

Maturidade de segurança na indústria de metalomecânica: dados de um estudo de caso

Os fatores de natureza cultural (valores, crenças, etc.) são os que mais sustentavam as resistências à adoção de comportamentos mais seguros. Fatores como os baixos recursos educativos e o número de anos a fazer o mesmo serviço são fontes de resistência *(sempre trabalhei assim e nada de grave aconteceu, porquê mudar).*

Notas introdutórias

O presente texto deriva de um trabalho mais amplo que se tem vindo a desenvolver sobre a transformação ocorrida ao nível dos modelos e práticas societais e organizacionais de SST em Portugal. Um dos principais intuitos é a identificação das principais determinações dos processos de construção sócio-organizacional do risco profissional e da segurança e saúde no trabalho (SST). Para se concretizar este intuito desenvolveu-se uma abordagem teórico-metodológica com capacidade para explorar práticas e representações organizacionais. A abordagem passa pela constituição de portfólios sócio-organizacionais de SST. Um portfólio é um dossiê personalizado sobre uma organização que comporta um retrato organográfico com múltiplos ângulos, dimensões e elementos relativos às condições de trabalho em termos de segurança e saúde.

Independentemente da natureza da organização, o retrato alicerça-se num modelo de análise que coloca em interação várias componentes contextuais diferentes. Num primeiro plano, contrapõe-se uma componente contextual externa e uma componente contextual interna. O contexto externo surge representado pela enunciação dos fatores representativos de uma interatividade com o exterior, por via da identificação e caracterização dos processos de interinfluência. O contexto interno surge representado pela especificação e caracterização dos fatores que ajudam a especificar o ambiente sócio-organizacional em presença e como a realidade é construída a partir desse referencial.

Os fatores contextuais internos consideram os elementos estruturais, processuais, percetuais e atitudinais que determinam e especificam a cultura organizacional de SST de uma organização. A avaliação do grau de maturidade das/os tabaladoras/es surge configurado no modelo de análise como fa-

tores atitudinais que concorrem para a especificação do contexto cultural interiorizado, isto é, para a especificação das suposições básicas de SST que cada colaborador/a carrega consigo e coloca em prática.

Este contexto interiorizado reflete as representações culturo-organizacionais internalizadas e que funcionam como operadores lógicos definidores de um conjunto de predisposições para a ação. Através da análise das perceções e atitudes individuais relativamente à SST é que se conseguem determinar essas predisposições e os elementos que concorrem para a sua explicação.

Neste artigo vai-se evidenciar parte do trabalho que se efetuou, em termos de avaliação do grau de maturidade de segurança, num dos casos de estudo realizados. A organização que funcionará como caso exemplificativo é uma empresa do setor da metalomecânica. Foi elaborado um portfólio sócio-organizacional de SST para esta empresa, a partir do qual se retirou alguns elementos para este artigo. A elaboração do portfólio implicou que se tivesse aplicado todos os procedimentos e instrumentos metodológicos que lhe estão associados. Um dos instrumentos utilizados permitiu a obtenção de dados para a criação da componente analítica que se está a ser trabalhada. A explicação do instrumento e do processo de criação da componente será efetuada no ponto seguinte, onde também se fornecerá mais informações sobre a empresa em estudo. No ponto três, serão discutidos alguns dados obtidos com a criação desta componente analítica. Por último, será efetuado um balanço crítico dos aspetos analisados.

Apontamentos teórico-metodológicos

Os fatores atitudinais previstos no modelo de análise remetem para os elementos que concorrem para a definição do grau de consciência e atitudes de risco das/

os trabalhadoras/es. A especificação destes dois fatores deriva dos dados decorrentes da aplicação de um inquérito às/ aos trabalhadoras/es da empresa. Para preservar a sua identidade utilizou-se um nome fictício. A *Stigma* é uma indústria de fabricação de produtos metálicos situada no Distrito do Porto. A empresa tinha 341 pessoas ao serviço em 31 de Dezembro de 2009. O universo de referência foi o número de pessoas indicado, uma vez que o trabalho de campo decorreu no ano de 2010.

Como não existiram condições para se aplicar diretamente o inquérito, teve-se de optar pela autoadministração, o que acabou por ter implicações na taxa de resposta. Foi de apenas 37,9%. De qualquer modo, ainda se conseguiu validar um total de 130 inquéritos. Esta é a amostra de referência do artigo.

O inquérito integrou um conjunto de escalas psicométricas, a partir das quais foi possível, entre outras, apurar uma componente fatorial relativa à maturidade de segurança. Esta componente foi perspectivada a partir do grau de consciência, orgulho e compromisso com os valores e práticas de segurança. Estes três elementos contribuem para determinar em que medida a segurança está internalizada no consciente das pessoas e nas suas predisposições para não adotarem comportamentos de risco. Deste modo, a internalização da segurança e os comportamentos de risco foram os dois índices fatoriais que compuseram a componente maturidade de segurança.

Quer a componente, quer os índices fatoriais foram apurados com o recurso ao programa estatística SPSS. Através do nível de significância associado ao teste de Bartlett ($p < ,001$) e do valor do teste de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = ,826$) foi possível confirmar a qualidade da componente fatorial. A componente é composta por 18 itens distribuídos por dois índices fatoriais. A proporção de variância explicada da componente pelos índices é de 60,8%. O índice relativo à Internalização da segurança explica cerca de 36,8% da variância global da componente (valor próprio = 6,626) e tem uma consistência interna muito boa ($\alpha = ,927$). O índice relativo aos Comportamentos de risco explica cerca de 24% da variância global da componente (valor próprio = 4,316) e tem uma boa consistência interna ($\alpha = ,848$).

Infelizmente não foi possível apresentar uma tabela com a listagem dos itens que compõem cada índice. No ponto seguinte vai-se apresentar alguns dos resultados obtidos, sinalizando itens que foram mobilizados.

Dados do estudo de caso

Como não foi possível recorrer a todos os itens mobilizados, destacar-se-á apenas um em cada dimensão, tentando-se deixar transparecer um conjunto de ilações que estava subjacente a muitos outros itens.

O índice relativo à internalização focalizou a interiorização dos preceitos culturais e normativos em termos de SST, por via da análise das atitudes das pessoas relativamente a um conjunto de procedimentos e posturas. No global, o grau de internalização da segurança foi positivo. Do total de dez itens, destaca-se que a maioria das pessoas inquiridas defendia que o pessoal da empresa seguia cuidadosamente os procedimentos de segurança escritos (59,3%), sendo que à medida que aumentava o nível de escolaridade das/os inquiridas/os tendia a diminuir o grau de concordância com o cumprimento das prescrições de segurança ($r = - ,280$; $n = 120$; $p = ,002$). Ou seja, os mais escolarizados tinham uma visão mais negativa sobre o cumprimento dos procedimentos de segurança. No caso da idade, a associação era positiva ($r = ,190$; $n = 113$; $p = ,044$), indicando que à medida que aumentava a idade das/os inquiridas/os tendia a aumentar o grau de concordância. Ou seja, eram os mais velhos quem mais defendiam que se cumpria com as prescrições de segurança. Eventualmente, a crença advinha do fato de verem os mais novos a cumprir, enquanto a descrença dos mais novos advinha de verem os mais velhos a não cumprirem.

O índice relativo aos comportamentos de risco refletiu em que medida a internalização da segurança se manifestava nas atitudes das pessoas perante um conjunto de situações potenciadoras de exposição a risco profissional. No global, o índice revelou um conjunto de predisposições positivas para a adoção de comportamentos de segurança. Do total de oito itens, destaca-se que a maioria das pessoas inquiridas discordava que fosse necessário correr algum risco para acabar o trabalho mais depressa (64,5%). Para um nível de confiança de 99% pode-se indicar que à medida que aumentava o nível de escolaridade tendia a diminuir o

grau de concordância com a necessidade de se correr risco para se realizar rapidamente o trabalho ($r = -,299$; $n = 118$; $p = ,001$). Para um nível de confiança de 90% pode-se indicar que se registou uma tendência para aumentar o grau de concordância com a necessidade de, por vezes, se correr riscos para se concluir rapidamente o trabalho à medida que aumentava a antiguidade ($r = ,169$; $n = 106$; $p = ,082$). Ou seja, denotou-se que eram as pessoas com menos habilitações e com mais antiguidade que estavam menos comprometidas com os comportamentos de segurança.

Notas finais

A maturidade de segurança evidenciada pelas/os trabalhadoras/es são uma componente essencial da segurança comportamental em contexto de trabalho. Apesar de não ter sido possível explanar muitos dados, acabou por ficar vincado a importância da escolaridade, da idade e da antiguidade na especificação do grau de maturidade de segurança. Foram as variáveis sócio-organizacionais que mais influenciavam as predisposições para a ação manifestadas pelas/os inquiridas/os. Também reforça a ideia defendida por alguns dos responsáveis da empresa, a SST era uma questão cultural. O que defenderam durante as entrevistas acabou-se por confirmar no inquérito, tendiam a ser os fatores de natureza cultural (valores, crenças, etc.) que mais sustentavam as resistências à adoção de comportamentos mais seguros. Fatores como os baixos recursos educativos e o número de anos a fazer o mesmo serviço eram fontes de resistência (sempre trabalhei assim e nada de grave aconteceu, porquê mudar!). Havia maior probabilidade de estas pessoas terem mais dificuldade em ver o alcance da adoção de determinadas práticas e equipamentos de proteção. A mudança de mentalidades continua a ser o maior desafio para muitas empresas e para a própria sociedade. É uma linha de reflexão e intervenção que deve ser aprofundada, já que influenciam diretamente o grau de internalização e de comportamentos de segurança.