhadores à questão de já lhes ter sido pedido para realizarem tarefas que colocassem em risco a sua segurança e/ou saúde, quando se questiona o inquirido sobre quem lhe pediu, há 1 pessoa que, apesar de ter respondido que não lhe pediram para realizar esse tipo de tarefas, respondeu que foi a entidade patronal na questão “quem lhe pediu para realizar essas tarefas?”, tal como mostra a Tabela 9.

Tabela 9: solicitação de tarefas de risco vs "quem solicitou"

		Se respondeu sim na questão “j” da pergunta anterior (9), quem lhe pediu?				
		Entidade patronal	Encarregado	Colegas de trabalho	Clientes	Outros
Já lhe pediram para fazer tarefas que pusessem em risco a sua segurança e/ou saúde?	Sim	10	3	2	1	1
	Não	1	0	0	0	0

Na Figura 26 apenas foram considerados os casos que responderam “sim” ao facto de já lhes ter sido pedido para realizar tarefas que colocassem em risco a sua segurança e/ou saúde, ou seja, 17 respostas. 59% respondeu que foi a entidade patronal que fez esse pedido, a 17 % foi o encarregado, a 12 % foram os colegas de trabalho , 6 % que foram os clientes e 6 % respondeu “outros”.



Figura 26: Gráfico demonstrativo de quem solicitou tarefas de risco aos inquiridos

Através da Figura 27 é possível concluir que para 40% dos inquiridos, o objetivo da implementação do SGSST é o de reduzir riscos de acidentes e doenças profissionais, 26% afirma ser para melhorar as condições de trabalho, 19% tem a opinião de ser para criar uma cultura no sentido da melhoria contínua da organização, 11% de que apenas serve para cumprir a legislação e apenas 3 % tem a ideia de ser para aumentar a motivação dos colaboradores e 1% para melhorar a imagem da organização.

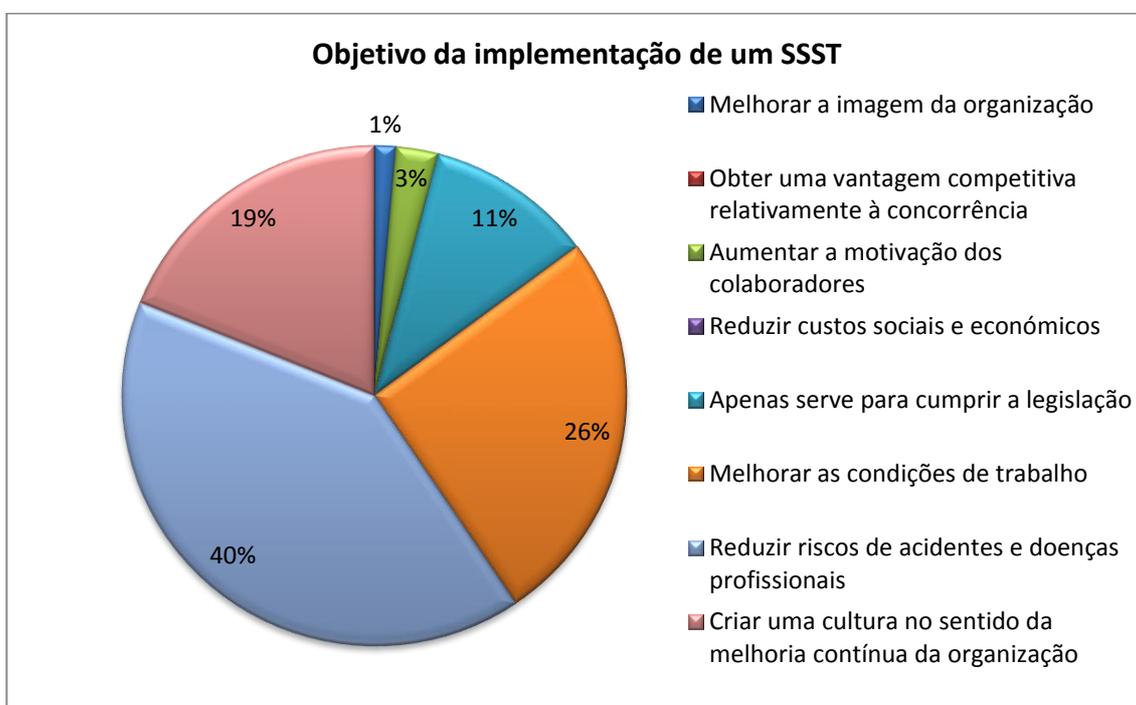


Figura 27: Objetivo da implementação de um SSST

No que respeita à participação dos inquiridos no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, em 98,6 %, uma vez que 1 pessoa não respondeu a esta questão, 33,8% refere que nunca participa, e apenas cerca de 8% afirma participar sempre, tal como mostra a Figura 28.

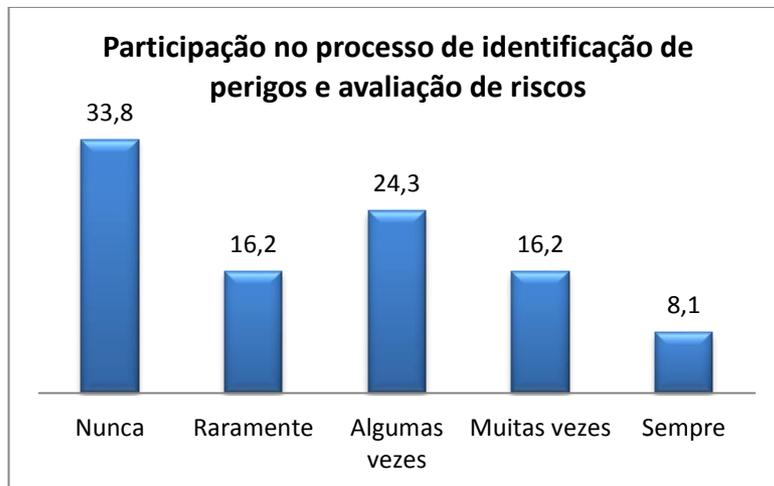


Figura 28: Gráfico demonstrativo da participação no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos

Analisando este aspeto na vertente da modalidade de SST da empresa do inquirido, os inquiridos que participam mais vezes no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos são os dos Serviços Externos, onde há 10% que referem participar sempre, não havendo neste caso nenhum inquirido do Serviço Interno e, 18 % do Serviço Externo que refere participar muitas vezes, comparando com 7% do Serviço Interno, tal como mostra Figura 29. A percentagem dos que dizem nunca participar é semelhante, tanto para o Serviço Externo, como para o Serviço Interno.

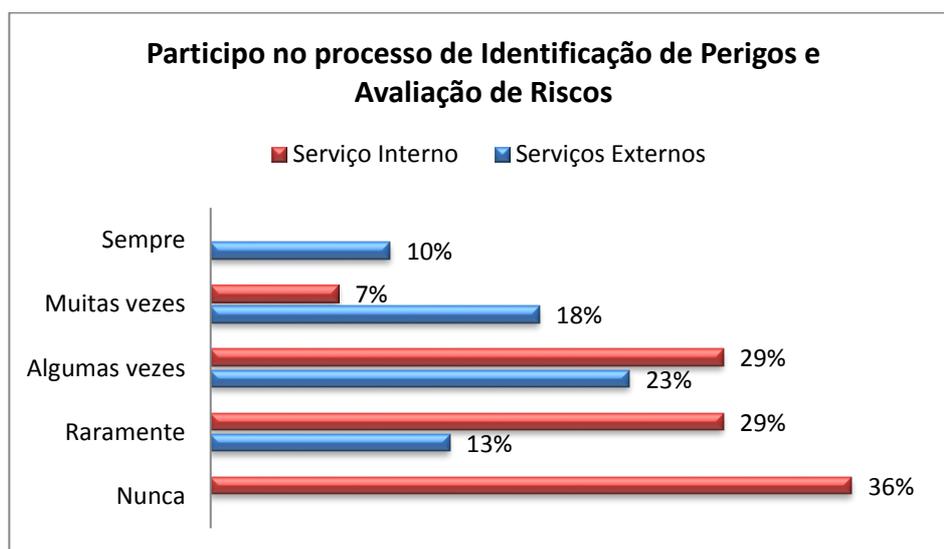


Figura 29: Participação no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos vs modalidade dos serviços de SST

Os dados relativamente ao conhecimento das medidas de SST, antes das mesmas serem postas em prática e 27% refere que tem conhecimento algumas vezes, outros 27% responderam sempre e cerca de 12% disseram que nunca têm conhecimento, Tabela 10.

Tabela 10: Conhecimento das medidas de Segurança e Saúde, antes das mesmas serem postas em prática

Conhecimento das medidas de Segurança e Saúde, antes das mesmas serem postas em prática		
	Frequência	Percentagem
Nunca	9	12,2
Raramente	13	17,6
Algumas vezes	20	27,0
Muitas vezes	12	16,2
Sempre	20	27,0
Total	74	100,0

Quando se faz a análise deste aspeto, tendo em conta a modalidade dos serviços, Figura 30, os trabalhadores que têm mais vezes conhecimento das medidas de SST antes das mesmas serem postas em prática são os da modalidade dos Serviços Externos, 49 % (32% respondeu sempre e 17 % respondeu muitas vezes), enquanto o maior número de pessoas do Serviço Interno respondeu “raramente”, 43%.

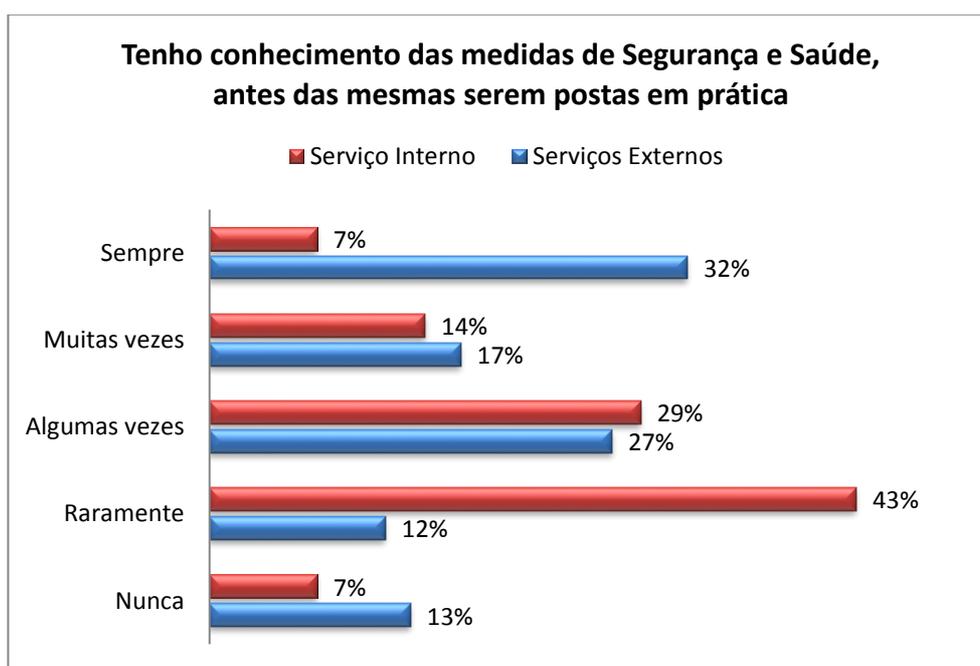


Figura 30: Conhecimento das medidas de SST antes de serem postas em prática vs modalidade dos serviços

Através da análise da Figura 31 é possível verificar que nas empresas com Serviços Externos de SST, os trabalhadores tanto se sentem sempre à vontade para falar sobre as preocupações de Segurança, cerca de 40 %, como há trabalhadores que nunca se sentem à vontade para falar sobre esse assunto, 13%. Dos trabalhadores que afirmam ter Serviço Interno, não houve nenhum trabalhador que tenha referido que nunca se sente à vontade para falar das preocupações de SST, no entanto, 21% respondeu que raramente se sente à vontade.

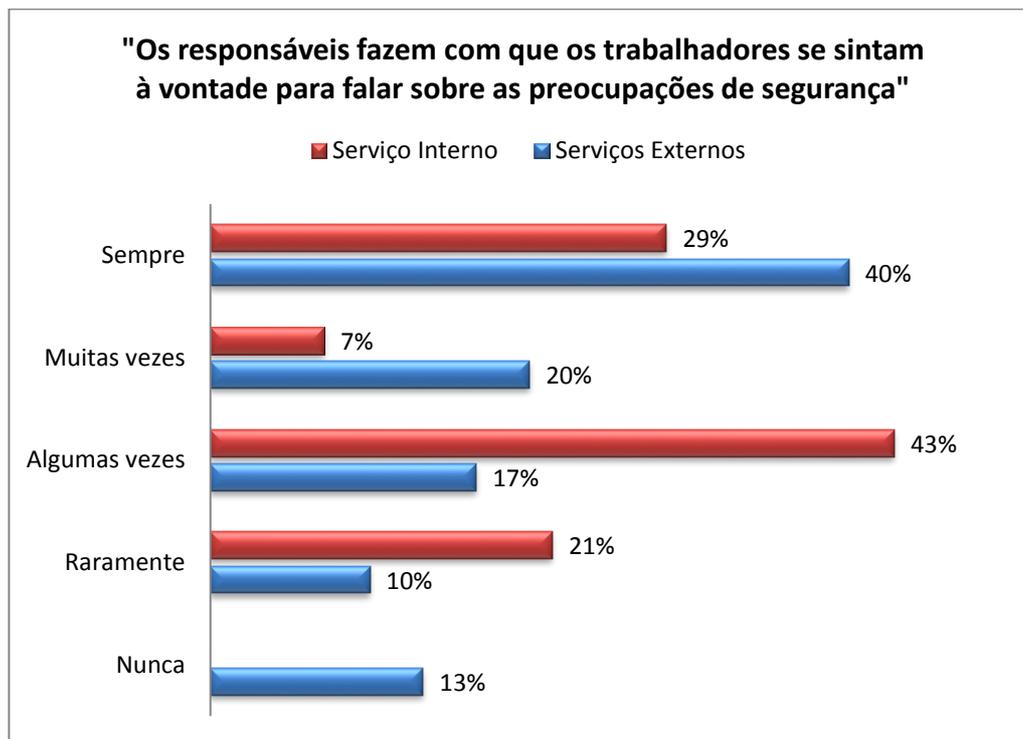


Figura 31: Disponibilidade para falar sobre as preocupações de segurança vs modalidade dos serviços

Através da análise direta dos dados obtidos no inquérito não é possível concluir se a disponibilidade que os trabalhadores têm para falar das preocupações de segurança depende da modalidade de SST que vigora nas empresas desses trabalhadores. Assim, para contornar a situação, no programa SPSS foram convertidas as respostas Nunca, Raramente e Algumas Vezes na resposta Não e as respostas Muitas vezes e Sempre como resposta Sim, ou seja, Não há disponibilidade para falar sobre as preocupações de segurança e Sim, há disponibilidade para falar sobre segurança, respetivamente. A resposta inicial Algumas vezes foi incluída na nova resposta Não, uma vez que foi considerado um aspeto negativo haver apenas algumas vezes disponibilidade para falar sobre SST. Deveria ser sempre dada importância às questões de SST, sendo a Segurança e a Saúde das pessoas um bem precioso, que não tem preço, mas que tem custos!

Aplicando o teste do Qui-quadrado, tendo em conta a nova reformulação de respostas para esta questão, é possível concluir que não existe uma associação significativa entre a disponibilidade para falar sobre segurança e a modalidade dos serviços na empresa, uma vez que $p > 0,05$ ($\chi^2(1) = 2,710$, $p = 0,100$).

Relativamente à questão “Sinto-me em Segurança”, 36% dos inquiridos de empresas com Serviço Externo dizem sentir-se sempre em segurança. Das empresas com Serviço Interno, a percentagem é semelhante, tratando-se de 38%. Aqueles que responderam que nunca se sentem em segurança, 3%, têm na empresa a modalidade de Serviços Externos. Estes dados podem ser verificados na Figura 32.



Figura 32: Análise da questão "Sinto-me em segurança" vs modalidade dos serviços de SST

Relativamente ao número de vezes que os trabalhadores refletem sobre SST durante o trabalho, os que têm na empresa Serviço Interno destacam-se tanto com a resposta “sempre”, com 36% comparativamente com os 23% dos inquiridos de empresas com modalidade de Serviço Externo e com a resposta “nunca”, com 14% comparando com 8% da modalidade de Serviço Externo, tal como é demonstrado na Figura 33.

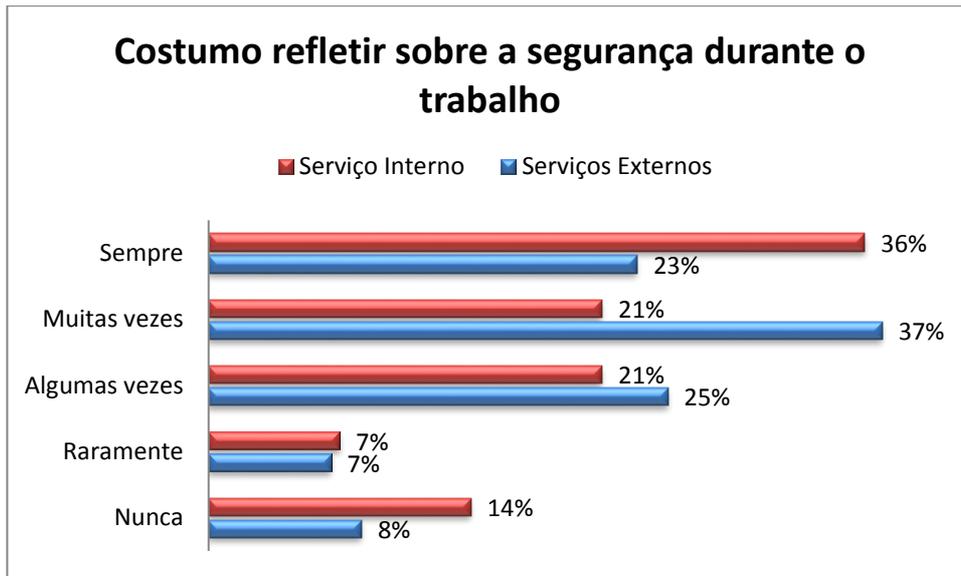


Figura 33: Reflexão sobre Segurança durante o trabalho vs modalidade dos serviços

Aplicando nesta questão o mesmo método da questão sobre disponibilidade para falar sobre SST, ou seja, com a conversão das respostas iniciais que constam na Figura 33, em respostas de Sim e Não, e aplicando o teste do Qui-quadrado, é possível concluir que não existe uma associação significativa entre a reflexão sobre Segurança durante o trabalho e a modalidade dos serviços na empresa, uma vez que $p > 0,05$, ($\chi^2(1) = 0,38$, $p = 0,845$).

Atendendo à análise da Figura 34, é possível verificar que os inquiridos que se sentem mais vezes valorizados enquanto trabalhadores são os da modalidade dos Serviços Externos, apesar de haver 5% dos inquiridos que referem que nunca se sentem valorizados, no entanto, do Serviço Interno, há 21% que refere ser valorizado raramente, comparando com 5% dos inquiridos dos Serviços Externos.

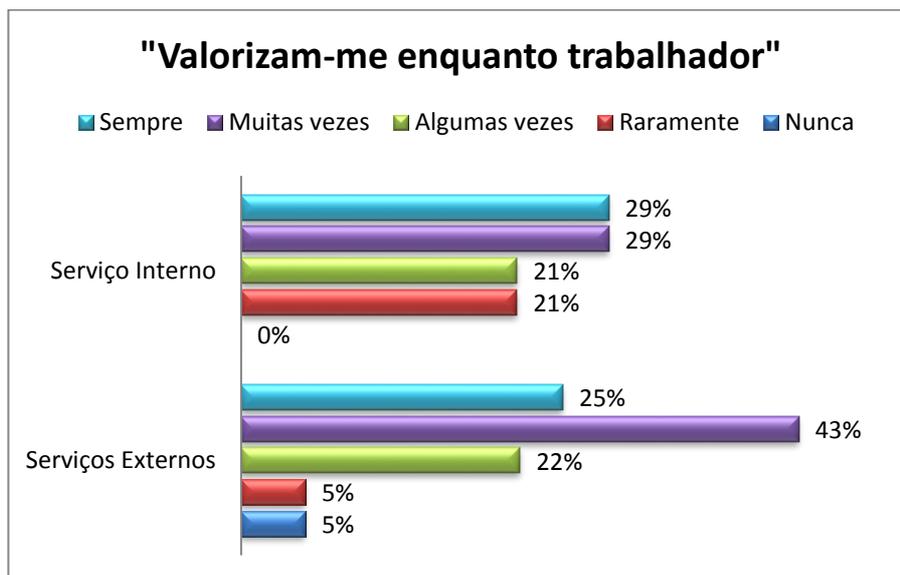


Figura 34: Percepção sobre valorização enquanto trabalhador vs modalidade dos serviços de SST

A Figura 35 mostra a perceção dos inquiridos relativamente às vistorias das empresas de segurança. Neste caso, há perceção de que no Serviço Interno há menos vistorias em matéria de SST, onde, 43 % dos inquiridos respondeu raramente e 14 % respondeu nunca, comparativamente com 20% e 7% da modalidade dos serviços externos, respetivamente.



Figura 35: Vistorias das empresas de segurança vs modalidade dos serviços de SST

Relativamente ao esclarecimento de dúvidas em formações de SST, é possível verificar através da Figura 36 que os inquiridos mais interessados em esclarecer as dúvidas são os da modalidade do Serviço Interno.

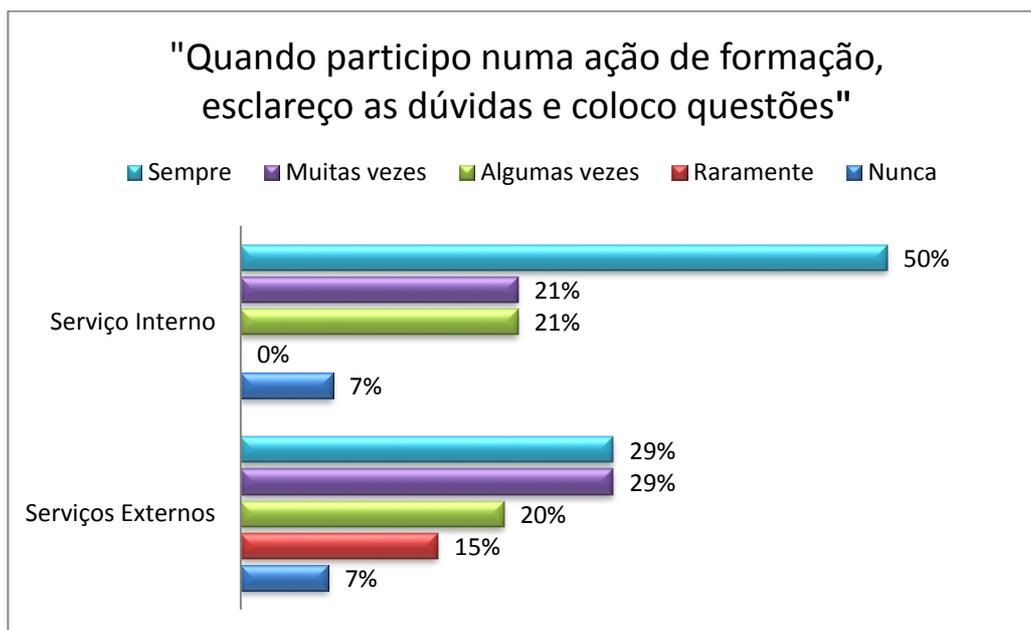


Figura 36: Esclarecimento de dúvidas em ações de formação vs modalidade dos serviços de SST

A Figura 37, relativa à formação em segurança, mostra que apesar dos inquiridos do Serviço Interno não terem perceção de existir sempre formação em segurança, os dados são semelhantes para as duas modalidades, ou seja, a percentagem dos que referem haver menos vezes formação (resposta nunca e raramente), é praticamente a mesma, cerca de 50%.

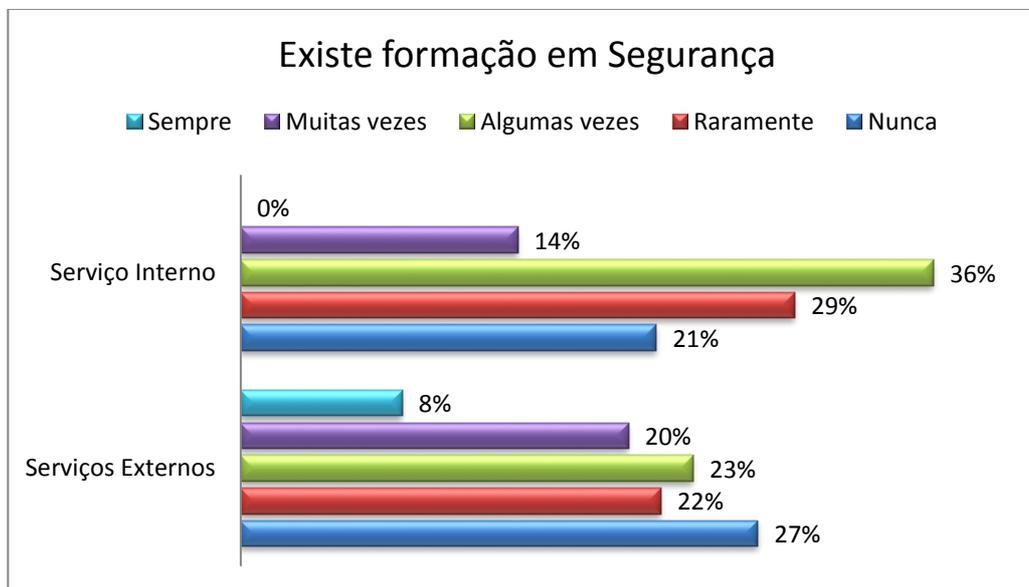


Figura 37: Formação em Segurança vs modalidade dos serviços de SST

Relativamente ao cumprimento das normas de segurança, através da análise da Figura 38 é possível verificar que o destaque na resposta, tanto na opinião dos trabalhadores dos serviços externos como do Serviço Interno, é de haver algumas vezes controlo do cumprimento das normas de segurança.

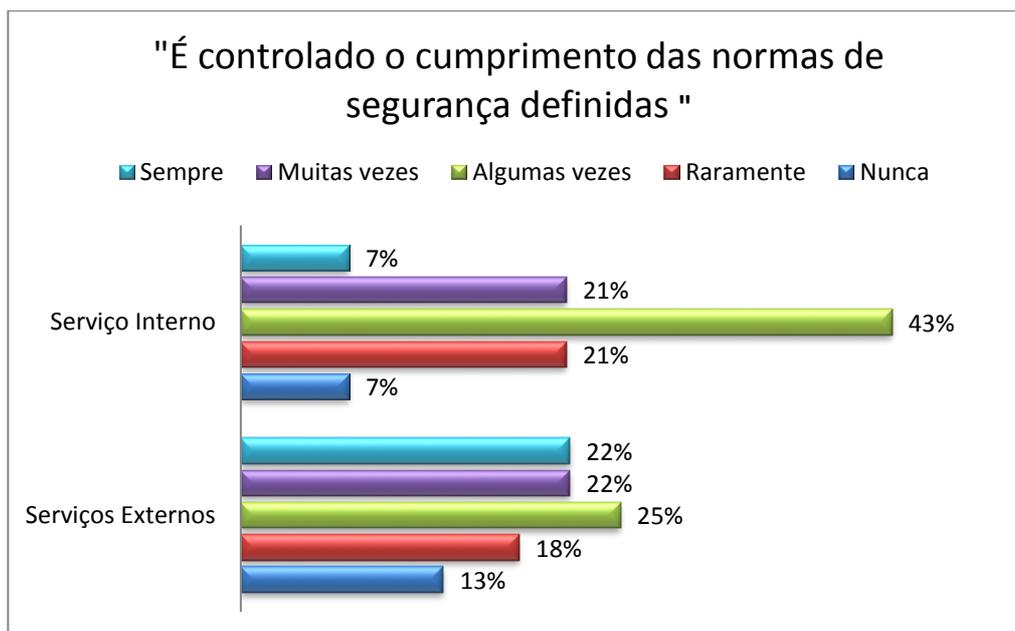


Figura 38: Controlo das normas de Segurança vs modalidade dos serviços de SST

A perceção dos inquiridos sobre a introdução de normas de segurança atualizadas, Figura 39, é semelhante para as duas modalidades, onde, no Serviço Interno, 14 % diz haver sempre atualização, comparativamente com 20 % do Serviço Externo.

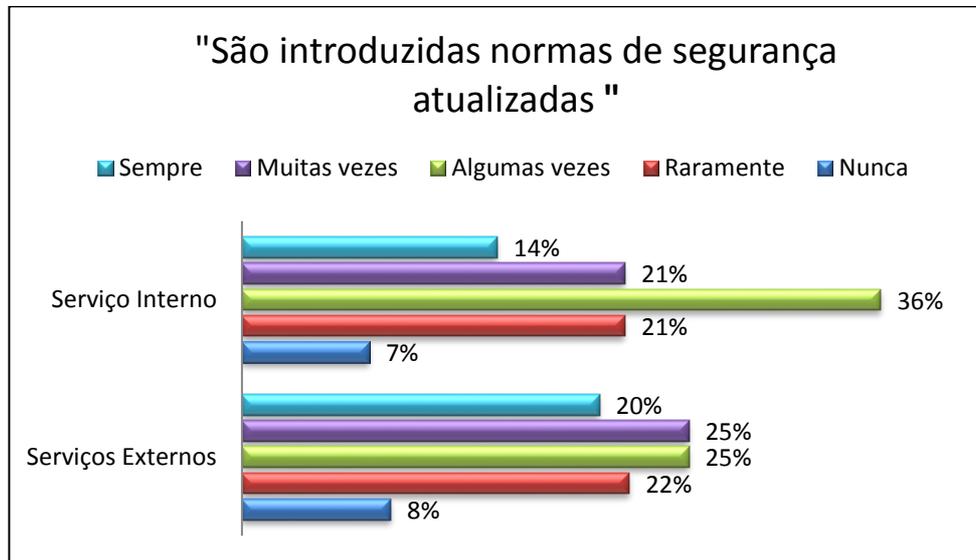


Figura 39: Atualização das normas de Segurança vs modalidade dos serviços de SST

A Figura 40 é relativa ao cumprimento das regras de segurança, através da análise da mesma é possível concluir que na modalidade dos Serviços Externos é menos valorizado este aspeto, 25 % (raramente + nunca), enquanto no Serviço Interno 7 % respondeu raramente. O Serviço Interno destaca-se com 36% de respostas em como se valoriza sempre o cumprimento das regras de segurança.

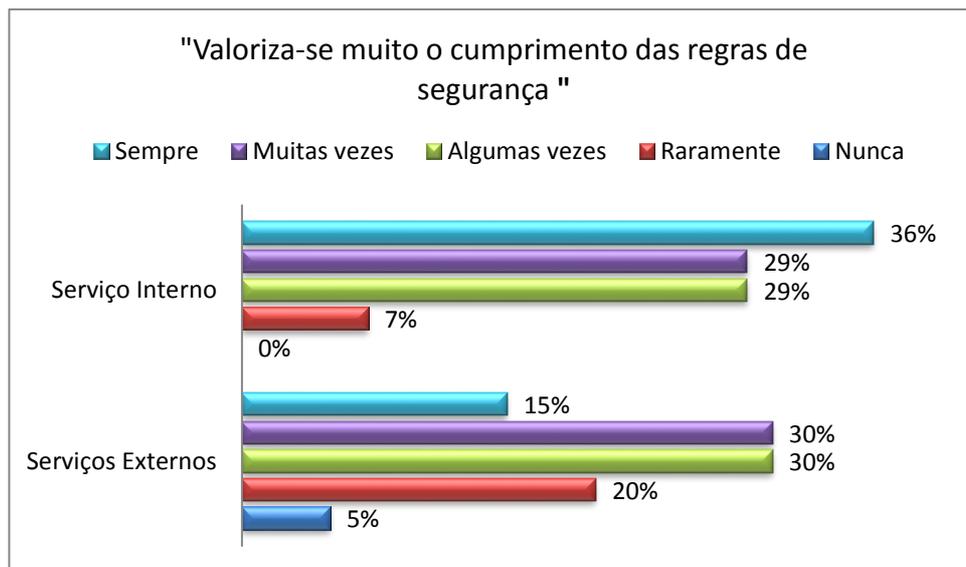


Figura 40: Valorização do cumprimento das regras de Segurança vs modalidade dos serviços de SST

Através da análise da Figura 41 é possível verificar que o equipamento de segurança está mais vezes disponível para os inquiridos do Serviço Interno.

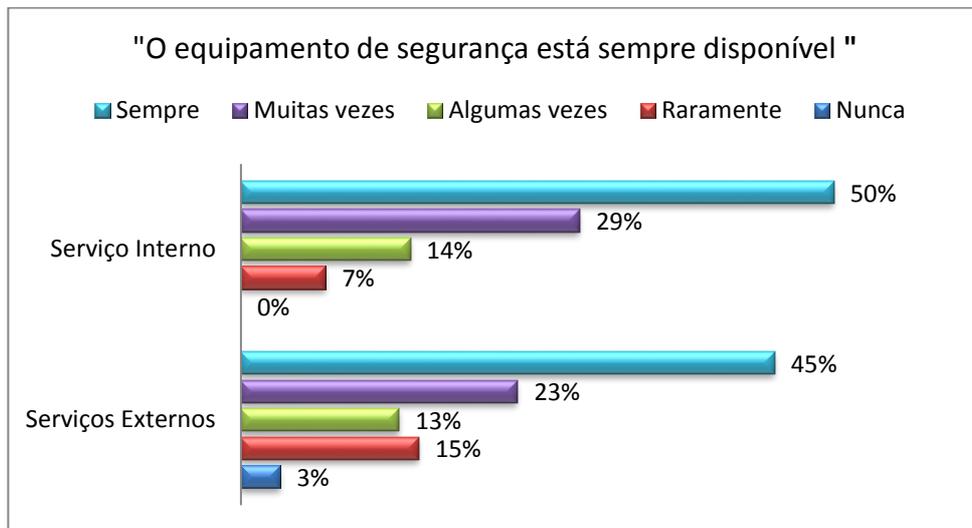


Figura 41: disponibilidade do equipamento de Segurança vs modalidade dos serviços de SST

Através da análise da Figura 42, pode-se verificar que nas empresas com modalidade de Serviço Interno dão mais valor à segurança das pessoas e equipamentos, onde 64 % respondeu que este aspeto é sempre importante e não há respostas de raramente ou nunca ser importante, no entanto, na modalidade dos Serviços Externos houve 3% e 2% dos inquiridos que responderam raramente ou nunca ser importante a segurança das pessoas e equipamentos.

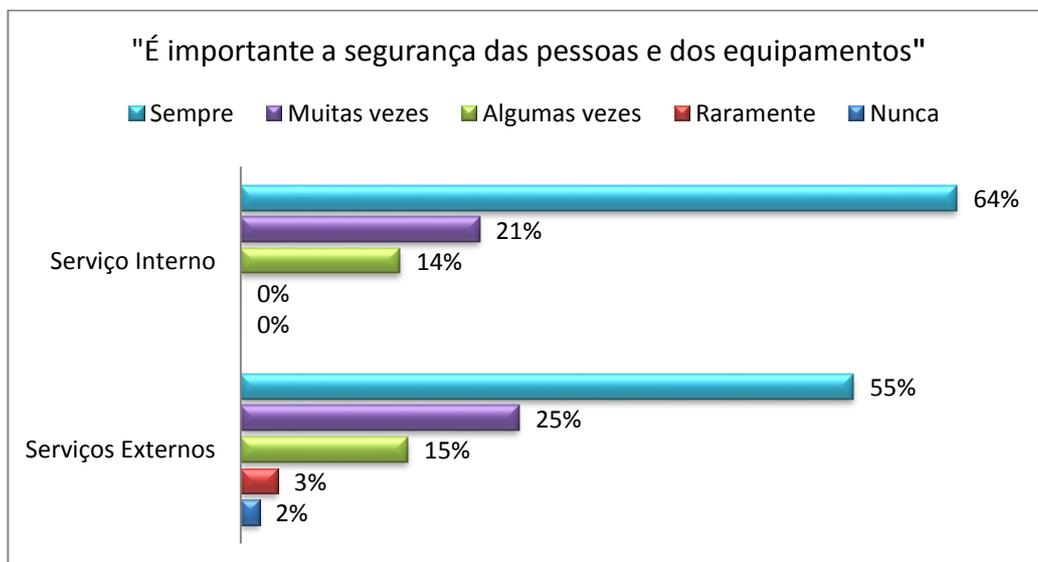


Figura 42: importância da segurança das pessoas e dos equipamentos vs modalidade dos serviços de SST

Relativamente à questão da ocorrência de acidentes e estes serem discutidos e aprender-se com eles, na Figura 43 é possível concluir que se aprende mais com os acidentes nas empresas com a modalidade de Serviço Interno, onde 14% dos inquiridos respondeu que raramente se discute o acidente e se aprende com ele, enquanto na modalidade dos Serviços Externos, foram obtidas 21% de respostas assim e 3 % ainda responderam que nunca se discute o acidente e nunca se aprende com ele. No Serviço Interno 43% dos inquiridos diz que nas suas empresas é sempre discutido o acidente e aprende-se com ele, enquanto nos Serviços Externos a percentagem desce para 33%.

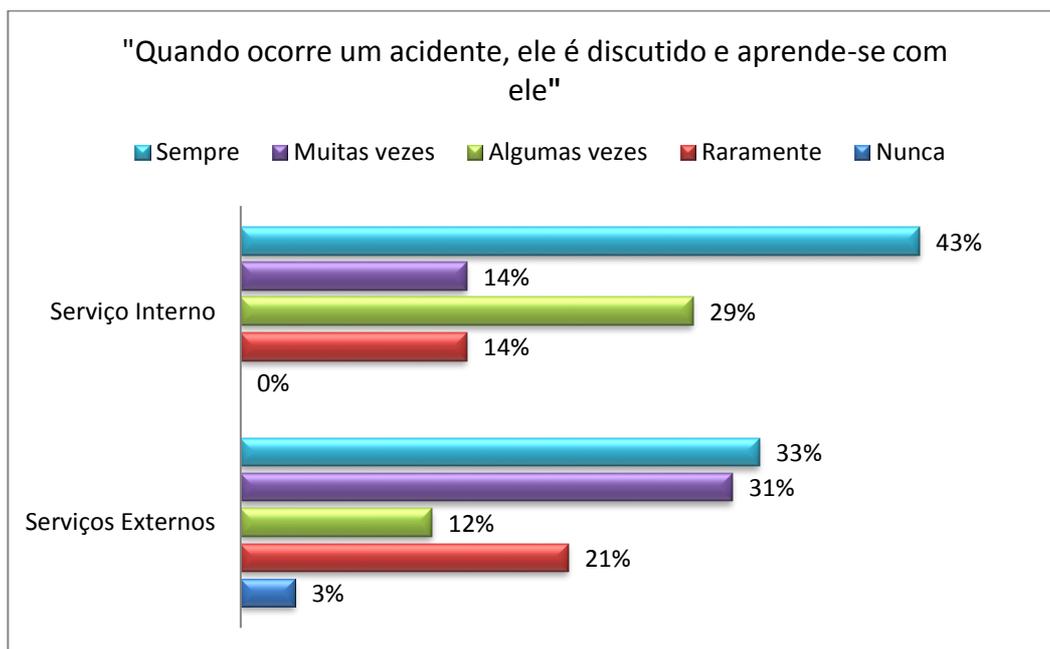


Figura 43: Discussão e aprendizagem com os acidentes de trabalho vs modalidade dos serviços de SST

Através da análise da Figura 44 é possível verificar que os inquiridos de empresas com Serviços Externos são os que trabalham menos vezes de forma segura, ou seja, 14% responderam que raramente ou nunca trabalham de forma segura. A modalidade do Serviço Interno destaca-se com 43% dos inquiridos que afirmam trabalhar sempre de forma segura.

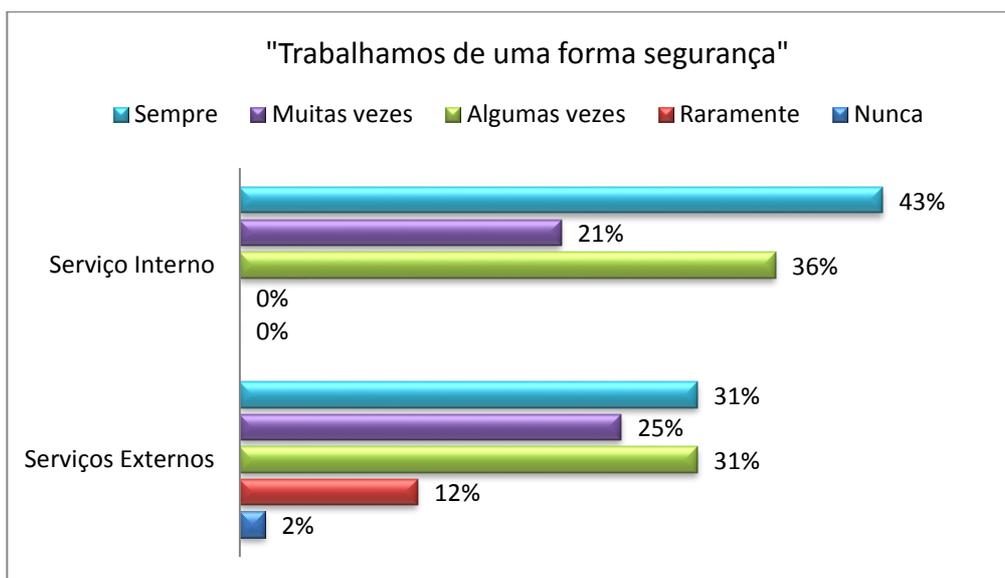


Figura 44: trabalhar em segurança vs modalidade dos serviços de SST

A Figura 45 diz respeito a seguir as normas de segurança, independentemente da quantidade de trabalho. Através da análise da figura é possível concluir que 8% dos inquiridos com Serviços Externos nunca segue as normas de segurança quando há muito trabalho, outros 8 % referem que isso acontece muitas vezes, não tendo sido obtidas respostas nesse sentido na modalidade do Serviço Interno.

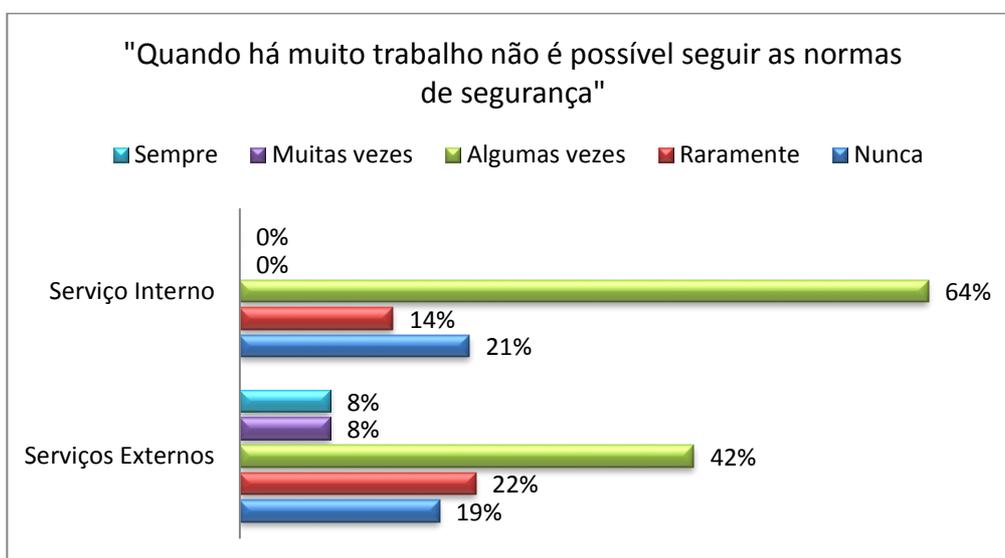


Figura 45: trabalhar em Segurança independentemente da quantidade de trabalho vs modalidade dos serviços de SST

Nesta questão também foram reformuladas as respostas, no entanto, foram reformuladas de forma diferente das questões anteriores, uma vez que, neste caso a questão foi feita na negativa, pelo que as respostas iniciais Nunca e Raramente foram consideradas na nova resposta Seguimos as normas de segurança, mesmo com muito trabalho, e as respostas Algumas vezes,

Muitas vezes e Sempre foram convertidas na resposta Não seguimos as normas de segurança quando há muito trabalho. Assim, foi possível obter os dados que constam na Figura 46.

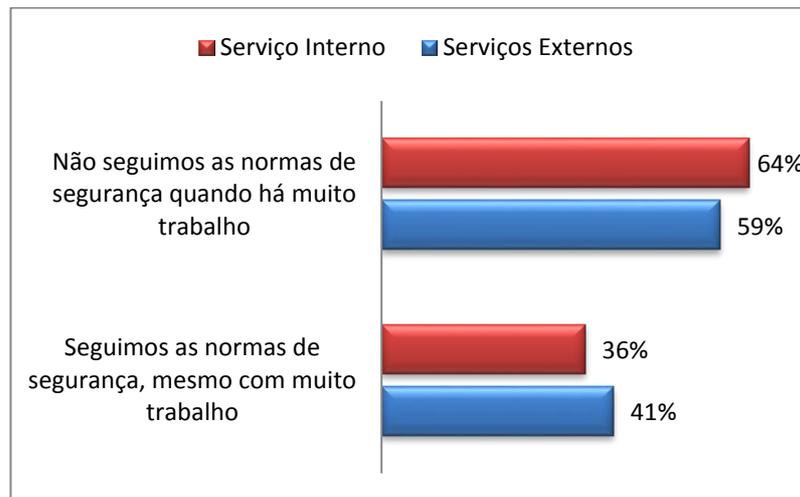


Figura 46: Reformulação da questão "quando há muito trabalho não é possível seguir as normas de Segurança"

Aplicando o teste do Qui-quadrado, é possível concluir que não existe uma associação significativa entre a quantidade de trabalho e a modalidade dos serviços na empresa, uma vez que $p > 0,05$, ($\chi^2(1) = 0,116$, $p = 0,733$).

A Figura 47 diz respeito a trabalhar com segurança, independentemente da rapidez necessária para executar as tarefas. Através da análise da figura é possível concluir que 7% dos inquiridos com Serviços Externos, sempre que tem tarefas para realizar rapidamente, trabalham sempre sem segurança e 17% fazem-no muitas vezes, o que não acontece nas empresas com Serviço Interno. 31% dos inquiridos dos Serviços Externos diz nunca ter trabalhado sem segurança para executar rapidamente as tarefas, comparativamente com 36% dos inquiridos do Serviço Interno.

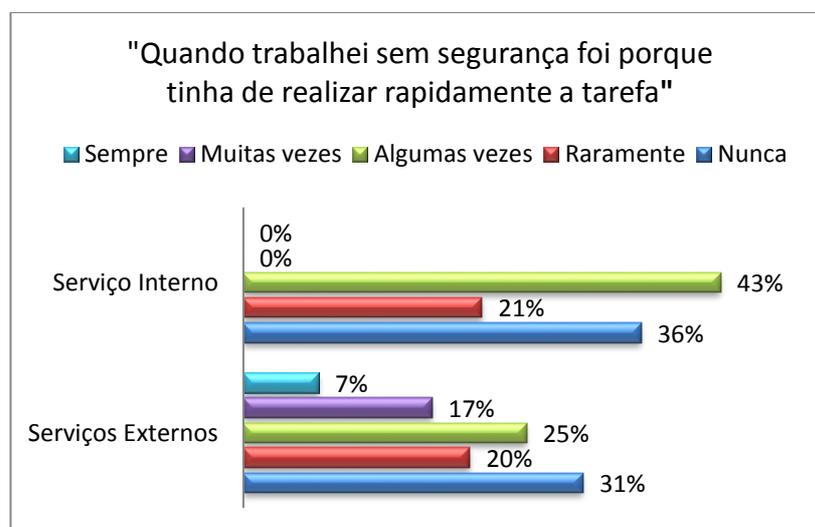


Figura 47: trabalhar sem Segurança para realizar rapidamente a tarefa vs modalidade dos serviços de SST

A Figura 48 é referente à solicitação das ideias e opiniões dos trabalhadores sobre a segurança. Através da análise da figura é possível concluir que 18% dos inquiridos dos Serviços Externos tem a percepção de nunca lhes ser pedida colaboração nesse sentido, enquanto na modalidade do Serviço Interno esta percentagem diminui para 7%. No entanto, nos Serviços Externos, enquanto 17% dos inquiridos referem que raramente lhes é pedido colaboração, esta percentagem aumenta para 29% de respostas no caso da modalidade do Serviço Interno. É na modalidade com Serviços Internos que são mais solicitadas as ideias dos trabalhadores sobre SST (foram consideradas as respostas Sempre e Muitas vezes).

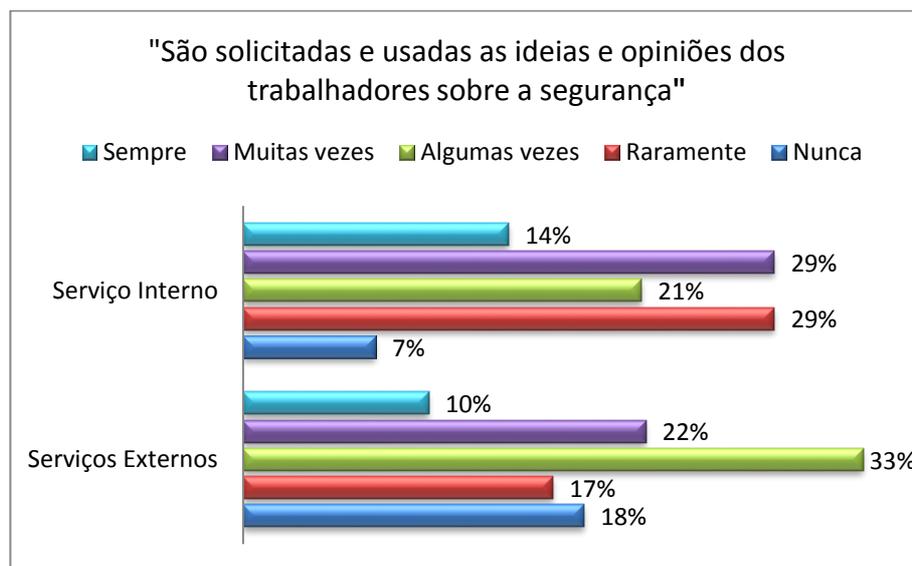


Figura 48: trabalhadores envolvidos nas questões de Segurança vs modalidade dos serviços de SST

Figura 49 é referente à percepção dos inquiridos relativamente à preocupação do chefe com a segurança. Através da análise da figura é possível concluir que há destaque da modalidade do Serviço Interno com a resposta de que o chefe se preocupa algumas vezes com a segurança, sendo a percentagem de 43%, por outro lado, é possível verificar que nas empresas com Serviços Externos há 8% dos inquiridos que afirmam que o chefe nunca se preocupa com a segurança, não havendo respostas de inquiridos do serviço comum neste sentido. Analisando esta questão agrupada por categorias de respostas, onde foram consideradas as respostas sempre, muitas vezes e algumas vezes, o Serviço Interno apresenta uma percentagem de 86% nestas categorias, enquanto o Serviço Externo apresenta 80% de respostas nesta categoria.

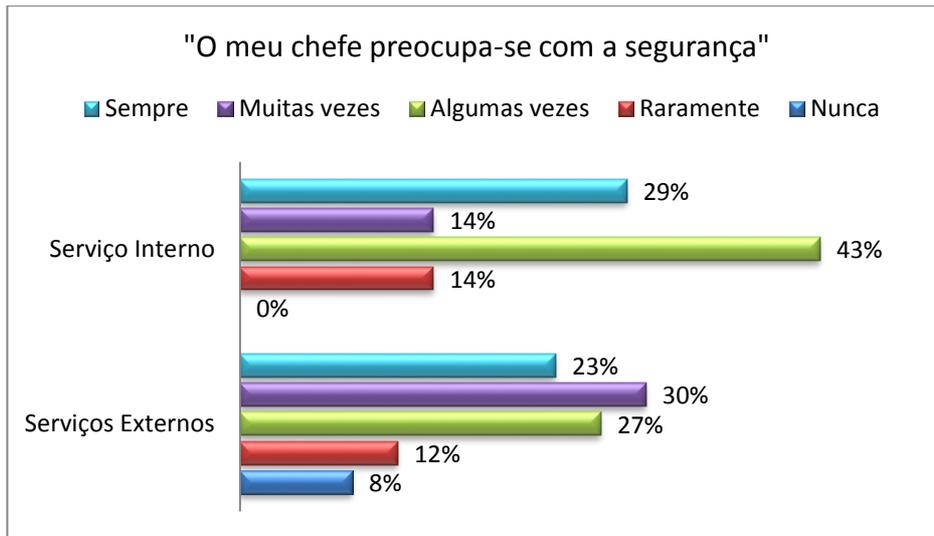


Figura 49: preocupação do chefe em questões de Segurança vs modalidade dos serviços de SST

A Figura 50 é relativa à importância dos serviços de SST na empresa dos inquiridos. Ao analisar a figura é possível verificar que quem considera mais importantes os serviços de segurança são os inquiridos do Serviço Interno, representados por 50% de respostas, enquanto os inquiridos do Serviço Externo têm 40% de respostas. A percentagem de respostas dos inquiridos que consideram os serviços de segurança importantes é semelhante para as duas modalidades, cerca de 36% de respostas. Os inquiridos das empresas com Serviços Externos são os que têm maior nº de respostas quando analisamos a categoria de indiferença destes serviços, apresentando 20% de respostas, comparativamente a 7% de respostas dos inquiridos do Serviço Interno. O nº de respostas é semelhante para as duas modalidades relativamente aos inquiridos que consideram os serviços de segurança pouco importantes.



Figura 50: importância dos serviços de SST vs modalidade dos serviços de SST

Analisando a questão relativa ao facto dos inquiridos já terem sofrido acidentes de trabalho, Figura 51, é possível verificar que nas empresas com Serviço Interno é onde há menos inquiridos que já sofreram acidentes de trabalho, 7 %, representado apenas por 1 trabalhador, num universo de 14 desta modalidade na empresa, comparativamente a 25% dos inquiridos de empresas com Serviços Externos de SST, ou seja, 15 trabalhadores, num universo de 60.

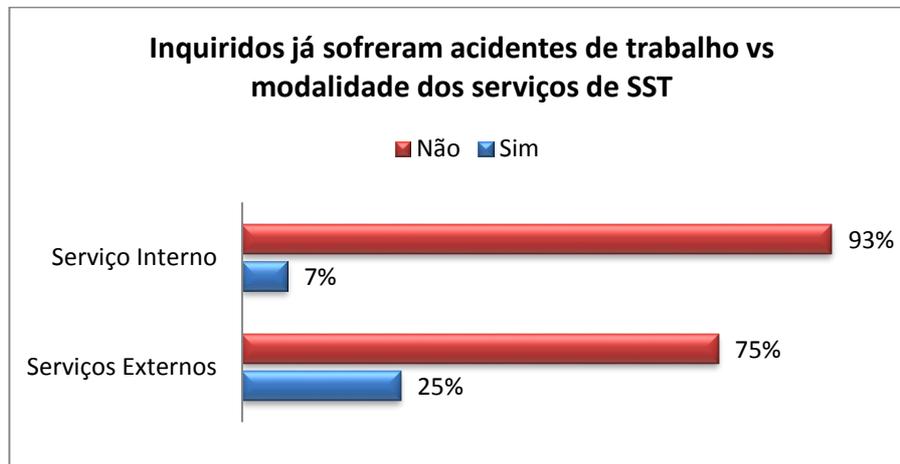


Figura 51: Inquirido já sofreu acidentes de trabalho vs modalidade dos serviços de SST

A próxima questão é relativamente à ocorrência de acidentes, quer pelos inquiridos, quer por outros trabalhadores da empresa nos últimos tempos. Nas empresas com Serviço Interno é onde têm ocorrido mais acidentes de trabalho, 79% comparativamente a 44% nas empresas com Serviço Externo de SST, Figura 52. Este resultado poderá parecer controverso tendo em conta os resultados até aqui analisados, no entanto, poderá ser explicado pelo nº de trabalhadores da empresa de Serviço Interno que é significativamente mais elevado que o das empresas com Serviços Externos.

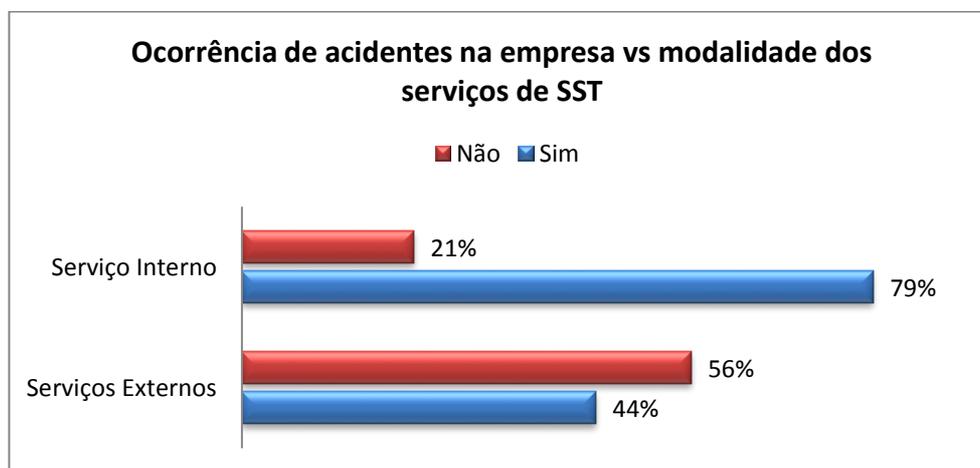


Figura 52: Ocorrência de acidentes na empresa vs modalidade dos serviços de SST

Nas próximas 3 análises só são consideradas 15 respostas dos Serviços Externos e 1 resposta do Serviço Interno, uma vez que são questões direcionadas apenas a quem já sofreu acidentes de trabalho.

Através da análise da Figura 53 pode-se concluir que o único acidente do inquirido do Serviço Interno foi no posto de trabalho ocasional, móvel ou em deslocação por conta do empregador. Relativamente aos inquiridos que trabalham em empresas com Serviço Externo de SST, a maioria, 67% sofreu o acidente no posto de trabalho habitual ou nas instalações da empresa.

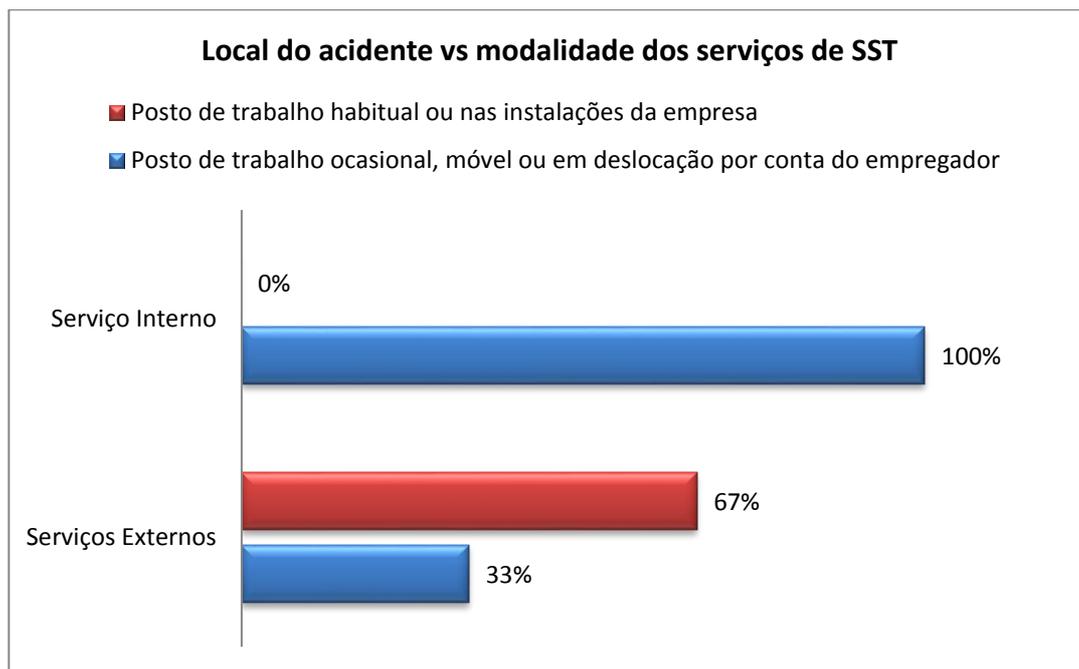


Figura 53: local onde ocorreram os acidentes de trabalho vs modalidade dos serviços de SST

Partindo para a análise das causas dos acidentes, Figura 54, o inquirido da empresa com Serviço Interno refere que a causa foram máquinas sem a devida proteção. Relativamente aos inquiridos das empresas com Serviços Externos, 33 % dos inquiridos apontaram como causa dos acidentes o facilitismo porque pensavam que só acontece aos outros, 20% menciona como causa a falta de equipamento de proteção individual: calçado adequado, luvas, óculos, etc e 13 % referem ser máquinas sem a devida proteção, falta de funcionários para ajudar a realizar a tarefa e falta de informação sobre os riscos que corria. 7 % aponta a distração como causa do acidente.

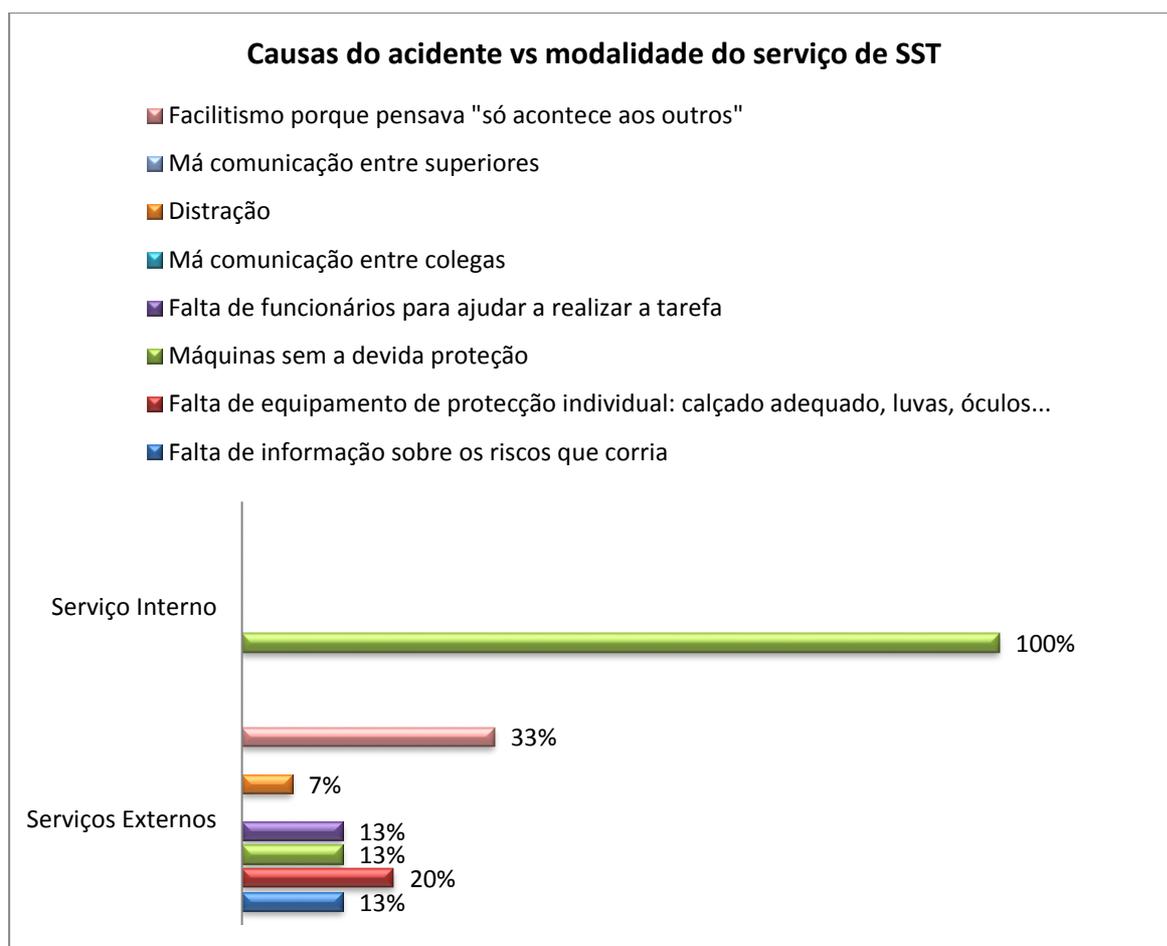


Figura 54: Causas dos acidentes de trabalho vs modalidade dos serviços de SST

Das questões que foram analisadas anteriormente, de seguida, na Tabela 11, é apresentada a síntese dessas questões e analisada uma a uma relativamente à modalidade de SST, considerando a situação em que estas são vistas de forma mais positiva pelo maior número de inquiridos. Assim, nesses casos foi atribuído o valor 1 a essa modalidade de SST. Para a mesma questão há casos em que foi atribuído o valor 1 às duas modalidades, ou seja, significa que as respostas dos inquiridos foram semelhantes, tanto para o Serviço Externo como para o Serviço Interno.

Tabela 11: quadro síntese da análise das questões abordadas no inquérito, comparação entre as empresas com Serviço Externo de SST e as empresas com Serviço Interno de SST

Questão	Serviços Externos	Serviço Interno	Nota
Prioridade da gestão relativamente a questões de segurança	1	1	
Solicitação de tarefas que coloquem em risco a SST		1	Serviço Interno ligeiramente melhor
Participação no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos	1		

Conhecimento das medidas de SST antes de serem postas em prática	1		
Disponibilidade para falar sobre as preocupações de segurança	1	1	
Sentimento de segurança	1		
Reflexão sobre Segurança durante o trabalho	1	1	
Valorização enquanto trabalhador	1		
Vistorias das empresas de segurança	1		
Esclarecimento de dúvidas em ações de formação		1	
Formação em Segurança	1	1	
Controlo das normas de Segurança		1	Serviço Interno ligeiramente melhor
Atualização das normas de Segurança		1	Serviço Interno ligeiramente melhor
Valorização do cumprimento das regras de Segurança		1	
Disponibilidade do equipamento de Segurança		1	
Importância da segurança das pessoas e dos equipamentos		1	
Discussão e aprendizagem com os acidentes de trabalho		1	
Trabalhar em segurança		1	
Trabalhar em Segurança independentemente da quantidade de trabalho	1	1	
Trabalhar sem Segurança para realizar rapidamente a tarefa		1	
Trabalhadores envolvidos nas questões de Segurança		1	
Preocupação do chefe em questões de Segurança		1	
Importância dos serviços de SST		1	
Ocorrência de acidentes de trabalho por parte dos inquiridos		1	
Ocorrência de acidentes nos últimos tempos na empresa	1		
Total	11	19	

Através da análise da Tabela 11 é possível concluir que as empresas com Serviço Interno são mais cumpridoras da legislação relativamente às questões de SST, em comparação com as empresas que têm a modalidade de Serviços Externos. Os aspetos onde as empresas com Serviços Externos se destacaram pela positiva, relativamente às empresas com a modalidade de Serviço Interno foram na participação dos funcionários no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, no conhecimento das medidas de SST por parte dos funcionários, antes das mesmas serem postas em prática, no sentimento de segurança, na valorização do funcionário enquanto trabalhador, nas vistorias das empresas de segurança e na ocorrência de acidentes nos últimos tempos.

4.2 Análise dos dados de sinistralidade fornecidos pela empresa de prestação de serviços externos de SST

A empresa de prestação de Serviços Externos de SST em questão tem cerca de 5800 clientes a quem prestam os seus serviços. Esta empresa forneceu dados da sinistralidade entre o ano 2011 e o ano 2016, inclusive. Nesses dados consta o sexo do trabalhador, o CAE (Código de Actividade Económica) da empresa, a data do acidente, os dias perdidos pelo trabalhador, o local do acidente, a zona de incidência da lesão e a descrição da sinistralidade. De 2011 a 2016 há registos na empresa de 1875 sinistros, no entanto, há 2 situações que não apresentam o ano da sinistralidade. Os dados da sinistralidade estão discriminados na Figura 55.

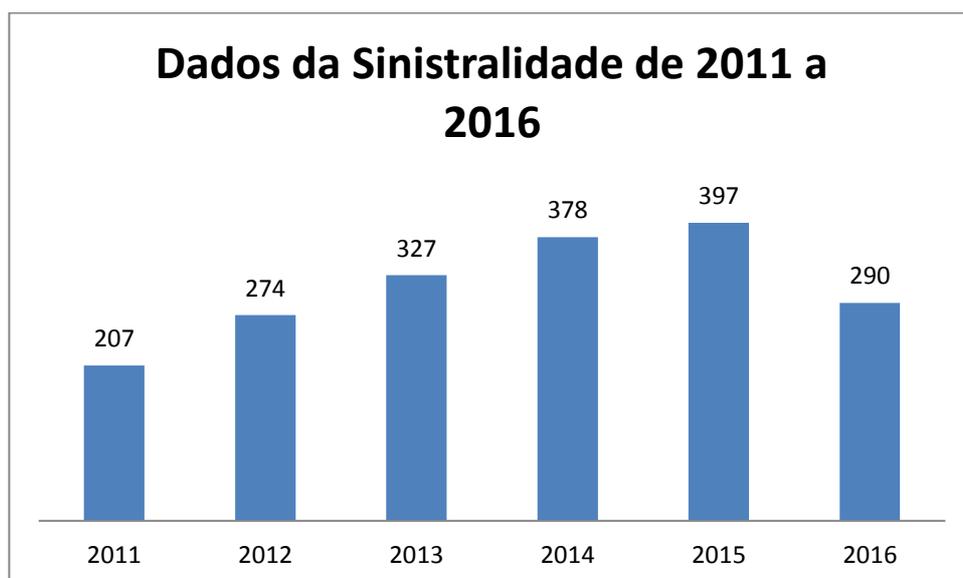


Figura 55: Sinistralidade de 2011 a 2016 comunicada à empresa de prestação de serviços Externos de SST

Através da análise da Figura 55 é possível verificar que em 2011 ocorreram 207 acidentes (11%), tendo um aumento nos restantes anos, até 2015, 21%. Em 2016 teve uma diminuição para 290 acidentes, ou seja, para 16%. De forma a tentar perceber esta diminuição, foram comparados os dados obtidos neste estudo com o panorama nacional e verificou-se que a nível nacional também diminuiu bastante a sinistralidade laboral de 2015 para 2016, no que diz respeito a acidentes graves, (ACT, 2017), tal como mostra a Tabela 12. Segundo a entrevista dada ao (Público, 2017) pelo presidente da confederação, tem-se feito um grande esforço em prol da melhoria das condições de segurança, e que isso explica a diminuição efectiva do número de acidentes de trabalho ao longo dos últimos anos. Esta diminuição em 2016 pode ser explicada também pelo facto de nesse ano ter entrado em vigor a lei 28/2016, que procede à 10ª alteração ao Código do Trabalho. Segundo a lei 28/2016, o contratante e o dono da obra, empresa ou exploração agrícola, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com o contratante, dono da obra, empresa ou exploração agrícola se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo subcontratante que executa todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, assim como pelo pagamento das respetivas coimas (Fernandes, 2016).

Tabela 12: dados da ACT relativos a acidentes de trabalho graves.

Fonte: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/Estatistica/Paginas/AcidentesdeTrabalhoGraves.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/Estatistica/Paginas/AcidentesdeTrabalhoGraves.aspx)

[informação atualizada a 29 de setembro de 2017]

■ Tipo de acidente

Tipo de acidente	2014	2015	2016	2017
Nas instalações	291	396	259	196
In itinere	6	6	1	3
Em viagem, transporte ou circulação	11	15	4	6
Total	308	417	264	205

Para se proceder ao estudo da sinistralidade laboral, foram consideradas as comunicações efetuadas à empresa de prestação de Serviços Externos relativas a 2016, ano em que houve um

registro de 290 ocorrências, sendo a maioria dos casos do gênero masculino, 69%, tal como mostra a Figura 56.

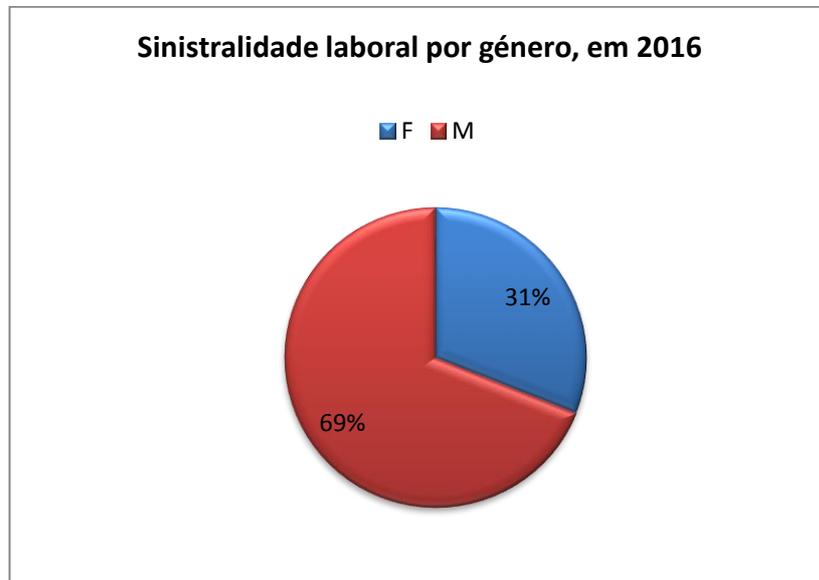


Figura 56: sinistralidade laboral por género, em 2016

Relativamente ao local de ocorrência da sinistralidade, a maioria, 73%, é dentro das instalações da empresa (excluído nos meios de transporte), 20% ocorreu fora das instalações da empresa (excluído nos meios de transporte), 4% foi In Intinere, e 3% nos meios de transportes, tal como mostra a Figura 57.

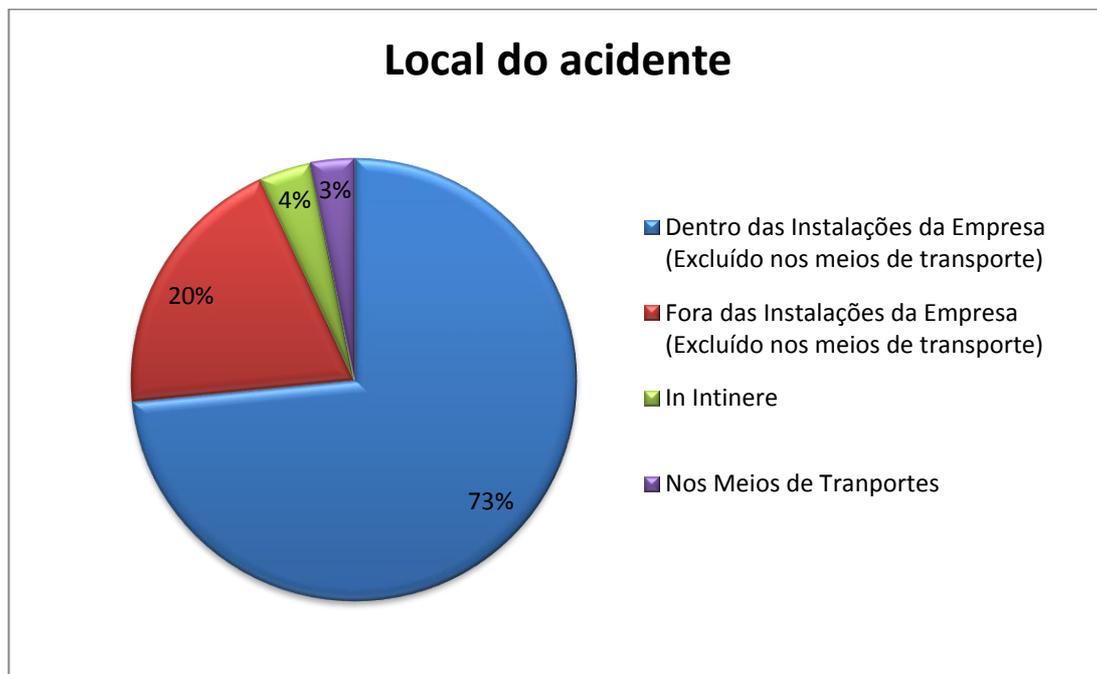


Figura 57: Local de ocorrência da sinistralidade

Na Figura 58 pode-se verificar que 98 % da ocorrência de sinistralidade em 2016 é em empresas com Serviço Externo de SST e 2% em empresas com Serviço Interno. Nas empresas com Serviço Interno onde há registo de sinistralidade, 6 casos, são de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (1 ocorrência) e de reparação e manutenção de equipamento electrónico e óptico (5 ocorrências). Neste último caso não é possível afirmar que se trata da mesma empresa ou de empresas diferentes no mesmo ramo de actividade, uma vez que não foi possível obter essa informação.

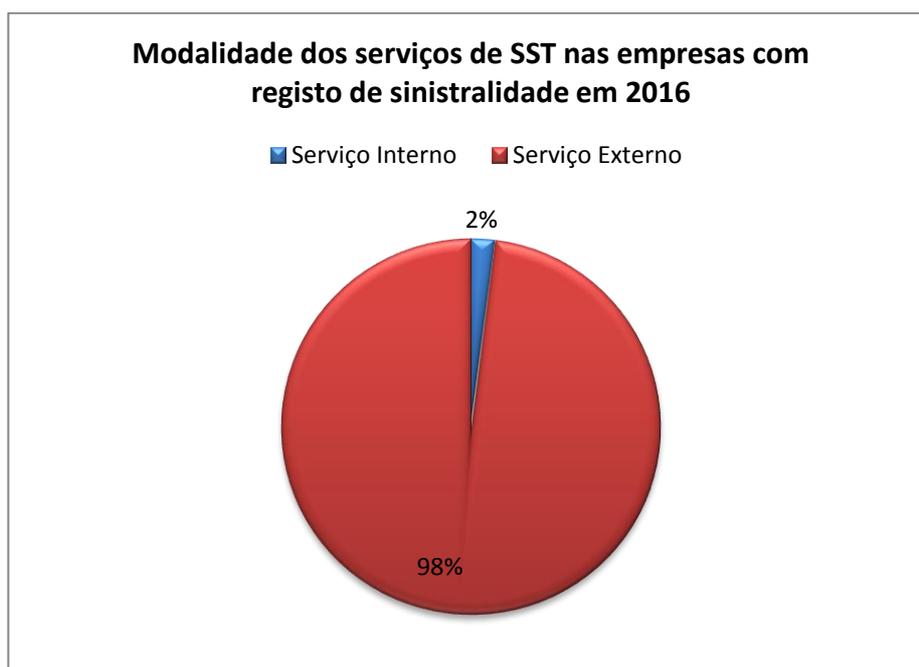


Figura 58: Modalidade dos serviços de SST nas empresas com registo de sinistralidade em 2016

Através da análise da Figura 59 é possível verificar que das ocorrências de sinistralidade laboral no ano 2016, na empresa de prestação de serviços de SST, 39% dos casos não tem indicação do local da lesão, ou seja, 114 casos. Esta falta de indicação do local da lesão pode ser justificada com a ausência de detalhes por parte da empresa onde trabalha o sinistrado e falta de contacto da empresa externa de prestação de serviços para obter essa informação no preenchimento dos dados. Dos restantes 176 sinistrados em 2016, 16 % teve lesão nas mãos, 11% nos membros inferiores (excepto pés), 9% nos membros superiores (excepto mãos), 7 % no tronco e outros 7% nos pés, 5 % sofreram lesões múltiplas e 3 % na cabeça (excepto olhos e os restantes 3% nos olhos).

Localização da lesão no sinistrado

- Cabeça (excepto olhos)
- Lesões múltiplas
- Mãos
- Membros inferiores (exceto pés)
- Membros superiores (exceto mãos)
- Olhos
- Pés
- Tronco
- Sem indicação

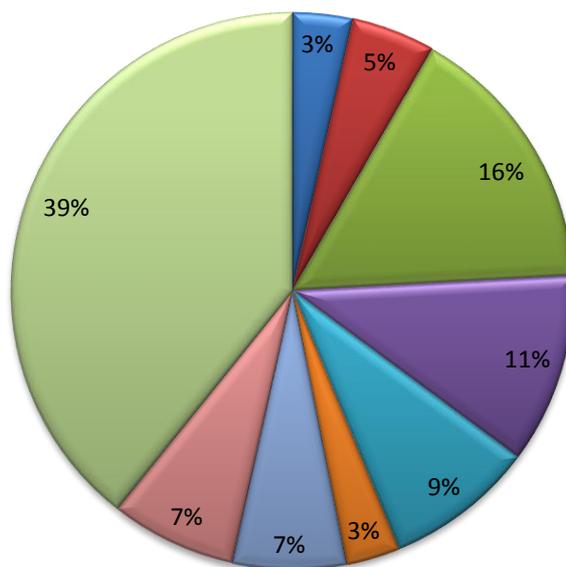


Figura 59: localização da lesão no sinistrado, ocorrência no ano 2016

Relativamente ao CAE das empresas dos sinistrados, onde há maior sinistralidade é na indústria transformadora, 112 casos e na administração pública e defesa; Segurança social, com 87 casos. As empresas onde há apenas 1 caso de sinistralidade são de transportes e armazenagem, actividades financeiras e de seguros, actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares e de actividades administrativas e dos serviços de apoio, tal como mostra a Figura 60. Relativamente à modalidade do Serviço de SST, as 6 empresas com Serviço Interno onde há registos de sinistralidade em 2016 pertencem ao CAE das indústrias transformadoras.

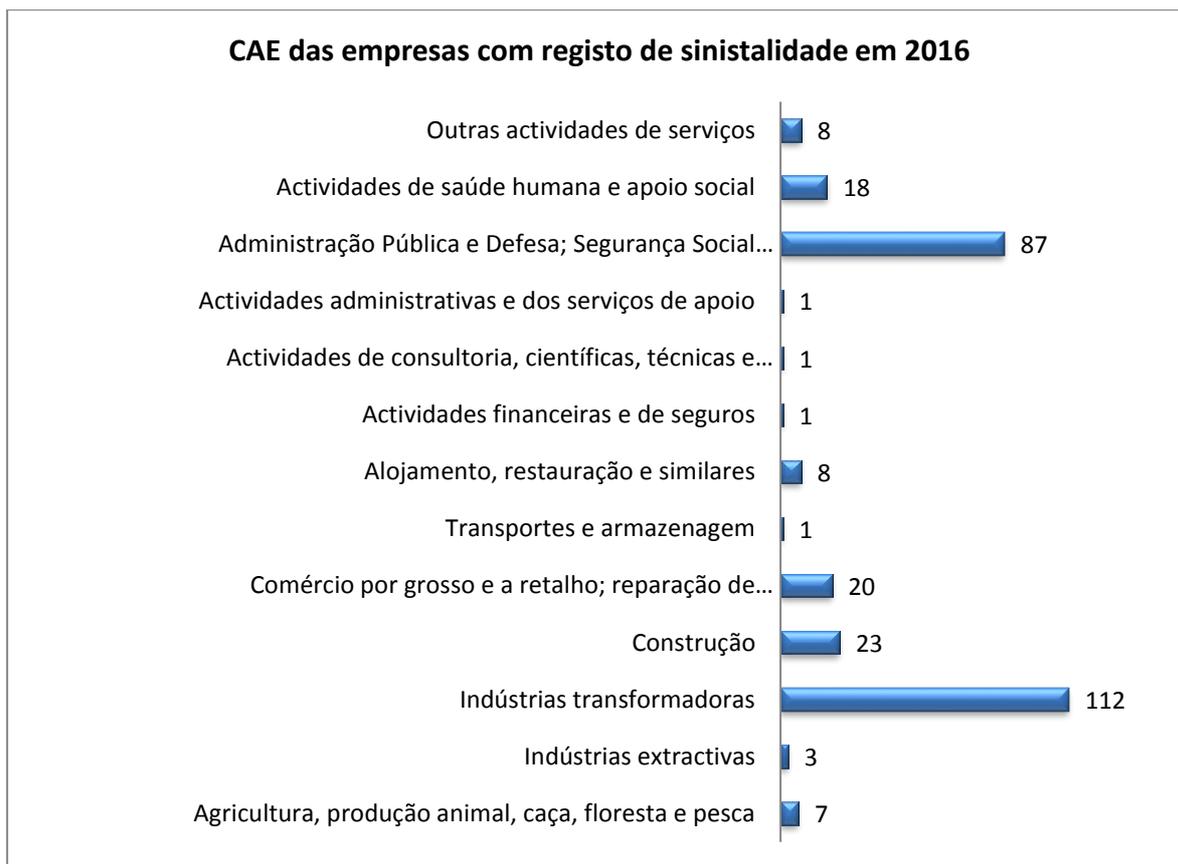


Figura 60: CAE das empresas com registo de sinistralidade em 2016

Através da análise da Figura 61 pode-se perceber que nas empresas com modalidade de Serviços Internos de SST, 50% dos sinistrados é do género masculino e 50% do género feminino. Já nas empresas onde a SST é da responsabilidade da empresa prestadora desses serviços, 69% dos sinistrados em 2016 é do género masculino e apenas 31% é do género feminino.

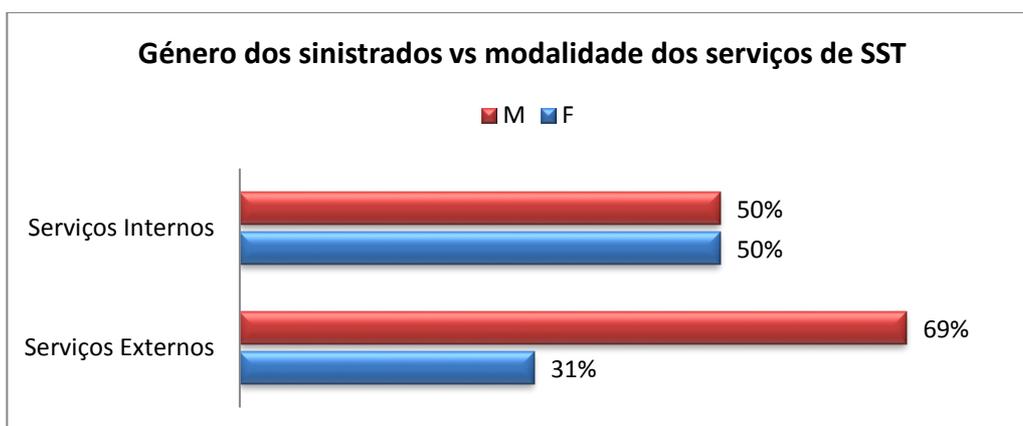


Figura 61: género dos sinistrados em 2016 vs modalidade dos serviços de SST

Analisando a questão da localização da lesão e da modalidade dos serviços de SST, cerca de 33 % das empresas com Serviço Interno lesionou-se no tronco, outros nos membros inferiores

(exceto pés) e outros nas mãos. Relativamente às empresas com Serviço Externo, as zonas das lesões são mais diversificadas, 26% correspondem às mãos, 18 % dizem respeito aos membros inferiores (exceto pés), 14% Membros superiores (exceto mãos), 12% ao tronco, 11% aos pés, 8% lesões múltiplas, 6% Cabeça (excepto olhos) e 5% aos olhos. Estes valores encontram-se discriminados na Figura 62.

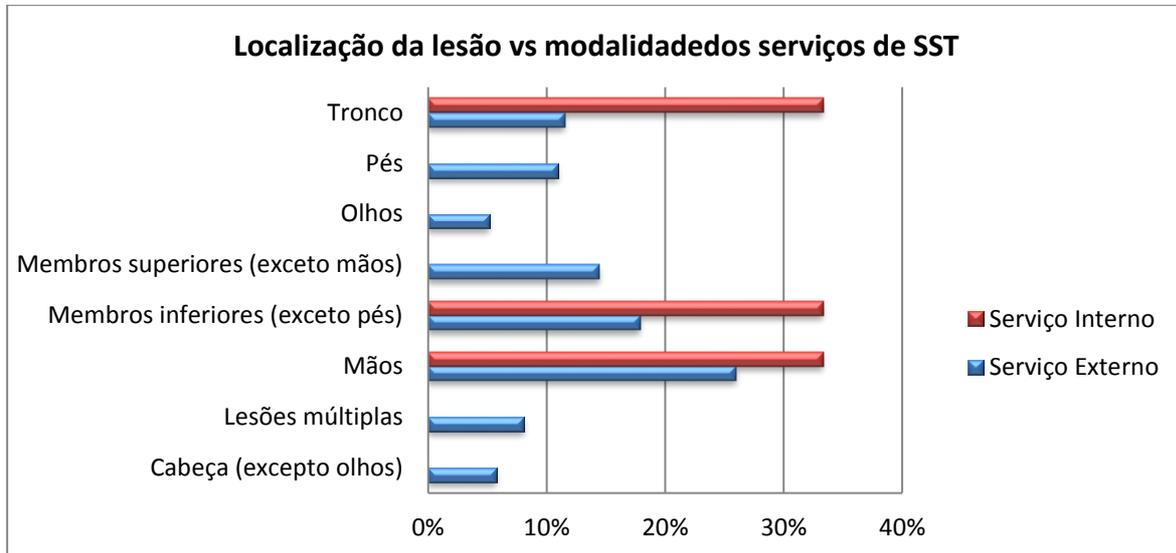


Figura 62: localização da lesão dos sinistrados em 2016 vs modalidade dos serviços de SST

Tendo em conta os dados fornecidos pela empresa de prestação de serviços de SST não foi possível satisfazer o que foi definido inicialmente na proposta de dissertação, nomeadamente, o cálculo e análise dos índices de sinistralidade, índice de frequência e índice de gravidade, uma vez que nos dados fornecidos não há discriminação de alguns fatores fundamentais para realizar esse estudo, por exemplo, o número de trabalhadores de cada empresa, o número de horas-Homem trabalhadas.

5. CONCLUSÃO

A certificação de um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho favorece o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais seguros e mais saudáveis para os trabalhadores, permite à organização identificar e controlar coerentemente os riscos laborais, assegura o cumprimento da legislação e demonstra uma aposta clara na melhoria contínua das condições de segurança e saúde do trabalho de toda a organização, sendo um instrumento essencial para melhorar as condições do ambiente de trabalho e reduzir acidentes e doenças ocupacionais. Transformar a cultura de segurança organizacional representa um desafio, já que é necessário uma quebra de paradigma, onde o tema deixa de ser apenas responsabilidade do profissional de segurança, para ser responsabilidade de toda a organização, devendo a competência ser vista como o centro da acção no que diz respeito a questões de SST. Ser competente no âmbito de SST é mobilizar eficazmente o saber-ser, saber-fazer e saber-saber, num momento ou situação, ou seja, é fundamental ter conhecimentos relativos à SST e saber adaptá-los à actividade ou tarefa a desempenhar, conhecer os riscos profissionais a que está exposto, gerir recursos de forma a minimizar a exposição ao risco, utilizar medidas de protecção e tomar decisões tendo em vista o ambiente de trabalho mais saudável e seguro possível.

Com a realização deste trabalho, considera-se que foram alcançados os objectivos propostos inicialmente, que era avaliar a influência da certificação em GSST, por uma entidade externa, na sinistralidade laboral, dando um contributo relevante, não só para o estudo da segurança do trabalho, mas também para o diagnóstico e intervenção nessa área.

Para realização do estudo, foram distribuídos 74 questionários a trabalhadores de empresas com diferentes modalidades de SST. O questionário incidiu na recolha de informação relativa a vários aspetos de SST, desde questões relacionadas com a avaliação de riscos para a SST, a questões relacionadas com acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Após a análise dos dados, verificou-se que as empresas têm como objetivo atender às normas regulamentadoras e outros requisitos legais pertinentes, havendo diferenças significativas, em alguns aspectos de SST, nas empresas com Serviço Interno de SST e nas empresas com Serviço Externo de SST. As empresas com Serviço Interno são mais cumpridoras da legislação em questões de SST, em comparação com as empresas que têm a modalidade de Serviços Externos. Os trabalhadores das empresas com Serviço Interno destacam-se dos trabalhadores de empresas com Serviço Externo de SST nos seguintes aspetos: esclarecimento de dúvidas em ações de

formação, valorização do cumprimento das regras de segurança, disponibilidade do equipamento de segurança, importância da segurança das pessoas e dos equipamentos, discussão e aprendizagem com os acidentes de trabalho, trabalhar de forma segura, envolvimento em questões de SST, preocupação do chefe em questões de SST, importância dos serviços de SST e os inquiridos desta modalidade de SST sofreram menos acidentes de trabalho que os inquiridos da modalidade de Serviços Externos.

Por outro lado, os aspetos onde as empresas com Serviços Externos se destacaram pela positiva, relativamente às empresas com a modalidade de Serviço Interno foram na participação dos funcionários no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, no conhecimento das medidas de SST por parte dos funcionários, antes das mesmas serem postas em prática, no sentimento de segurança, na valorização do funcionário enquanto trabalhador, nas vitórias das empresas de segurança e na ocorrência de acidentes nos últimos tempos, onde, neste caso, se consideram todos os funcionários que fazem parte da empresa onde trabalha o inquirido.

Neste estudo, além de serem analisados os dados relativos ao questionário, também foram analisados dados relativos à sinistralidade laboral. Esses dados foram fornecidos por uma empresa de prestação de Serviços Externos de SST. Através da análise desses dados, verificou-se que de 2011 a 2015 houve um aumento da sinistralidade, tendo esta diminuído significativamente, de 21% em 2015, para 16% em 2016. Esta diminuição pode ser explicada com o esforço que se tem feito nos últimos anos em matéria de SST.

Apesar de terem sido fornecidos dados da sinistralidade relativos ao período de 2011 a 2016, para o estudo mais detalhado, foram considerados os dados do ano 2016, ano em que houve um registo de 290 ocorrências, sendo a maioria dos casos do género masculino, 69%. Relativamente ao local de ocorrência da sinistralidade, a maioria, 73%, é dentro das instalações da empresa (excluído nos meios de transporte), 20% ocorreu fora das instalações da empresa (excluído nos meios de transporte), 4% foi In Itinere, e 3 % nos meios de transportes. No que respeita ao CAE das empresas dos sinistrados, onde há maior sinistralidade é na indústria transformadora, 112 casos e na administração pública e defesa; Segurança social registou 87 casos. Nas empresas com modalidade de Serviços Internos de SST, 50% dos sinistrados é do género masculino e 50% do género feminino. Já nas empresas onde a SST é da responsabilidade da empresa prestadora desses serviços, 69% dos sinistrados em 2016 é do género masculino e apenas 31% é do género feminino. Analisando a questão da localização da lesão e da modalidade dos serviços de SST, cerca de 33 % das empresas com Serviço Interno lesionou-se no tronco, outros nos membros inferiores (exceto pés) e outros nas mãos. Relativamente às empresas com Serviço Externo, as zonas das lesões são mais diversificadas, 26% correspondem

às mãos, 18 % dizem respeito aos membros inferiores (exceto pés), 14% Membros superiores (exceto mãos), 12% ao tronco, 11% aos pés, 8% lesões múltiplas, 6% Cabeça (excepto olhos) e 5% aos olhos.

No decorrer deste estudo, identificaram-se um conjunto de limitações que podem ter influenciado a forma como o estudo se desenvolveu no que diz respeito à técnica de investigação aplicada. Apesar do estudo ser baseado apenas na análise de 14 questionários da modalidade de Serviço Interno, tendo conhecimento da realidade dessas empresas, é possível afirmar que as respostas destes questionários são representativas dessa realidade. Outra limitação foi o tempo que o trabalhador teve de disponibilizar para preenchimento do questionário, uma vez que, apesar de parecer de preenchimento simples, o seu preenchimento ultrapassou o tempo previsto, dado que os inquiridos ficavam intermitentes nas questões relativas ao seu serviço, uma vez que, as opções de resposta foram: sempre, muitas vezes, algumas vezes, raramente e nunca, e os inquiridos referiram que, por exemplo, a barreira entre a resposta algumas vezes e raramente é muito próxima, por isso, ficavam a pensar mais tempo que o previsto inicialmente para essa questão.

Outra limitação foi a obtenção dos dados fornecidos por uma empresa de prestação de Serviços Externos de SST, relativos à sinistralidade laboral. Tal como já foi referido anteriormente, devido a esta limitação, não foi possível satisfazer o que foi definido inicialmente na proposta de dissertação, nomeadamente, o cálculo e análise dos índices de sinistralidade, índice de frequência e índice de gravidade, uma vez que, nos dados fornecidos não há discriminação de alguns fatores fundamentais para realizar esse estudo, por exemplo, o número de trabalhadores de cada empresa, o número de horas-Homem trabalhadas.

Após a realização deste trabalho, considera-se que existirá benefício na partilha da análise dos seus resultados, o que poderá proporcionar aos trabalhadores a perceção de que são efetivamente ouvidos e considerados, sendo que é importante a sua participação e intervenção ativa enquanto agentes da mudança no âmbito da SST.

Como proposta de melhoria na Certificação em SST é fundamental que haja uma atitude preventiva e pro-ativa da organização, desde as empresas responsáveis pela SST, passando pela entidade patronal e pelos trabalhadores, assumindo todas as responsabilidades e trabalhando todos juntos para atingir o mesmo objectivo: melhoria contínua em SST, onde é assegurada a segurança, conforto e bem-estar da organização, avaliando de forma metódica e sistemática as instalações e os postos de trabalho em todos os aspectos, sendo fundamental a troca de impressões entre todos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (Público), L. P. (2017). Acidentes. Retrieved from <https://www.publico.pt/2017/04/06/sociedade/noticia/sinistralidade-laboral-diminuiu-construcao-continua-a-liderar-as-estatisticas-1767880>
- ACT. (2017). Acidentes de Trabalho Graves. 29 de Setembro. Retrieved from [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/Estatistica/Paginas/AcidentesdeTrabalhoGraves.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/Estatistica/Paginas/AcidentesdeTrabalhoGraves.aspx)
- Alves, A. M. R. C. D. (2012). *Análise de acidentes de trabalho numa indústria metalomecânica*. Escola Superior de Ciências Empresariais. Retrieved from <http://comum.rcaap.pt/handle/123456789/4305>
- APCER. (2010). Guia Interpretativo OHSAS 18001:2007 | NP 4397:2008, 92. Retrieved from http://www2.apcer.pt/arq/fich/OHSAS_18001.pdf
- Arra, G. (1931). Acidentes com lesão incapacitante Acidentes com lesão não incapacitante Acidentes sem lesão Acidentes com lesões graves Acidentes com lesões leves Acidentes com danos à propriedade Incidentes sem danos à propriedade.
- Associação Portuguesa de Segurança. (n.d.). Comissão Técnica 42 - Segurança e Saúde no Trabalho. Retrieved February 1, 2017, from <https://www.apsei.org.pt/normalizacao/comissao-tecnica-42/>
- Atômica, A. I. de E. (n.d.). application of the management System for facilities and activities.
- Bedrikow, R., & Gomes, J. (2015). Bernardo Bedrikow e a Medicina do Trabalho : o homem e a obra, 13(1), 43–57.
- Calado, J. (2014). Estratégia de Implementação do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho.
- Caldas, M., & Hernandez, J. (2001). Resistência à mudança : uma revisão crítica, 31–45.
- Cantalego, Danielly; Filho, Cid; Quelhas, O. (2015). Cultura de segurança: um diagnóstico à luz da gestão participativa e do diálogo. In *XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão* (p. 15). ISSN: 1984-9354. Retrieved from <https://pt.slideshare.net/daniellycantalego/danielly-manhaes-cantalego-artigo-cneg-2015-3>
- Chib, S., & Kanetkar, M. (2014). Safety Culture : The Buzzword to Ensure Occupational Safety and Health. *Procedia Economics and Finance*, 11(14), 130–136. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00183-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00183-X)

- Comissão, D. A., & Ct, T. (2014). Regulamento de funcionamento da comissão técnica CT 42, 1–11.
- Datalyzer. (2008). Os 14 princípios de Deming. Retrieved from <http://www.datalyzer.com.br/site/suporte/administrador/info/arquivos/info80/80.html>
- Dwyer, T. (2010). Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica. <https://doi.org/10.4000/con>
- EASHW. (2002). *European Agency for Safety and Health at Work*. (E. Communities, Ed.). <https://doi.org/10.16373/j.cnki.ahr.150049>
- Eurostat. (2003). *Work and Health in the EU – A statistical portrait*. (European Communities, Ed.).
- Fernandes, D. (2016). Trabalho temporário regras mais apertadas para empresas a partir de hoje. Retrieved October 22, 2017, from <http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/trabalho-temporario-regras-apertadas-empresas-partir-hoje-70416>
- Filho, Anastacio; Andrade, J., & Marcia, M. (2011). Cultura e gestão da segurança no trabalho : uma proposta de modelo. *Gest. Prod.*, 18(1), 205–220. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/15.pdf>
- Freitas, L. C., & Cordeiro, T. C. (2013). *Segurança e saúde do trabalho: Guia para micro,pequenas e médias empresas*. (ACT–Autoridade para as Condições do Trabalho, Ed.).
- Health, O. (2001). *African Newsletter*, 11(3).
- José, O., Oliveira, D., Bizan, A., & Oliveira, D. (2010). Gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas : um estudo para identificar boas práticas, 481–490. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132010005000029>
- Kim, Y., Park, J., & Park, M. (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Safety and Health at Work*, 7(290), 89–96. <https://doi.org//dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>
- Lot, P. (n.d.). Política, papéis e responsabilidades em saúde e segurança do trabalho: instrumentos da atividade integrada na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, 78–94.
- LRQA Business Assurance. (2016). Atualizações ISO 45001 aspetos gerais e prazos previstos. Retrieved from <http://www.lrqa.pt/Noticias/2016/Atualizacoes-ISO-45001-Aspetos-gerais-e-prazos-previstos.aspx>
- Mendes, F. (2015). O papel da formação em Segurança e Saúde no Trabalho no

desenvolvimento de competências profissionais : estudo de caso.

- Mendes, P. (2002). Formação e Informação em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, 127.
- Mendes, R., & Dias, E. C. (1991). Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador, (1).
- Mohammadfam, I., Kamalinia, M., Momeni, M., Golmohammadi, R., Hamidi, Y., & Soltanian, A. (2016). Evaluation of the quality of occupational health and safety management systems based on key performance indicators in certified organizations. *Safety and Health at Work*. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.09.001>
- NSF-ISR. (2016). ISO 45001 Occupational health and safety management systems - Information Guide. *NSF International Strategic Registrations USA*, 14. Retrieved from http://www.iso.org/iso/iso_45001_briefing_note.pdf
- Okoh, P., & Haugen, S. (2013). Maintenance-related major accidents : Classification of causes and case study. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 26(6), 1060–1070. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2013.04.002>
- Oliveira, A. B. De, & Almeida, R. A. De. (2010). Diretrizes para implantação de sistemas de segurança e saúde do trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas, 407–419.
- Peciño, M. (2016). The resilience engineering concept in enterprises with and without occupational safety and health management systems. *Safety Science*, 82, 190–198. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.09.017>
- Podgórski, D. (2015). Measuring operational performance of OSH management system - A demonstration of AHP-based selection of leading key performance indicators. *Safety Science*, 73, 146–166. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.018>
- Repositório Comum. (2002). No Title, 1–102.
- Resende. (2011). VIII SEGET – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Rio de Janeiro.
- Santos, J., & Donaire, D. (1999). Uma visão geral sobre S & SO (Saúde e Segurança Ocupacional), 2–4.
- Senra, R. (2012). Implementação de um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho em empresas do ramo da construção civil. Retrieved February 15, 2017, from <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAff3IAF/implementacao-sistema-gestao-saude-seguranca-trabalho-empresas-ramo-construcao-civil#>
- Silva, J. (2015). *Trabalho em plataformas ferroviárias - Estudo das condições de acesso e segurança nos trabalhos de manutenção ferroviária em vias sujeitas à circulação de comboios*.
- SINFIC. (2005). Sistemas de Gestão da Qualidade (ISO 9001:2000). *SINFIC Insight - a*

- Newsletters Semanal*, 44, 72–78. Retrieved from <http://www.sinfic.pt/SinficNewsletter/sinfic/Newsletter44/Dossier2.html>
- Smith, P. M., Saunders, R., Lifshen, M., Black, O., Lay, M., Breslin, F. C., ... Tompa, E. (2015). The development of a conceptual model and self-reported measure of occupational health and safety vulnerability. *Accident Analysis and Prevention*, 82, 234–243. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2015.06.004>
- Sousa, A. (2010). Melhoria Contínua no Coaching. <https://doi.org/10.1016/j.progpolymsci.2010.08.005>
- Waldhelm, N. (2012). História da Segurança do Trabalho, 4–7.
- Yoon, S. J., Lin, H. K., Chen, G., Yi, S., Choi, J., & Rui, Z. (2013). Effect of occupational health and safety management system on work-related accident rate and differences of occupational health and safety management system awareness between managers in South Korea's construction industry. *Safety and Health at Work*, 4(4), 201–209. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2013.10.002>
- Yuan, X., & Wang, K. (2012). Study on safety management of small and medium-sized enterprises based on BBS. *Procedia Engineering*, 45, 208–213. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2012.08.145>

ANEXO I – INQUÉRITO SOBRE A PERCEÇÃO DOS TRABALHADORES RELATIVAMENTE À GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Com este questionário pretende-se recolher informações para avaliar a perceção dos trabalhadores relativamente à certificação em Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho. Este instrumento metodológico enquadra-se numa investigação no âmbito do Mestrado em Engenharia Humana, da Universidade do Minho, a fim de que seja possível produzir a respetiva dissertação. Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, **pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera**. Salienta-se que o **questionário é totalmente anónimo e confidencial**, e as respostas serão usadas para tratamento estatístico e uso académico. O tempo de preenchimento é de aproximadamente 15 minutos. A sua opinião é muito importante. Obrigada pela colaboração.

Modalidade de serviços de segurança e saúde no trabalho (a preencher pela requerente): Serviços Internos ___ Serviços Externos ___

Secção A – Dados sócio-demográficos

1. **Género:** Masculino ___ Feminino ___

2. **Idade:** ___

3. **Habilitações Literárias:** Ensino Primário ___ Ensino Básico ___ Ensino Secundário ___ Licenciatura ___ Mestrado ___ Doutoramento ___

4. **Vinculo à empresa:** Estágio ___ Recibos verdes ___ Contrato individual de trabalho ___ Contrato de prestação de serviços ___

5. **Categoria profissional:** _____

6. **Tempo na empresa:** Até 6 meses ___ Até 12 meses ___ De 1 a 2 anos ___ Mais de 2 anos ___

7. **Há quanto tempo trabalha na categoria profissional que exerce atualmente?** _____(anos)

8. **Organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho:**

8.1 - Na sua empresa há algum trabalhador responsável pela Segurança no Trabalho? Sim ___ Não ___

8.2- Se não, considera importante ser nomeado um trabalhador? Sim ___ Não ___

Por cada pergunta abaixo, faça uma Cruz “X” na situação que melhor se adequar à sua opinião sobre a importância do assunto.

Secção B – Avaliação de riscos para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST)

Definição de Risco - consiste na “probabilidade de concretização do dano, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo” (artigo 4º, alínea h) da Lei nº 102/2009.

9.	Sim	Não
a) Na sua opinião, a sua profissão é de risco?		
b) Tem conhecimento dos riscos existentes no seu posto de trabalho?		
c) Preocupa-se com os riscos a que está exposto, protegendo-se?		
d) Para si, a segurança no trabalho é um fator importante?		
e) A segurança é vista como fazendo parte das prioridades da gestão?		
f) Fala de segurança quando se encontra no local de trabalho?		
g) Age rapidamente e de forma eficaz quando está no local de trabalho?		
h) As suas ações revelam equilíbrio entre a segurança e as tarefas que realiza?		
i) Gostava de poder participar mais nos assuntos de segurança?		
j) Já lhe pediram para fazer tarefas que pusessem em risco a sua segurança e/ou saúde?		

10. Se respondeu sim na questão “j” da pergunta anterior (9), quem lhe pediu?	Entidade patronal	
	Encarregado	
	Colegas de trabalho	
	Clientes	
	Outros. Quem _____	

11. Na sua opinião a implementação de um Sistema de Segurança e Saúde no trabalho é principalmente para...		
<i>Escolha apenas uma opção, identificando-a com um X.</i>		
Melhorar a imagem da organização		Apenas serve para cumprir a legislação
Obter uma vantagem competitiva relativamente à concorrência		Melhorar as condições de trabalho
Aumentar a motivação dos colaboradores		Reduzir riscos de acidentes e de doenças profissionais
Reduzir custos sociais e económicos		Criar uma cultura no sentido da melhoria contínua da organização

12. No meu Serviço...	Escala de Importância				
	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
Participo no processo de Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos	1	2	3	4	5
Tenho conhecimento das medidas de Segurança e Saúde, antes das mesmas serem postas em prática	1	2	3	4	5
Os responsáveis fazem com que os trabalhadores se sintam à vontade para falar sobre as preocupações de segurança.	1	2	3	4	5
Sinto-me em segurança	1	2	3	4	5
Procuro manter uma postura corporal correta, enquanto trabalho	1	2	3	4	5
Costumo refletir sobre a segurança durante o trabalho	1	2	3	4	5
Valorizam-me enquanto trabalhador	1	2	3	4	5
Temos vistorias das empresas de segurança	1	2	3	4	5
Quando participo numa ação de formação, esclareço as dúvidas e coloco questões	1	2	3	4	5
Existe formação em segurança	1	2	3	4	5
É controlado o cumprimento das normas de segurança definidas	1	2	3	4	5
São introduzidas normas de segurança atualizadas	1	2	3	4	5
Valoriza-se muito o cumprimento das regras de segurança	1	2	3	4	5
O equipamento de segurança está sempre disponível	1	2	3	4	5
É importante a segurança das pessoas e dos equipamentos	1	2	3	4	5
Quando ocorre um acidente, ele é discutido e aprende-se com ele	1	2	3	4	5
Trabalhamos de uma forma segura	1	2	3	4	5
Quando há muito trabalho não é possível seguir as normas de segurança	1	2	3	4	5
Quando trabalhei sem segurança foi porque tinha de realizar rapidamente a tarefa	1	2	3	4	5

São solicitadas e usadas as ideias e opiniões dos trabalhadores sobre a segurança	1	2	3	4	5
O meu chefe preocupa-se com a segurança	1	2	3	4	5

13. Os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho na sua empresa são:	Pouco importantes	Indiferentes	Importantes	Muito importantes
---	-------------------	--------------	-------------	-------------------

Secção D - Acidentes de trabalho e doenças profissionais

14. Já sofreu algum acidente de trabalho? Sim ___ Não ___ Se respondeu não, passe para a questão 18. Se respondeu sim, quantos? ___

15. No momento do acidente o seu posto de trabalho foi...	Posto de trabalho ocasional, móvel ou em deslocação por conta do empregador	
	Posto de trabalho habitual ou nas instalações da empresa	

16. Na sua opinião, <u>considerando o caso mais grave</u>, as causas do acidente foram...			
Falta de informação sobre os riscos que corria		Má comunicação entre colegas	
Falta de equipamento de proteção individual: calçado adequado, luvas, óculos...		Distração	
Maquinas sem a devida proteção		Má comunicação entre superiores	
Falta de funcionários para ajudar a realizar a tarefa		Facilitismo porque pensava "só acontece aos outros"	

17. Quando sofreu o acidente ou teve uma doença profissional, <u>considerando o caso mais grave</u>, os dias perdidos (com incapacidade para trabalhar) foram...			
0 dias perdidos		Pelo menos 21 dias mas menos do que 1 mês perdidos	
1 – 3 dias perdidos		Pelo menos 1 mês mas menos do que 3 meses perdidos	
4-15 dias perdidos		Pelo menos 3 meses mas menos do que 6 meses perdidos	
16-21 dias perdidos		Incapacidade permanente (para trabalhar) ou ausência igual ou superior a 6 meses)	

18. Na sua empresa tem acontecido acidentes de trabalho? Sim ___ Não ___ Se sim, sabe quais foram as causas e que medidas foram propostas/implementadas para que não se volte a repetir? Sim ___ Não ___

Obrigada pela sua colaboração!