



Instituto Superior de Gestão – ISG
Mestrado em Gestão do Potencial Humano

Segurança Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)- Implicações na satisfação dos trabalhadores e nos comportamentos de segurança nas empresas em Angola

Isabel Rita Chimuco Lohoca

Dissertação apresentada no ISG - Instituto Superior de Gestão, para obtenção do grau de mestre em Dezembro 2020.

Orientadora: Prof. Doutora Leonor Almeida

Lisboa
2020

Resumo

A satisfação de necessidades variadas e sempre crescentes, continua a ser a principal motivação do ser humano, pelo que a concretização deste objetivo nas melhores condições de trabalho, constitui preocupação de várias áreas do saber como é o caso da Segurança Higiene e Saúde no Trabalho (SHST). O presente trabalho teve como principal objetivo a análise do papel do Centro de Segurança e Saúde no Trabalho – CSST em Angola enquanto vetor de promoção das práticas organizacionais de SHST através da identificação das implicações das práticas de SHST, da avaliação do impacto da formação em SHST, e ainda da avaliação do envolvimento direto das chefias e dos recursos humanos na aplicação das normas em SHST na satisfação dos trabalhadores com a segurança e nos comportamentos de segurança nas empresas. O estudo contou com uma amostra de 99 trabalhadores de várias empresas com sede em Luanda/Angola, e para a recolha de dados quantitativos e operacionalização das variáveis, após revisão de literatura para suporte a investigação e dedução das hipóteses da pesquisa foi escolhida a técnica de investigação por questionário. Os resultados revelam que os trabalhadores participantes no estudo têm conhecimento das práticas organizacionais de segurança e saúde no trabalho promovidas pelo CSST, e que as empresas em que trabalham incorporam nas suas ações as normas previstas na legislação angolana em matéria de SHST, o que nos permite afirmar que os objetivos do CSST se concretizam promovendo-se assim uma cultura de segurança que vai ao encontro a satisfação dos trabalhadores com a segurança e ao desenvolvimento de comportamentos de segurança nas empresas.

Palavras chave: Práticas organizacionais de segurança higiene e saúde no trabalho; Satisfação dos trabalhadores com a segurança; Comportamentos de segurança nas empresas.

Abstract

Satisfaction of varied and ever-increasing needs continues to be the main motivation of the human being, so the achievement of this objective in the best working conditions, is the concern of several areas of knowledge such as Safety, Hygiene and Health at Work (SHST). The present work had as main objective the analysis of the role of the Center for Safety and Health at Work - CSST in Angola as a vector for the promotion of SHST organizational practices through the identification of SHST practices, the evaluation of the impact of SHST training, and impacte the assessment of the direct involvement of managers and human resources in the application of SHST standards in the satisfaction of workers with safety and safety standards in companies. The study included a sample of 99 workers from various companies based in Luanda / Angola, and for the granting of quantitative data and operationalization of the variables, after reviewing the literature to support the investigation and deducting the research hypotheses, the research technique was chosen. questionnaire investigation. The results show that the workers participating in the study are aware of the organizational practices of safety and health at work promoted by the CSST, and that the companies in which they work incorporate in their actions the standards provided for in the Angolan legislation on SHST, which allows us to affirm that the objectives of the CSST are realized, thus promoting a safety culture that meets the satisfaction of workers with safety and the development of safety in companies.

Keywords: Organizational practices of safety, hygiene and health at work; Worker satisfaction with safety; Safety behaviours in companies.

Agradecimentos

A Deus e a espiritualidade maior, por me darem forças para persistir na busca do conhecimento, único património inalienável.

Aos meus pais (Natanael Chimuco e Amélia Gueve Chimuco) por me ensinarem desde pequena a valorizar o conhecimento.

Ao meu esposo (Belarmino Santos Lohoca), pelo apoio em todos os momentos, por acreditar em mim e me incentivar a continuar lutando. Obrigada por me lembrar que sou capaz, apesar das dificuldades.

Aos meus filhos (Ariane, Venice, Estevão e Alexandre), minha inspiração constante. Espero poder compensar-vos por alguma falta ao longo da caminhada.

Aos meus irmãos em todos os planos da vida pelo carinho e apoio incondicional.

A minha orientadora Professora Doutora Leonor Almeida, pela atenção ao longo desta jornada formativa. Grande referência.

Aos vários colegas de jornada, lembrados aqui pelo apoio nas várias fases do processo.

Muito obrigada

Índice Geral

Resumo	2
Abstract	3
Agradecimentos	4
Índice de Figuras e Quadros	6
Índice de Anexos	6
Simbologia e abreviaturas.....	7
1 Introdução.....	1
1.1 Temática	1
1.2 Descrição do problema.....	2
1.3 Objetivos	3
1.4 Estrutura da dissertação.....	4
2 Revisão da Literatura e modelo teórico	4
2.1.1 Práticas Organizacionais de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho e Clima versus Cultura de Segurança	4
2.1.2 A formação em Segurança Higiene e Saúde no Trabalho	6
2.1.3 A importância do envolvimento das chefias na implementação das normas de SHST na organização.....	10
2.1.4 A satisfação dos trabalhadores com a segurança no trabalho	12
2.1.5 Comportamentos de segurança no trabalho	14
2.1.6 O papel do CSST – Centro de Segurança e Saúde no Trabalho na implementação e promoção de práticas organizacionais de SHST em Angola.....	17
2.2 Hipóteses e modelo empírico proposto.....	20
3 Métodos	23
3.1 Procedimentos e desenho da investigação.....	23
3.2 Amostra, e participantes.....	23
3.3 Medidas e instrumentos de recolha de dados e variáveis	25
3.4 Procedimentos de análise de dados	27
4 Análise dos dados obtidos e discussão	27
4.1 Estatística descritiva e correlações	27
4.2 Teste das hipóteses	31
5 Conclusões	35
5.1 Discussão e implicações para a teoria.....	35
5.2 Limitações e futuras investigações.....	38
6 Referências bibliográficas	39
6.1 Webgrafia.....	49
Anexos	1

Índice de Figuras e Quadros

Figura 1 - Modelo conceptual e variáveis	22
Quadro 1 - Legislação de base em matéria de SHST em Angola	19
Quadro 2 - Caracterização da amostra de participantes	24
Quadro 3 - Variáveis em estudo, com itens selecionados para os questionários e respetivas fontes.....	26
Quadro 4 - Estatísticas descritivas das variáveis	29
Quadro 5 - Estatísticas de confiabilidade	31
Tabela 1 - Correlações H1	33
Tabela 2 - Correlações H2	34

Índice de Anexos

Anexo I - Estatísticas descritivas da organização das atividades e cumprimento da legislação em matéria de SHST	1
Anexo II – Questionário de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho - SHST	2
Anexo III - Declaração do ISG para o CSST.....	6

Simbologia e abreviaturas

ACSNI – Advisory Committee on Safety in Nuclear Installations

CSST - Centro de Segurança e Saúde no Trabalho

EPI - Equipamento de Proteção Individual

EU - OSHA – European Agency for Safety and Health at Work

HSE – Health Safety and Environment

MAPTSS - Ministério da Administração Pública Trabalho e Segurança Social

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RH – Recursos Humanos

SHST - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

1 Introdução

O trabalho é um fator determinante na vida do ser humano, e é indissociável da sua existência. De acordo com o Bureau Internacional do Trabalho em Genebra citado por Pedrosa (2017), “a maior parte das pessoas passa pelo menos um terço do seu dia no local de trabalho”. A globalização, o avanço tecnológico e as consequentes mudanças na forma de trabalhar desafiam os gestores hoje mais do que ontem, a encontrar as melhores estratégias para inovar e garantir a competitividade tão necessária ao sucesso das organizações.

No centro de todo o processo está o homem, por quem se busca o desenvolvimento para melhor atender a necessidades crescentes, e sem o qual nada ocorre. Por este facto a preocupação com a segurança é e sempre foi uma preocupação primordial e incontornável do ser humano.

Para Uva (2015), a Segurança, Higiene e Saúde dos Trabalhadores no Local de Trabalho visa um ambiente de trabalho saudável e seguro com trabalhadores saudáveis, ativos e produtivos, aptos e motivados para o exercício das suas atividades profissionais.

1.1 Temática

As mudanças verificadas nos processos produtivos desde a antiguidade, passando pela revolução industrial e que continuam nos dias de hoje, foram acompanhadas pela percepção de que o “trabalho dá saúde, mas também mata” Uva (2015). Assim, os estudos sobre os acidentes/doenças causadas pelo trabalho, Uva e Serranheira (2013), Serranheira F, Teresa C, Rodrigues V, Carla Nunes, e Uva (2013), Neves e Serranheira (2014), e Freitas (2016), têm merecido a atenção de académicos de várias áreas do saber, desde a Medicina do Trabalho, a Psicologia do Trabalho, a Segurança do Trabalho, a Ergonomia, a Enfermagem do Trabalho ou a Sociologia do Trabalho. Por outro lado, e de acordo com Uva (2015), (pág.2 e 3) “nas relações entre o trabalho e a saúde (doença) são, sistematicamente, esquecidos os aspetos “positivos” que o trabalho, em termos de satisfação, bem-estar e realização pessoal, pode ter.

Na atualidade, as condições de prestação de trabalho afiguram-se como uma realidade de relevância incontornável quer do ponto de vista da qualidade de vida, da qualificação e realização do indivíduo, quer enquanto fator de competitividade das

empresas. A adoção por parte das organizações das normas consagradas na lei e em códigos de boas práticas relativas a SHST, e a implementação de uma estrutura adequada ao cumprimento das já citadas normas trazem inúmeros benefícios quer na redução dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, como na melhoria das relações sociais, Freitas (2016). Uma política de segurança e saúde no trabalho envolvendo todos os agentes contribui para o desenvolvimento de uma cultura de segurança e promove a competitividade das empresas assente no respeito pelas condições de trabalho.

1.2 Descrição do problema

É inquestionável que toda a nação com interesse em crescer e se desenvolver económica e socialmente, deve ter como preocupação de base a proteção e valorização do seu principal ativo – os recursos humanos.

A OIT – Organização Internacional do Trabalho, é o órgão responsável pela orientação e coordenação das políticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, cabendo a cada país a responsabilidade pelo desenvolvimento de uma política de SHST ajustada ao seu nível sócio económico e político.

Neste âmbito e enquanto membro da OIT, Angola ao abrigo do Decreto nº 31/94 de 5 de Agosto, estabelece os princípios que visam a promoção da segurança higiene e saúde no trabalho nos termos do preceituado no nº 2 do artigo 76º da Constituição da República de Angola, e em cumprimento ao previsto na Convenção nº 155 e sua recomendação nº 164 (sobre a segurança e saúde dos trabalhadores respetivamente) adotadas pela OIT, sendo o MAPTSS - Ministério da Administração Pública Trabalho e Segurança Social o organismo reitor da política de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

Para materialização dos objetivos definidos, ao abrigo do Decreto Executivo 50/10 de 28 de Maio foi criado o CSST - Centro de Segurança e Saúde no Trabalho, que a par da participação na elaboração das políticas em matéria de SHST, tem pautado as suas ações pela promoção e divulgação das práticas de segurança higiene e saúde no trabalho, participação na coordenação e criação de condições para garantir informação e formação em matérias de SHST e sobretudo no diálogo e concertação constante com os parceiros sociais para promover estas práticas e desenvolver uma verdadeira cultura de segurança nas empresas e na vida dos trabalhadores.

Após décadas de trabalho e tendo em atenção os objetivos que nortearam a criação do CSST, a aplicação das normas previstas em matéria de segurança e saúde no trabalho conduziram a manifestação de comportamentos de segurança e a satisfação dos trabalhadores com a segurança nas empresas?

O presente estudo justifica-se pelo interesse em contribuir para a investigação no sentido de confirmar os modelos teóricos, subjacentes aos Sistemas de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho, bem como aferir a adaptação destes modelos de boas práticas ao contexto da realidade e cultura angolana. Do ponto de vista da prática, pretende-se proceder ao levantamento de dados, que possam ser úteis ao CSST e demais interessados na compreensão do nível de aplicação dos modelos de boas práticas relacionadas com a SHST, preconizado pelo Estado Angolano através do MAPTSS, por via do CSST enquanto órgão responsável pela promoção e implementação das políticas de SHST, e pela promoção de práticas e valores no âmbito da cultura de SHST nas empresas e nos trabalhadores em Angola.

1.3 Objetivos

Para o presente estudo definiu-se como **objetivo geral** analisar o papel do Centro de Segurança e Saúde no Trabalho - CSST enquanto vetor de promoção das práticas organizacionais de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho (SHST), tendo-se definido como **objetivos específicos**:

- ✓ Identificar as implicações das práticas organizacionais de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho (SHST), na satisfação dos trabalhadores com a segurança e nos comportamentos de segurança nas empresas;
- ✓ Avaliar o impacto da formação em segurança higiene e saúde no trabalho, na satisfação dos trabalhadores com a segurança e nos comportamentos de segurança nas empresas;
- ✓ Avaliar o efeito do envolvimento direto das chefias e dos recursos humanos na aplicação das normas de SHST, na satisfação dos trabalhadores com a segurança e nos comportamentos de segurança nas empresas.

1.4 Estrutura da dissertação

A presente dissertação está estruturada em cinco partes. Na primeira parte é feita a introdução, e são apresentados a temática, o problema e os objetivos. Na segunda parte é feita uma revisão da literatura que aborda os principais temas em análise, isto é: as práticas organizacionais de SHST, a formação em SHST, a importância do envolvimento direto das chefias e dos recursos humanos na implementação das normas em matéria de SHST, a satisfação dos trabalhadores com a segurança e ainda os comportamentos de segurança no trabalho. É efetuado ainda um enquadramento sobre a legislação angolana em matéria de higiene segurança e saúde no trabalho e uma abordagem sobre o CSST – Centro de segurança e Saúde no Trabalho. No final desta parte são apresentadas as hipóteses e o modelo empírico proposto para o estudo. Na terceira parte, é apresentado o método, as medidas e instrumentos de recolha de dados bem como as variáveis do estudo e o procedimento para análise dos resultados do estudo. Na quarta parte são apresentados os dados obtidos e é feita uma discussão sobre os mesmos. Na quinta parte apresentamos as conclusões envolvendo discussão, implicações para a teoria e ainda limitações e futuras investigações.

2 Revisão da Literatura e modelo teórico

2.1.1 Práticas Organizacionais de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho e Clima versus Cultura de Segurança

De acordo com Fernández-Muñiz, Montes-Peón, e Vasquez-Ordás (2007), citados por Lourenço (2011), as práticas organizacionais de SHST são entendidas como clima de segurança organizacional e possuem como dimensões chave a política de prevenção na empresa, os incentivos a participação dos trabalhadores, a formação em segurança, a comunicação, o planeamento na ótica da prevenção e de emergência, o controlo interno, etc. Os citados autores comprovaram mediante vários estudos, que o sistema de gestão de segurança possui uma natureza subdimensional, e que o clima de segurança é normalmente um preditor dos comportamentos de segurança e sofre influência deste. A título de exemplo, Lourenço (2011) refere que,

caso os trabalhadores percebam que a organização apoia o seu bem-estar, mais facilmente percebem os valores organizacionais relacionados com a sua segurança.

De acordo com Alves (2012), a literatura especializada refere que o clima de segurança de uma organização é o reflexo da parte mais visível da sua cultura de segurança e traduz as percepções atitudes e comportamentos dos seus colaboradores face a abordagens da saúde e segurança na organização. A autora sublinha que a definição de cultura de segurança produzida pela ACSNI – Advisory Committee on Safety in Nuclear Installations e adotada nas publicações da HSE – Health Safety and Environment, entende - o como “o produto de valores individuais e de grupo, atitudes e crenças, competências e padrões de comportamento que determinam o compromisso, competência e estilo de gestão do sistema de segurança e saúde numa organização” Health Safety and Environment [HSE] (2005. pág. 3). Ainda de acordo com a mesma autora, não existe um consenso relativamente aos conceitos de cultura e clima, uma vez que em muitos casos o termo cultura de segurança, surge com um significado muito semelhante ao de clima de segurança, havendo ainda divergências quanto aos componentes específicos que devem ser usados para caracterizar a cultura de segurança a nível individual, departamental, profissional e organizacional em que devem ser analisados.

Farrington-Darby, Pickup L e Wilson (2005), referem que cultura organizacional é um conceito usado com frequência para descrever os valores associados que afetam e influenciam atitudes e comportamentos dos indivíduos. Para a distinção dos dois conceitos desenvolveram um modelo que distingue três elementos ou componentes interrelacionados: Psicológicos (relativos ao modo como as pessoas se sentem acerca da segurança e do sistema de gestão da segurança); Comportamentais ou organizacionais (relativos ao que as pessoas fazem, isto é, atividades relacionadas com a segurança, ações e comportamentos exibidos pelos trabalhadores); e Situacionais ou corporativos (que descrevem o que a organização tem, refletindo as políticas organizacionais, procedimentos, sistemas de gestão, sistemas de controlo, circuitos de comunicação, fluxos dos sistemas etc).

De acordo com Neal et al. (2000), citado por Dias (2016), o clima de segurança é compreendido como uma forma específica de clima organizacional, que deve ser entendido mais do que pelas atitudes, como um conjunto de percepções partilhadas sobre normas, valores procedimentos e práticas de segurança. A mesma autora citando Lima (1999), refere ainda ser consensual entre os especialistas a existência

de uma relação próxima entre os conceitos e que o clima organizacional prediz o clima de segurança e saúde no trabalho.

Tendo em conta os objetivos delineados para este trabalho, adotar-se-á a definição de Trindade (2015), segundo a qual, o clima de segurança corresponde a forma como os indivíduos desempenham as suas funções, tendo por base a perceção dos procedimentos em relação a práticas e políticas organizacionais no domínio da segurança. Para o mesmo autor, a cultura de segurança baseia-se numa relação entre os valores e as crenças dos trabalhadores vistos no seio da organização e no modo como a organização leva os trabalhadores a interpretar os seus valores e crenças face às suas motivações. Assim o clima de segurança está associado ao ambiente organizacional, ou seja, a cultura organizacional, e influencia as atitudes e comportamentos dos membros da organização em relação a performance em termos de Higiene e Segurança no Trabalho.

2.1.2 A formação em Segurança Higiene e Saúde no Trabalho

O conceito de formação tem evoluído ao longo do tempo, e apresenta inúmeras ligações com os processos de aprendizagem em contexto de trabalho, fruto das constantes mudanças nos processos produtivos e organizacionais e a necessidade de aperfeiçoar e adequar as competências dos profissionais às exigências de um mercado cada vez mais competitivo e global.

De acordo com Bernardes (2008), a definição apresentada pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico [OCDE] (1997), é tida como das mais abrangentes, por considerar a formação como todo o processo através do qual um indivíduo desenvolve capacidades e competências atuais e futuras, requeridas nas tarefas relacionadas com o trabalho. Segundo a mesma autora, a definição pode incluir todas as categorias de formação: formal e informal, (formação no posto de trabalho, em sala, específica e geral). Ainda segundo a mesma autora, os estudos divulgados pela OCDE, revelam que os países que mais investem em formação e que possuem sistemas de educação e formação mais desenvolvidos, são os que se mantêm mais competitivos na economia global. Refere também que todas as investigações são unânimes em considerar que recursos humanos altamente

qualificados são um fator de crescimento macroeconómico e de prosperidade individual, o que está de acordo com a teoria do capital humano.

Segundo Cardim (1995), citado por Lourenço (2015), a recomendação nº 117 da OIT, apresentou um novo conceito para a formação profissional, de modo a incluir todos os níveis de profissionais, diversas modalidades e qualquer sector de actividade, como um processo contínuo, cujos conteúdos pressupõem o desenvolvimento de atitudes, capacidades e personalidade.

Com a recomendação nº 150, da OIT (1975), criou-se uma versão mais generalista segundo a qual a “formação profissional visa identificar e desenvolver aptidões humanas, tendo em vista uma vida ativa, produtiva e satisfatória, em ligação com diversas formas de educação, de modo a melhorar as faculdades dos indivíduos, compreender as condições de trabalho e o meio social, e de influenciar estes, individual ou coletivamente”, como citado por Lourenço, (2015, p.14). Neste mesmo documento, salienta-se que cada país deve responder às necessidades dos adolescentes e adultos ao longo da sua vida, em todos os setores da economia e a todos os níveis de qualificação e de responsabilidade.

Para Bernardes (2013), o investimento na formação dos trabalhadores, é capaz de promover de forma dinâmica e eficaz o desenvolvimento do raciocínio, a capacidade para lidar com o stress, o poder de tomada de decisão e resolução de problemas, em simultâneo com a melhoria das práticas e contínuo desenvolvimento das suas competências.

Pinheiro (2016), citando Milkovich e Boudreau (2000), considera a formação como um processo sistemático que tem como objetivo promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem numa melhoria da adequação entre as características dos colaboradores e a exigência dos papéis funcionais.

Relativamente a formação no âmbito da segurança e saúde no trabalho – SST, Mendes (2015) refere que esta agrega os benefícios da formação em contexto de empresa, a vantagem da direta aplicabilidade ao contexto real de trabalho, uma vez que se adequa à específica tarefa que o trabalhador tem que desempenhar no seu dia-a-dia. O mesmo autor citando Carré e Caspar (1999), refere ainda que a empresa desempenha um papel central na execução da formação profissional, e deve integrá-la como parte da sua estratégia organizacional.

De acordo com Bernardes (2013) as temáticas da formação em SST devem relacionar-se o mais possível com as práticas dos trabalhadores, contemplando sempre que possível uma simulação prática que possa proporcionar oportunidades de esclarecimento de dúvidas e mobilização de saberes, de modo que o trabalhador possa ser confrontado com as potenciais dificuldades de aplicar o que aprendeu à sua prática diária e supera-las. Esta experiência visa facilitar o processo de interiorização de conceitos e atitudes, bem como a transferência para a rotina de suas práticas laborais. Ainda segundo a mesma autora, as temáticas deverão incidir sobretudo: na avaliação dos riscos a que o trabalhador está exposto no local de trabalho (biológicos, ergonômicos, físicos, psicossociais e todos os que se relacionam diretamente com a função desempenhada); nas medidas de proteção individual e coletiva que se podem adotar para minimizar a exposição aos riscos; nas boas práticas de movimentação manual de cargas e ergonomia; na promoção e treino de trabalho em equipa; na promoção e treino de liderança; na atuação perante situação de emergência ou acidente de trabalho; na identificação e prevenção das doenças profissionais, etc.

Na perspectiva de Oliveira (2006), citado por Fonseca (2017), para implementação de um sistema de higiene, segurança e saúde no trabalho de forma plena e eficaz, a formação contínua em matérias de HSST deve visar a convergência de objetivos, na tentativa de desenvolver todos os funcionários nas atividades, dando a conhecer as metas que se pretendem atingir. Deste modo, os valores intrínsecos à HSST, são inculcados nos trabalhadores, e estes passam a ser parte integrante do sistema, levando ao desenvolvimento de uma cultura de segurança. Para tal é fundamental que “a formação seja dirigida a todos os funcionários da empresa, sendo que o envolvimento da direção é fundamental para que todos se tornem aptos para trabalharem em segurança, com eles próprios e também com os outros” (p.44).

Um eficaz levantamento das necessidades de formação, ajuda a desenhar os objetivos da formação, tendo em conta que com este procedimento, os conteúdos formativos são ajustados, garantindo um maior êxito no processo de aquisição de conhecimentos e transferência das competências adquiridas para as atividades relacionadas com a função Blachaard e Thaacker, (2000) citados por Guerrero e Barraud-Didier (2004). De acordo com Caetano (2007), citado por Lourenço (2011), a percepção de transferência da formação anterior é um dos pontos fulcrais para o sucesso das ações de formação, e para o desenvolvimento de competências. Com a

adequada formação, o indivíduo é capaz de fazer seja o que for tendo como único limite aquele que cada um impõe a si próprio Lourenço (2011)

Em Angola, a formação profissional constitui-se como uma obrigação na qual intervêm vários atores da vida social e económica, como o estado, as empresas, os sindicatos, as associações e instituições formadoras, etc. Relativamente a formação em SHST, o estado através da regulamentação e uniformização das práticas respeitantes á criação e manutenção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, e a atualização da legislação aplicável ao mundo do trabalho, atua no sentido de conscientizar e responsabilizar a sociedade em geral sobre a importância da segurança e da prevenção de acidentes de trabalho.

De acordo com o previsto no artigo 42º. da Lei 7/15, de 15 de Junho - Lei Geral do Trabalho, “A formação profissional destina-se a proporcionar aos trabalhadores a aquisição de competências teóricas e práticas com vista a obtenção e elevação da sua qualificação para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho” O mesmo artigo refere ainda, que para além de aumentar a qualificação profissional, a formação de modo contínuo, visa a adaptação permanente dos trabalhadores ás mudanças técnicas, tecnológicas e das condições de trabalho.

Em contexto de empresa, a responsabilidade com a formação profissional em SHST, inclui um compromisso mútuo, devendo concretizar-se de parte a parte sendo que de acordo com o previsto na alínea c) do nº 1 do artigo 81º. da Lei 7/15, ao empregador compete “organizar e dar formação prática apropriada em matéria de segurança higiene e saúde no trabalho a todos os trabalhadores que contrate, que mudem de posto de trabalho, ou de técnica e processo de trabalho, que usem novas substâncias cuja manipulação envolva riscos ou que regressem ao posto de trabalho após uma ausência superior a seis (6) meses”

Ainda relativamente a formação profissional, a legislação angolana prevê no nº.2 do artigo 11º. do Decreto Executivo nº. 31/94 de 5 de Agosto - sobre os princípios que visam a promoção da segurança higiene e saúde no trabalho, que a entidade empregadora garanta que a informação e instrução a ser prestada em matéria de SHST seja “adaptada á evolução dos conhecimentos técnicos e científicos e ao surgimento de novos riscos no local de trabalho...” ; “ promova o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, visando a melhoria da sua empregabilidade e aumento da produtividade e competitividade da empresa”;

“assegure a cada trabalhador o direito individual á formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, por meio de ações desenvolvidas na empresa, ou pela concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador”; “organize a formação na empresa, mediante a estruturação de planos anuais ou plurianuais, e sobre estes, assegure o direito a informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes”; “reconheça e valorize a qualificação adquirida pelo trabalhador”, etc.

Cabe ao trabalhador para além de outros deveres previstos na Lei Geral do Trabalho, o dever de participar de modo diligente em “ações de formação, seminários e conferencias que sejam realizadas na sua empresa ou fora desta, a pedido ou a mando da entidade empregadora” conforme previsto na alínea e) do nº. 2 do artigo 13º. do Decreto Executivo nº. 31/94 de 5 de agosto.

2.1.3 A importância do envolvimento das chefias na implementação das normas de SHST na organização

Nos tempos que correm, as tradicionais fontes de vantagem competitiva deixaram de ser suficientes para prover uma posição competitiva sustentável. De acordo com Brant (2012), num mercado altamente competitivo em que as relações entre empresas e indivíduos mudam constantemente, os indivíduos e as suas competências passaram a ser considerados elementos de diferenciação estratégica. Neste contexto, as organizações precisam reavaliar as suas ferramentas de gestão de recursos humanos, bem como o papel da liderança e seu impacto no comportamento e na satisfação dos trabalhadores. De acordo com Marques, Amaral e Santos (2018), o líder é o elemento chave para a criação de um clima favorável á obtenção dos resultados a que a organização se propõe, sendo o seu exemplo e a participação dos trabalhadores fundamentais para melhorar a segurança e higiene nas organizações. Ainda segundo os mesmos autores, a construção de um mundo mais seguro e com menos acidentes, passa pela participação de todos cabendo ao líder o desempenho de um papel fundamental nessa tarefa, valorizando as relações interpessoais que se estabelecem nas organizações. A segurança no trabalho na atualidade, requer dos líderes, capacidades para se envolver com o ambiente que os rodeia, participando nos processos, dando o exemplo de como fazer e não estar no papel de mero espectador.

Carapeto e Fonseca (2006) citados por Marques et all. (2018), consideram que a liderança, é uma capacidade que se desenvolve e se aprende. Referem ainda, que um forte investimento em práticas de liderança pode contribuir para que haja melhores resultados organizacionais, uma vez que o sucesso depende da sua condução através das mudanças que nelas possam ocorrer.

Os estudos de Neal, Griffin e Hart (2000), demonstraram haver uma relação direta entre o clima de segurança e o comportamento dos colaboradores face á segurança, que se aplica quer em termos de obediência em relação ás exigências formais da segurança (adesão a requisitos definidos em normas procedimentos e políticas), quer em termos de participação em atividades voluntarias, como ajuda aos colegas com questões relacionadas á segurança e envolvimento ativo em diálogos de segurança, que apesar de não contribuírem diretamente para a segurança pessoal de um indivíduo, ajudam a desenvolver um ambiente que favorece a segurança. Deste modo, líderes e chefias enquanto elementos fundamentais no desenvolvimento da cultura de segurança nas organizações, devem estar envolvidos nos processos e participando de forma ativa na gestão da prevenção. Para os autores, a questão da segurança não passa apenas pela legislação, pressupõe uma conjugação entre a participação e o empenho de forma voluntária, e a valorização do papel ativo e insubstituível de cada um.

Segundo a European Open – Source Humanitarian Aid Volunteers [EUOSHA] (2012), três fatores se destacam nas caraterísticas de uma liderança forte (valor pessoal pela segurança, não porque é obrigatória, mas porque é importante prevenir lesões ou doenças na organização; ter visão sobre a segurança, isto é, não basta querer, é necessário fazer acontecer; possuir uma visão direcionada para a segurança na realização das tarefas, sendo credível, de modo a convencer os trabalhadores a sair da sua zona de conforto para a realização das tarefas). Para Marques et all. (2018), o líder ou responsável em SHST, deve estar com os seus subordinados, promover o trabalho em equipa, estimular a proatividade e perceber sempre que se deve trabalhar em prol da segurança do trabalhador, do coletivo e da organização.

Cooper (2006), citado por Cavazotte, Duarte, e Gobbo (2013), e tendo por base estudos de Dunbar (1975), refere que o suporte da gerência está positivamente associado com o desempenho em segurança e a associação entre a segurança dos funcionários e o comportamento das chefias, depende de como os subordinados percebem o interesse dos seus chefes por seu bem-estar.

De acordo com Bass (2008), o feedback do supervisor é um importante estímulo para a melhoria do desempenho, das habilidades e da motivação dos subordinados. Feedbacks muitas vezes acompanhados de indicações para treinamentos são apontados como ações que promovem resultados relativos á segurança no local de trabalho.

2.1.4 A satisfação dos trabalhadores com a segurança no trabalho

De acordo com Brázio (2016), citando Cura (1994) e Perez - Ramos (1980), não há consenso sobre conceitos teorias ou modelos teóricos relativamente a satisfação no trabalho. Fraser (1983), citado por Martinez e Paraguay (2003,) refere que se trata de um fenómeno de difícil definição pelo facto de ser um estado subjetivo, ou evento que varia de uma pessoa para outra, de circunstâncias ao longo do tempo para a mesma pessoa e estar sujeita a influencias de forças internas e externas ao ambiente de trabalho.

Do ponto de vista de Locke (1969), citado por Moreno e Marqueze (2005, p.70), a satisfação no trabalho é “o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou sobre a realização dos seus valores por meio desta atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar”. Na opinião de Peiró, et al. (1991), citados por Carlotto e Câmara (2008), as pessoas, geralmente tem uma ideia mais ou menos definida sobre como as coisas deveriam ser no seu local de trabalho e sobre os aspetos a ele relacionados. A avaliação feita, é sujeita a uma comparação com a realidade observada, e desta comparação surge um juízo de valor e uma atitude associada, que resulta em maior ou menor grau de satisfação.

Ainda segundo Brázio (2016), a abordagem inicial sobre satisfação no trabalho associa-se a uma atitude global, por um lado, e a um estado emocional ou afetivo por outro. Identifica, contudo, duas dimensões, diferentes da variável dependente: em primeiro a dimensão unidimensional segundo Peiró e Prieto, (1996), ou global de acordo com Spector (1967), citados por Ferreira, Neves e Caetano (2001), assumidas como uma atitude em relação ao trabalho, mas não resultante do somatório dos vários aspetos laborais. Em segundo, a dimensão multidimensional, resultante de vários fatores relacionados com o trabalho, a partir dos quais é possível medir a satisfação em relação a cada um deles (satisfação com a chefia, com a organização, com os

colegas de trabalho, com as condições de trabalho, progressão na carreira, estabilidade do emprego, desempenho pessoal e a satisfação intrínseca geral). Os já citados autores realçam a abordagem de Locke (1976), que referencia nove dimensões relacionadas a satisfação no trabalho: as seis primeiras designadas como eventos ou condições, e as restantes designadas por agentes. Por sua vez, Peiró (1994) traduz em cinco fatores os eventos ou as condições que originam a satisfação no trabalho (o carácter intrínseco, o salário, a promoção, a segurança no emprego e as condições de trabalho), sendo que os agentes correspondem a própria pessoa, as chefias, os colegas, os subordinados etc.

Um grande contributo para o estudo da satisfação no trabalho é resultado da pesquisa realizada por Herzberg (1959), conhecida como teoria dos factores higiénicos e motivacionais de Herzberg. Segundo Ponte (2002), o autor e investigador identificou duas classes distintas de factores considerados importantes para o comportamento dos trabalhadores. Designou como factores higiénicos, os relacionados com a generalidade dos benefícios proporcionados pela empresa (ambiente de trabalho, relação com os superiores, segurança no emprego, benefícios sociais, salário), e factores motivacionais, os que se relacionam com o cargo ocupado na empresa (reconhecimento e oportunidade de progressão na carreira, responsabilidade e realização pessoal), que levam os trabalhadores a estados de satisfação ou insatisfação. De referir que de acordo com Pereira (2010), citando Herzberg (2003, p.91) “o oposto da satisfação profissional não é a insatisfação profissional, mas sim a ausência de satisfação, e da mesma maneira, o oposto da insatisfação no trabalho não é a satisfação profissional, mas sim a ausência de insatisfação”

Meyssonier e Roger (2006), citados por Random (2010), tendo por base os trabalhos de Mignomac (2004), observam que na literatura a satisfação no trabalho pode ser abordada sob três prismas: Como um estado emocional (definido como uma resposta emocional positiva face a uma experiência de trabalho); Uma avaliação centrada no receio do resultado do balanço entre o que se espera e o que de facto se verifica na realidade; como uma dinâmica, na qual o indivíduo está sempre em busca de adaptação visando a manutenção do nível de satisfação que lhe convém, e que evolui tendo em conta as necessidades, as aspirações individuais, a realidade vivida

no trabalho no seio da empresa e resulta da ação das forças internas e externas à organização.

Do ponto de vista de Robbins (2009), citado por Silva e Costa (2018), é evidente que os elementos mais importantes que causam ou geram satisfação são um trabalho mentalmente desafiante, recompensas justas, condições de trabalho, boa relação com a chefia e com os colegas. Ainda na visão do mesmo autor, a satisfação no trabalho pode ser o principal determinante do comportamento da cidadania organizacional pelo que, funcionários satisfeitos são em geral mais propensos a ajudar a empresa e os demais e além disso, dispõem-se mais a ir além das suas atribuições regulares.

Sousa (2017), citando Wegge et al. (2007), refere que a satisfação no trabalho exerce efeitos na produtividade e na retenção dos colaboradores nas organizações. Salienta ainda que a teoria de Locke sobre satisfação no trabalho advoga a existência de relações entre satisfação no trabalho e saúde dos colaboradores, enfatizando que essa relação interfere no comportamento profissional e social Locke (1976). De acordo com a pesquisa realizada por Mearns, Rubdmo, Flin, Gordon e Fleming (2004), visando o estudo dos factores relacionados com a segurança, quando a organização demonstra preocupação com as condições de trabalho e com a gestão da segurança dos seus colaboradores, mais facilmente estes reconhecerão que é dado valor à segurança no trabalho e será obtida satisfação com a segurança. Segundo Probst e Brubaker (2001), citados por Clarke (2010), a satisfação com o trabalho influenciará a motivação individual para com as regras de segurança, dando resultado a um envolvimento maior nas atividades de segurança, sendo este um dos objetivos a verificar na presente dissertação.

2.1.5 Comportamentos de segurança no trabalho

Segundo Lourenço (2011), citando Burke et al. (2002), os comportamentos de segurança estão relacionados com o tipo de ações ou comportamentos observados pelos indivíduos, que concorrem para a promoção da saúde e segurança de si próprios, dos que os rodeiam, dos clientes e do ambiente.

Para Bley (2011) citado por Coroa (2018), o comportamento seguro é entendido como a capacidade de um indivíduo ou grupo, identificar e controlar os riscos inerentes à sua atividade no presente, de modo a reduzir a probabilidade de ocorrências

indesejáveis no futuro para si e para o outro. O citado autor refere ainda que, a adoção de comportamentos seguros, consiste num equilíbrio ponderado entre disciplina, formação, partilha de saberes e massa crítica: Disciplina assente no respeito pelo cumprimento integral das regras de segurança, dotando os trabalhadores da necessária autonomia para o regular cumprimento das tarefas; formação enquanto garante de transmissão de conhecimento da realidade laboral, dando a conhecer os riscos e as suas consequências, proporcionando aos trabalhadores saberes e metodologias preventivas para um trabalho seguro; partilha de saberes ou experiências para enriquecimento da formação e conhecimento, contribuindo para a melhoria do desempenho na prática; massa crítica de trabalhadores, que com a sua participação, consulta e auscultação para a implementação de medidas de SHST contribuem de modo exponencial no fomento a adoção de comportamentos seguros.

Para Griffin e Neal (2000), citados por Mateus (2018), existem dois tipos de comportamentos de segurança: comportamentos de cumprimento ou de conformidade com a segurança, aqueles que se desenvolvem porque o trabalhador é compelido a cumprir regras de segurança (ex. fazer uso dos equipamentos de proteção individual); e os de participação ou seja, os que derivam da motivação do trabalhador em participar voluntariamente em atividades relacionadas com a segurança (ex. organizar e participar em simulacros), abrangendo a colaboração entre os funcionários, e promovendo a segurança no local de trabalho, demonstrando a importância em garantir um local de trabalho seguro. De realçar que estas práticas não refletem o mesmo tipo de ação, sendo que a conformidade pressupõe uma obrigatoriedade, enquanto que a participação pressupõe uma atividade voluntária.

Do ponto de vista de Griffin e Neal (2004), existem três determinantes do desempenho de segurança: o conhecimento, as aptidões, e a motivação. Deste modo o comportamento de segurança de um trabalhador depende sempre dos conhecimentos que tem sobre as regras de segurança a cumprir; das aptidões necessárias ao correto desempenho de segurança; e da motivação para desempenhar essas tarefas em segurança. Assim, os comportamentos de segurança desenvolvem-se de forma eficaz se os três preditores forem favoráveis.

De acordo com Aersa e Augusto (2012) citados por Coroa (2018), as crenças, as atitudes, necessidades, intenções e objetivos dos sujeitos afetam o seu comportamento, pelo que não se pode fazer uma análise linear e simples sob pena de se chegarem a conclusões desfasadas da realidade empírica. Ainda segundo

Coroa (2018), a par da notória influência das crenças e atitudes no comportamento, é evidente na literatura, a preocupação em capacitar as pessoas de autonomia cognitiva para um comportamento seguro. No entanto há que ter em conta o meio ou organização, bem como o estado psicossocial dos indivíduos, que podem ser influenciados de forma positiva ou negativa em relação aos seus comportamentos. Citando Geller (2001), o autor refere que, utilizando as técnicas adequadas (formação, simulacros etc), é possível estimular as pessoas a adotar comportamentos seguros. Salienta ainda, a importância do quadro normativo legal nacional e internacional, na imposição e recomendação da melhoria contínua da segurança, com implicações na exigência ao nível da cultura e de um clima de segurança proativos para empregadores e trabalhadores.

Bronkhorst (2015), refere que o significado atribuído ao conceito de segurança em relação a outros objetivos organizacionais como a produtividade por exemplo, revela até que ponto os comportamentos de segurança são relevantes para a estrutura da organização, isto é, a uma evolução positiva do clima de segurança, corresponde um aumento da frequência dos comportamentos seguros entre os trabalhadores expostos a riscos físicos e psicológicos. Vasta literatura salienta ainda que o comportamento inseguro dos trabalhadores é muitas vezes o resultado de falhas organizacionais e de uma má gestão dos sistemas, Hofmann e Stetzer, (1996), Hughes e Kornowaweichel, (2004), Nivolianitou et al. (2004), citados por Fernández-Muñiz et al. (2007). Para Lourenço (2011), reconhecer este tipo de práticas de segurança bem como os conhecimentos e competências relacionadas com estas práticas é fundamental para que a gestão promova comportamentos seguros e reduza as consequências negativas dos comportamentos de segurança para os indivíduos, organizações e sociedade em geral.

Burke et al. (2006) e Hofmann, Morgeson e Gerras (2003), investigaram o papel da liderança na definição dos comportamentos de segurança, tendo encontrado uma relação positiva entre os dois fatores, confirmando a influencia da gestão de topo e do clima nos comportamentos de segurança. Segundo Caetano (2007), Fernández-Muñiz et al. (2007) e Hofmann et al. (2003, diversa literatura explora a influencia de vários preditores dos comportamentos de segurança, sendo possível afirmar que as práticas organizacionais de SHST, a valorização e perceção da transferência da formação anterior em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos responsáveis dos Recursos Humanos na aplicação das normas em matéria de SHST são

normalmente preditores dos comportamentos de segurança, objetivos a verificar no presente ensaio.

2.1.6 O papel do CSST – Centro de Segurança e Saúde no Trabalho na implementação e promoção de práticas organizacionais de SHST em Angola

De acordo com o previsto no artigo 4º, do ponto 1 da Convenção nº 155:1981 da OIT, todo o estado membro que ratifique o respetivo protocolo, deverá mediante consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e tendo em conta as condições e práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho.

Enquanto signatário da citada Convenção, e pretendendo dar cumprimento ao acima estipulado, o Estado Angolano, através do Ministério da Administração Pública Trabalho e Segurança Social, aprovou o Decreto Executivo nº 50/10 de 28 de maio, criando o Centro de Segurança e Saúde no Trabalho – CSST cuja missão visa a implementação da Política Nacional de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho, conforme Decreto nº 31/94, de 05 de agosto sobre o Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

As principais atribuições do CSST definidas no nº 1 do artigo 3º do Decreto Executivo nº 50/10 de 28 de Maio são entre outras: “a) promover e participar na elaboração de políticas de segurança, higiene e saúde no trabalho; b) efetuar os exames médicos obrigatórios aos trabalhadores no âmbito do sistema de segurança e saúde no trabalho; e) Certificar os demais serviços que no domínio do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho poderão colaborar com o CSST para o cumprimento das suas funções; k) promover a formação especializada nos domínios da segurança e saúde no trabalho e apoiar as organizações patronais e sindicais na formação dos seus representantes; l) identificar e caracterizar as situações de risco profissional, assegurando, nomeadamente, a recolha e o tratamento de informação sobre níveis de exposição a agentes físicos, químicos e biológicos e outros fatores nocivos inerentes à atividade profissional a às respetivas consequências para os trabalhadores expostos, bem como sobre a sinistralidade; o) realizar diagnósticos de necessidades de formação inicial e contínua do pessoal afeto a área da promoção da

segurança e saúde no trabalho, colaborar na elaboração do respetivo plano e na avaliação da qualidade e dos resultados da formação ministrada, etc.

Por sua vez, o trabalho é regulado pela Lei 7/15 – Lei Geral do Trabalho que prevê na alínea g) do artigo 41º e no artigo 81º da secção I do capítulo V a regulamentação das matérias relativas a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

No início da sua atividade, o CSST concentrou os seus esforços em ações de informação, divulgação e formação, visando a implementação de políticas orientadas para a promoção de práticas organizacionais de SHST e para o desenvolvimento de uma cultura de prevenção e segurança nos locais de trabalho. Articula as suas ações em concertação com os parceiros sociais (Inspeção Geral do Trabalho, Sindicatos e Associações Patronais), de forma a garantir o cumprimento das normas e identificar os problemas decorrentes da interpretação e aplicação das mesmas. Paralelamente, deu início a prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como ao levantamento das necessidades existentes em matéria de recursos humanos, normativos, técnicos e materiais para o exercício pleno e assunção das suas responsabilidades como entidade reguladora, normalizadora e certificadora na área de SHST.

Em sua missão, as ações do CSST tem o seu foco na realização de atividades nos seguintes domínios:

Segurança e Higiene no trabalho – assente numa forte componente informativa e formativa, visando a mudança de atitudes e comportamentos do empregador e do trabalhador no ambiente laboral. As atividades desenvolvidas nesta área, incidem sobre dois eixos: A segurança no trabalho - orientada para a prevenção de acidentes de trabalho através da: Avaliação de conformidade legal; Avaliação de riscos profissionais; Implementação de programas de prevenção; Investigação e análise das causas de acidentes de trabalho; Estudos para seleção de EPI; Controlo estatístico da sinistralidade; Consultoria e Preparação para emergência. Higiene do trabalho - cujas ações envolvem avaliações com medições da exposição laboral a: Ruídos; Iluminação; Ambiente térmico (calor/frio); Poeiras fibras e Gases.

Saúde no trabalho – desenvolve fundamentalmente ações de vigilância e controlo da saúde dos trabalhadores, mediante consultas de medicina do trabalho (Exame médico de admissão; periódico; de retorno ao trabalho após afastamento por período igual ou superior a seis meses; por mudança de função; e de demissão), bem

como os respetivos meios complementares de diagnóstico. Estes exames são efetuados de acordo com a exposição a riscos a que cada trabalhador está sujeito no seu posto de trabalho ou á forma de organização do mesmo.

No âmbito da formação e visando o alcance dos padrões de qualidade recomendados pela OIT, o CSST desenvolveu um plano de formação que permite a criação de um quadro de formação de pessoal técnico devidamente certificado na área de SHST e orienta as ações de formação em função das necessidades diagnosticadas nas empresas.

A certificação dos serviços no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho é outra responsabilidade do CSST, no sentido de garantir que a prestação de serviços no âmbito da SHST apenas seja realizada por empresas certificadas para o efeito. Os critérios definidos para a certificação para a prestação de serviços externos em SHST, visam a uniformização das principais práticas e ações de carácter técnico e organizacional das empresas prestadoras de serviços, de modo a garantir a adoção dessas práticas pelos profissionais envolvidos, a quem compete o seu cumprimento. O quadro a seguir apresenta um resumo da evolução da legislação de base do sistema de Higiene Segurança e Saúde no Trabalho em Angola.

Quadro nº 1 - Legislação de base em matéria de SHST em Angola

Legislação	Conteúdo
Decreto executivo nº 40/86 de 13 de outubro	Regras Gerais de Protecção e Higiene no Trabalho por Postos de Trabalho
Decreto n.º 31/94, de 5 de agosto	Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
Decreto - executivo nº 6/96 de 2 de fevereiro	Regulamento Geral dos Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho nas Empresas
Decreto – executivo nº21/ 98, de 30 de abril	Regulamento Geral das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho
Decreto – executivo nº 128/04, de 23 de novembro	Regulamento Geral da Sinalização de Segurança e Saúde no Local de Trabalho
Decreto n.º 53/05, de 15 de agosto	Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais
Decreto executivo conjunto nº 48/10 de 18 de maio	Criação do CSST - Centro de Segurança e Saúde no Trabalho

Decreto executivo nº 50/10 de 28 de maio	Estatuto orgânico do Centro de Segurança e Saúde no Trabalho
Decreto Presidencial nº 195/11 de 08 de julho	Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndios em Edifícios
Lei nº 7/15, de 15 de junho	Lei Geral do Trabalho
Decreto Presidencial nº 145/17 de 26 de junho	Acessórios de Segurança

Fonte: Elaboração própria

2.2 Hipóteses e modelo empírico proposto

O modelo empírico proposto para o estudo (figura 1) foi construído com base na revisão de literatura, e é uma adaptação do modelo proposto por Lourenço, (2011) e Neal & Griffin, (2000), tendo em atenção os objetivos definidos. Pretende-se verificar de que forma a promoção de práticas organizacionais de SHST, a valorização atribuída a formação em SHST e o envolvimento direto das chefias na aplicação das normas, influencia os comportamentos de segurança verificados nas empresas e a satisfação dos trabalhadores com a segurança.

Em princípio, uma cultura de segurança fortemente implementada, induz a valorização das práticas associadas, desperta um maior interesse por parte dos colaboradores em receber formação, bem como a transformar os conhecimentos adquiridos em competências observáveis no local de trabalho. O envolvimento dos responsáveis diretos contribuí para a melhoria do clima de segurança e deste modo influencia os comportamentos de segurança e a satisfação com a segurança. Para verificar a relação entre as variáveis elencadas, formularam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1:

As práticas organizacionais de SHST, a valorização da formação em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas, estão positiva e significativamente relacionados com a satisfação com a segurança.

Hipótese 1a:

A percepção da promoção de práticas organizacionais de SHST, a valorização da formação em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas, estão positiva e significativamente relacionados com a existência de uma maior satisfação com as medidas de segurança dirigidas aos colaboradores.

Hipótese 1b:

A percepção da promoção de práticas organizacionais de SHST, a valorização da formação em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas, estão positiva e significativamente relacionados com a existência de uma maior satisfação com sistemas de detecção.

Hipótese 1c:

A percepção da promoção de práticas organizacionais de SHST, a valorização da formação em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas, estão positiva e significativamente relacionados com a existência de uma maior satisfação com as medidas de proteção e higiene.

Hipótese 2:

As práticas organizacionais de SHST, a valorização da formação em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas, estão positiva e significativamente relacionados com os comportamentos de segurança nas empresas

Hipótese 2a:

A percepção da promoção de práticas organizacionais de SHST, a valorização da formação em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas, estão positiva e significativamente relacionados com a existência de um maior número de comportamentos de segurança de cumprimento.

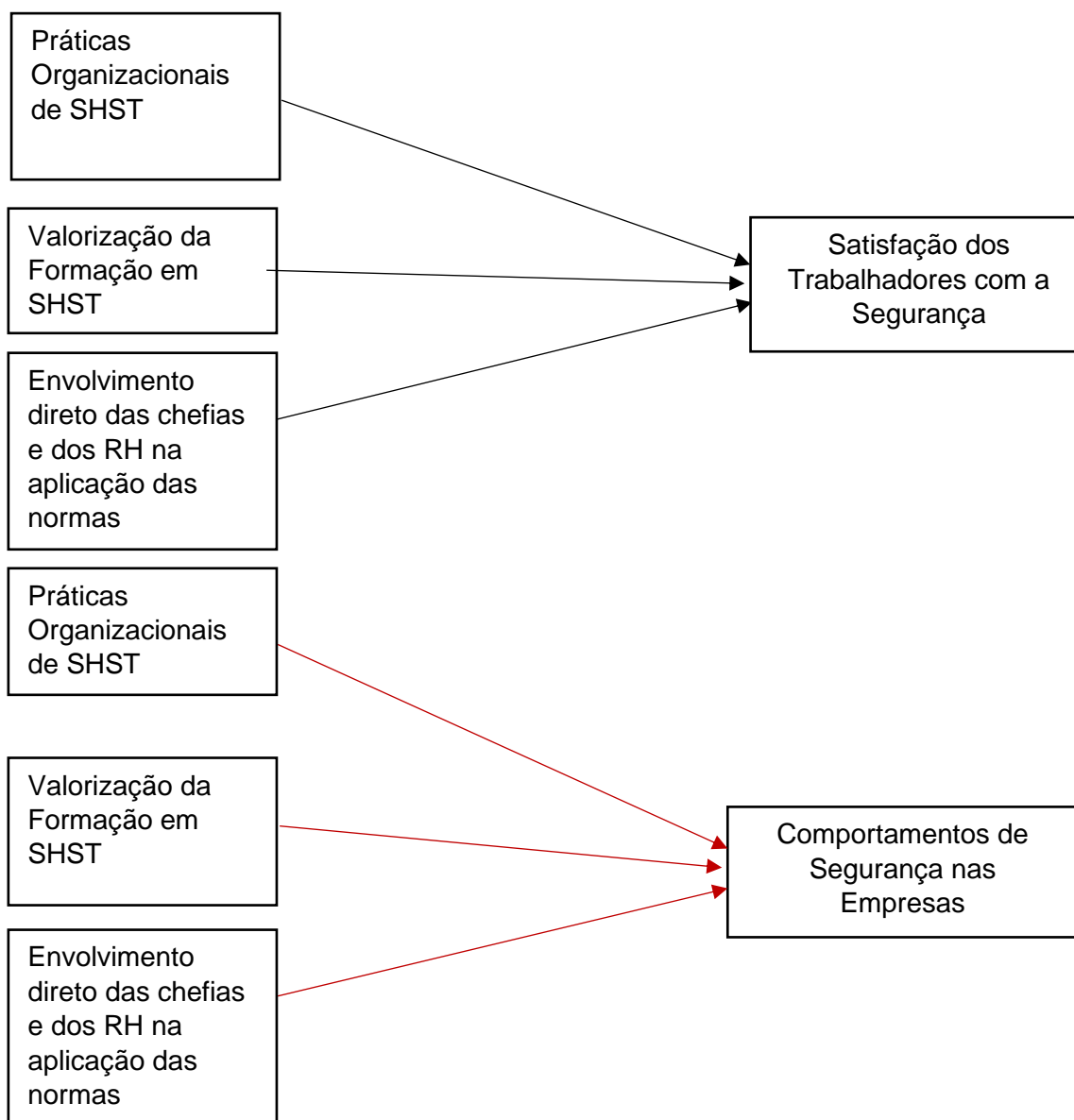
Hipótese 2b:

A percepção da promoção de práticas organizacionais de SHST, a valorização da formação em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas, estão positiva e significativamente relacionados com a existência de um maior número de comportamentos de segurança de participação.

Figura 1 - Modelo conceptual e variáveis

Variáveis independentes

Variáveis Critério



Fonte: Adaptado de Lourenço (2011)

3 Métodos

3.1 Procedimentos e desenho da investigação

Quanto a abordagem, para o presente estudo, foi utilizada a combinação entre uma abordagem qualitativa e quantitativa de forma complementar. A utilização em conjunto justifica-se tendo em atenção o facto de que a pesquisa qualitativa fornece informações que traduzem ou representam, os dados obtidos na pesquisa quantitativa, para analisar fenómenos sociais, motivações, pensamentos e atitudes das pessoas.

Quanto a natureza trata-se de uma pesquisa empírica básica com o objetivo de enriquecer o conhecimento na área de higiene segurança e saúde no trabalho em Angola, através da análise das implicações das práticas de SHST na satisfação dos trabalhadores e nos comportamentos de segurança nas empresas.

Relativamente aos objetivos é classificada como uma pesquisa explicativa que visa contribuir, através do levantamento de dados, que possam ser úteis ao CSST e demais interessados na compreensão do nível de aplicação dos modelos de boas práticas relacionadas com a segurança higiene e saúde no trabalho por parte de trabalhadores e empresas bem como na análise do impacto do trabalho realizado pelo CSST, enquanto entidade responsável pela promoção das práticas de SHST.

3.2 Amostra, e participantes

Para a escolha dos participantes optamos pelo método de amostragem não casual ou não probabilístico, mas propriamente a amostragem por conveniência. De acordo com Hill e Hill (2012),” neste método os casos escolhidos são os casos mais facilmente disponíveis”. Apesar das limitações da utilização do método de amostragem por conveniência, a escolha justifica-se por ser a mais adequada ao estudo em causa uma vez que a coleta dos dados será feita em Angola, mais propriamente em Luanda e existirem limitações de recursos como tempo para a recolha dos dados, falta de capacidade para envio dos questionários a outras províncias do país, e ainda falta de pessoas para apoiar na administração do questionário, que será presencial devido a dificuldades de alguns trabalhadores em aceder ao email.

O questionário foi administrado no período de novembro a dezembro de 2019, em Luanda / Angola e foi respondido por 99 trabalhadores de 20 empresas de vários ramos de actividade com sede em Luanda. O critério utilizado foi as empresas terem implementados serviços de SHST, o que resultou numa amostra homogénea, conforme quadro nº 2.

Da análise das características sociodemográficas e de inserção organizacional, salienta-se que os participantes são maioritariamente do sexo masculino 70.70%, com idades compreendidas entre 21e 60 anos, e uma média de antiguidade na empresa de 5,84 anos, sendo que a maioria dos participantes 47,5%, trabalha no sector público, o que está de acordo com as características da população angolana que é maioritariamente jovem, e enfrenta inúmeras dificuldades para acesso ao mercado de trabalho sendo o estado o maior empregador.

Relativamente ao nível de escolaridade, 35,3% dos inquiridos são licenciados, 35,3% tem um nível de escolaridade entre o 10º e o 12º ano, sendo estes os níveis mais expressivos e apenas 3% possuem um mestrado.

Quadro nº 2 - Caracterização da amostra de participantes

Variáveis	n= 99	
	%	
Gênero	Feminino	29,30
	Masculino	70,70
	(anos)	
Faixa etária	Min	21
	Max	60
	Média	35,17
	Desvio padrão	7,935
	(anos)	
Tempo de trabalho na empresa	Min	0
	Max	30
	Média	5,84
	Desvio padrão	6,097
	%	
Nível de escolaridade	até ao 6º ano	3,00
	Entre o 7º e o 9º Ano	16,30
	Entre o 10º e o 12º Ano	35,30
	Bacharelato	7,10
	Licenciados	35,30
	Mestres	3,00
	%	
Sector de Actividade	Comércio	5,10
	Construção Civil	7,10
	Indústria	6,10
	Pescas	13,10
	Produção de Energia	2,00

3.3 Medidas e instrumentos de recolha de dados e variáveis

Para recolha de dados e operacionalização das variáveis, após revisão de literatura para suporte a investigação e dedução das hipóteses da pesquisa foi escolhida a técnica de investigação por questionário, segundo Hill e Hill (2012).

O questionário foi elaborado com questões adaptadas de vários autores e algumas de autoria própria, ajustadas a realidade em estudo conforme quadro nº 3. O mesmo está dividido em duas partes, sendo a primeira composta por questões fechadas com o objetivo de recolher informações gerais sobre o trabalhador, a caracterização da empresa e a organização dos serviços de SHST na mesma. A segunda parte é composta por questões fechadas e agrupadas em vários itens relacionados com as variáveis em estudo, medidos numa escala de Likert de 5 pontos, em que 1 (um) corresponde a “discordo totalmente” e 5 (cinco) corresponde a “concordo totalmente”.

As variáveis independentes são: *Práticas Organizacionais de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Valorização da Formação em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e Envolvimento Direto das Chefias e dos Recursos Humanos na Aplicação das Normas*. As variáveis critério são: *Satisfação dos Trabalhadores com a Segurança e Comportamentos de Segurança nas Empresas*.

O questionário foi dirigido a trabalhadores de vários sectores da atividade económica em Angola, com sede em Luanda, para aferir a perceção dos mesmos quanto a influencia das práticas organizacionais de segurança higiene e saúde no trabalho, da importância atribuída a formação em matérias de SHST, mais concretamente como é percebida a transferência da formação em competências aplicáveis no local de trabalho e conhecimentos adquiridos, e ainda conhecer a sua opinião sobre até que ponto o nível de envolvimento das chefias diretas e dos departamentos de recursos humanos e higiene e segurança no trabalho na implementação das normas e práticas de SHST, influencia a satisfação dos trabalhadores com a segurança, e os comportamentos de segurança nas empresas.

Quadro nº 3 - Variáveis em estudo, com itens selecionados para os questionários e respectivas fontes

Variáveis	Nº de Ordem da questão	Fonte
Práticas Organizacionais de SHST	13*, 16, 17, 21, 24, 27, 28, 38.	Fernández-Muñiz et al. (2007) adaptado por Lourenço, B.G (2011), Rebelo, L. (2008) e autoria própria
Valorização da formação	14, 20, 27, 29, 31, 33, 35, 36.	Caetano (2007) adaptado por Lourenço, B.G (2011) e autoria própria
Envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas de SHST	22, 23, 26, 30, 34, 40.	Zohar e Luria (2005), adaptado por Lourenço, B.G (2011), Carvalho, H. I. L. (2005),
Satisfação dos trabalhadores com a segurança	13*, 15, 16, 17, 19, 24, 25, 32, 35, 37, 38, 39	(Rundmo, 1992a, b) adaptado por Mearns et al. (2004)
Comportamentos de segurança nas empresas	13, 14, 15, 18, 20, 24, 31, 33, 39.	(Rundmo e Sten, 1987; Lee e Harrison, 2000). adaptado por Mearns et al. (2004), Lourenço, B.G (2011) e Stein autoria própria

Tendo em conta a realidade do país e a dificuldade de acesso a email para muitos trabalhadores, o questionário teve que ser aplicado presencialmente. Assim, para a obtenção de respostas aos questionários foi solicitado o apoio do CSST tendo em conta a facilidade da instituição no acesso a trabalhadores de várias empresas no âmbito das suas atividades tendo este fator sido uma mais valia neste processo. Para tal procedeu-se do seguinte modo: Colocação de questionários nas instalações do CSST em Luanda para entrega a funcionários de várias empresas que se deslocam para a realização de exames de saúde ocupacional; com o apoio do CSST foram enviados questionários em formato de papel para empresas suas clientes; ao cuidado dos departamentos de recursos humanos solicitando o seu apoio.

Foram ainda entregues questionários a funcionários de outras empresas fora do CSST, solicitando o seu apoio no preenchimento do mesmo. De referir que a entrega dos questionários foi feita após informação prévia de que têm implementados os serviços de higiene e segurança no trabalho.

3.4 Procedimentos de análise de dados

Para análise dos dados coletados foram utilizadas técnicas estatísticas não paramétricas tais como as estatísticas descritivas que fornecem uma descrição sumária das características dos casos como por exemplo valor médio de idade, antiguidade na empresa, etc, e o coeficiente de correlação de sperman que mede a relação entre variáveis com valores numa escala ordinal.

Para realização das análises citadas foi utilizado o software estatístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

A fidelidade e a validade das escalas usadas foram testadas utilizando o Alfa de Cronbach.

4 Análise dos dados obtidos e discussão

Neste capítulo serão apresentados os resultados, partindo da análise de forma genérica, nomeadamente as análises descritivas e correlações das variáveis em estudo, seguida pelos resultados obtidos para a hipótese 1 que estuda a influência das práticas organizacionais de SHST, a valorização da formação em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas, na satisfação com a segurança; e os resultados para a hipótese 2 que estuda a influência das práticas organizacionais de SHST, a valorização da formação em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas, nos comportamentos de segurança nas empresas. No final do capítulo serão apresentados os resultados de forma resumida, e as conclusões.

4.1 Estatística descritiva e correlações

Os dados recolhidos (ver anexo I quadro nº 6), revelam que na maioria das empresas que compõem a amostra, isto é 44,4%, a responsabilidade pela gestão e organização das atividades de SHST é partilhada entre o departamento de recursos humanos e o departamento de SHST. 46,5% das empresas participantes organizam as atividades de SHST com o apoio do CSST, sob contrato de prestação de serviços externos, 38,4% das empresas optam pela organização do serviço com pessoal interno contratado para o efeito e as restantes recorrem a contratação de empresas

certificadas para a organização de atividades de SHST. A legislação laboral deixa a critério da empresa a escolha do departamento que deve organizar as atividades de SHST, bem como a forma de organização, devendo haver entre estes departamentos a colaboração necessária para que se cumpram os procedimentos inerentes a segurança e saúde dos trabalhadores.

Quanto ao cumprimento da legislação laboral em matéria de SHST, verifica-se que 72,7% dos trabalhadores inquiridos foram submetidos a exames de admissão no início das suas funções. Verifica-se ainda que 73,7% dos trabalhadores são submetidos a exames periódicos; 56,6% são sujeitos a exames de retorno ao trabalho após ausência por um período de pelo menos 6 meses conforme previsto na legislação.

No tocante a avaliação preliminar de riscos, os dados mostram que a maior parte dos trabalhadores inquiridos, 56,6% não sabe dizer se a empresa já fez alguma avaliação preliminar dos riscos a que os trabalhadores estão expostos.

No âmbito da formação em matérias relacionadas com a SHST, 31,3% das empresas organiza ações de formação de forma regular com o apoio do CSST, 29,3% não promove ações de formação, 22,2% das empresas contrata entidades de formação externas e 17,2% possui no seu quadro de pessoal formador certificado para o efeito.

As estatísticas descritivas das variáveis em estudo apresentadas no quadro nº 4, comparativamente a outros estudos referenciados, que utilizam escalas relacionadas, Lourenço (2011), Fernández-Muñiz et al. (2007) Zohar e Lúria (2005) etc. revelam diferenças significativas tanto ao nível das médias obtidas, que se encontram acima, como ao nível dos resultados do desvio padrão que é bastante alto, o que significa que há uma grande variabilidade nas respostas resultantes deste estudo. A fiabilidade das escalas foi verificada utilizando o método do Alfa de Cronbach, conforme valores apresentados no Quadro nº 5.

Quadro nº 4 - Estatísticas descritivas das variáveis

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Práticas Organizacionais de SHST	21,29	6,357	8	32
Valorização da Formação em SHST	17,3	6,086	7	31
Envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas	15,36	5,76	6	26
Satisfação dos trabalhadores com a segurança	31,67	8,849	12	49
Comportamentos de segurança nas empresas	23,74	7,028	9	36

A escala práticas organizacionais de SHST, foi operacionalizada com base em 8 itens adaptados de Fernández-Muñiz et al. (2007) segundo Lourenço (2011), Rebelo (2008) e ainda uma questão de autoria própria, tendo em conta a realidade em análise e tem como exemplos as questões: “A empresa coordena as suas políticas de SHST com as restantes políticas de recursos humanos, no sentido de assegurar a segurança e o bem-estar dos seus colaboradores”, “Existe uma comunicação fluente nas reuniões, nas campanhas ou apresentações orais para transmitir os princípios e as regras de ação em SHST”, “É feita uma divulgação adequada de toda a documentação referente à vigilância da saúde dos trabalhadores e a prevenção de acidentes de trabalho”. Na amostra em estudo foi atingido o valor mínimo (8), mas não o valor máximo (40). O valor da média comparativamente aos estudos referenciados está ligeiramente acima, entretanto dado o elevado valor do desvio padrão podemos identificar uma grande variabilidade nas respostas dadas. Foi verificada a fiabilidade da escala, utilizando o método do Alfa de Cronbach tendo-se obtido o valor de 0,804 o que nos assegura uma boa consistência interna dos resultados da escala.

A escala valorização da formação, foi operacionalizada com base em 7 itens adaptados de Caetano (2007) de acordo com Lourenço (2011), e tem como exemplos as questões: “A empresa dá periodicamente formação e informação sobre as normas de segurança higiene e saúde no trabalho”, “A empresa organiza e estimula a participação em ações de sensibilização como campanhas, seminários, palestras sobre matérias relacionadas com SHST”. Na amostra em estudo foi atingido o valor mínimo (7), mas não o valor máximo (35). O valor da média comparativamente aos

estudos referenciados está acima, entretanto dado o elevado valor do desvio padrão podemos identificar uma grande variabilidade nas respostas. Foi verificada a fiabilidade da escala, utilizando o método do Alfa de Cronbach tendo-se obtido o valor de 0,821 o que nos assegura uma boa consistência interna dos resultados da escala.

A escala envolvimento direto das chefias e dos recursos humanos na aplicação das normas de SHST, foi operacionalizada com base em 6 itens adaptados de Zohar e Lúria (2005), segundo Lourenço (2011) e Carvalho (2005), e tem como exemplos as questões: “A chefia tem sempre em atenção a avaliação e a prevenção dos riscos e acidentes de trabalho”, “Frequentemente verifica se estamos todos obedecendo às regras de segurança”, “A chefia reage rapidamente para resolver problemas quando informado sobre os riscos de segurança”. Na amostra em estudo foi atingido o valor mínimo (6), mas não o valor máximo (30). O valor da média está dentro dos parâmetros, e o valor do desvio padrão é significativamente alto. Foi verificada a fiabilidade da escala, utilizando o método do Alfa de Cronbach tendo-se obtido o valor de 0,913 o que nos assegura uma boa consistência interna dos resultados da escala.

A escala satisfação dos trabalhadores com a segurança foi operacionalizada com base em 12 itens adaptados de Mearns et al. (2004), e tem como exemplos as questões: “A empresa implementa um programa de medidas de acompanhamento após acidente de trabalho”, “A empresa investe muito tempo e dinheiro em treinamento de segurança para os trabalhadores”, “A empresa dá periodicamente formação sobre primeiros socorros”. Na amostra em estudo foi atingido o valor mínimo (12), mas não o valor máximo (60). O valor da média está abaixo do esperado, e dado o valor do desvio padrão ser elevado podemos identificar uma grande variabilidade nas respostas. Foi verificada a fiabilidade da escala, utilizando o método do Alfa de Cronbach tendo-se obtido o valor de 0,840 o que nos assegura uma boa consistência interna dos resultados da escala.

A escala comportamentos de segurança nas empresas foi operacionalizada com base em 9 itens adaptados de Mearns et al. (2004) e Lourenço (2011) e tem como exemplos as questões: “Utilizei correctamente os meios e equipamentos de protecção recomendados de modo a controlar os riscos”, “Sempre que vejo instruções de segurança sendo quebradas, eu denuncio”, “Regras e instruções relativas a segurança às vezes dificultam o acompanhamento dos objetivos de produção”. Na amostra em estudo foi atingido o valor mínimo (9), mas não o valor máximo (45). Os resultados da média comparativamente com os estudos

referenciados se encontram muito acima, e os valores do desvio padrão são elevados, revelando uma grande variedade nas respostas. Foi verificada a fiabilidade da escala, utilizando o método do Alfa de Cronbach tendo-se obtido o valor de 0,811 o que nos assegura uma boa consistência interna dos resultados da escala.

Quadro nº 5 - Estatísticas de confiabilidade

Dimensão / Escala	Número de itens	Alfa de Cronbach
Práticas organizacionais de SHST	8	0,804
Valorização da formação em SHST	7	0,821
Envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas	6	0,913
Satisfação dos trabalhadores com a segurança	12	0,84
Comportamentos de segurança nas empresas	9	0,811

4.2 Teste das hipóteses

O presente estudo é correlacional e tem como objetivo testar as relações entre as variáveis apresentadas conforme o modelo proposto. Deste modo, e tendo em conta a dimensão da amostra obtida $n = 99$, o facto de se tratarem de variáveis ordinais e a operacionalização das mesmas, foi efetuada uma análise de correlações de Spearman - ρ , tendo-se obtido os resultados apresentados na tabela de correlações nº. 1 para os resultados relativos a variável satisfação dos trabalhadores com a segurança e tabela de correlações nº 2 para os resultados relativos a variável comportamentos de segurança.

Os resultados obtidos através das correlações de Spearman revelam uma correlação positiva e significativa entre todas as escalas construídas, o que permite comprovar as relações entre as variáveis do modelo proposto.

H1: Os valores encontrados revelam que as práticas organizacionais de SHST, a valorização da formação em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas, estão positiva e significativamente relacionados com a satisfação com a segurança o que confirma a primeira hipótese colocada, sendo a escala práticas organizacionais de SHST a que revela uma correlação mais direta e significativa.

H1a: Os valores obtidos evidenciam que as escalas operacionalizadas estão positiva e significativamente relacionados com a existência de uma maior satisfação com as medidas de segurança dirigidas aos colaboradores, confirmando-se a primeira subdivisão da primeira hipótese apresentada.

H1b: Os resultados confirmam a segunda subdivisão da primeira hipótese, e revelam que a preocupação com os sistemas que permitem detetar os riscos a saúde do trabalhador relacionam-se positiva e significativamente com a existência de uma maior satisfação dos trabalhadores com a segurança.

H1c: A terceira subdivisão da primeira hipótese também é confirmada, indicando que as escalas operacionalizadas estão positiva e significativamente relacionadas com a existência de uma maior satisfação com as medidas de proteção e higiene.

Tabela 1 - Correlações H1

			Práticas organizacionais de SHST	Valorização da Formação em SHST	Envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas	Satisfação dos trabalhadores com a segurança
Spearman's rho	Práticas organizacionais de SHST	Coeficiente de Correlação	1,000	,785**	,821**	,873**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		N	99	99	99	99
	Valorização da Formação em SHST	Coeficiente de Correlação	,785**	1,000	,831**	,862**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		N	99	99	99	99
	Envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas	Coeficiente de Correlação	,821**	,831**	1,000	,826**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		N	99	99	99	99
Satisfação dos trabalhadores com a segurança	Coeficiente de Correlação	,873**	,862**	,826**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	
	N	99	99	99	99	

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bicaudal)

H2: Foram encontrados valores que indicam correlações positivas e significativas entre as escalas operacionalizadas e os comportamentos de segurança nas empresas, confirmando assim a segunda hipótese colocada, e a escala práticas organizacionais de SHST é a que se revela mais significativa.

H2a: Os resultados obtidos permitem-nos confirmar a primeira subdivisão da segunda hipótese colocada, o que nos permite afirmar que as escalas operacionalizadas, estão positiva e significativamente relacionadas com a existência de um maior número de comportamentos de segurança de cumprimento.

H2b: A segunda subdivisão da segunda hipótese também se comprova, e os valores encontrados revelam que as escalas operacionalizadas estão positiva e significativamente relacionados com a existência de um maior número de comportamentos de segurança de participação.

Tabela 2 - Correlações H2

			Práticas organizacionais de SHST	Valorização da Formação em SHST	Envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas	Comportamentos de Segurança nas Empresas
Spearman's rho	Práticas organizacionais de SHST	Coeficiente de Correlação	1,000	,785**	,821**	,906**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		N	99	99	99	99
	Valorização da Formação em SHST	Coeficiente de Correlação	,785**	1,000	,831**	,881**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		N	99	99	99	99
	Envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas	Coeficiente de Correlação	,821**	,831**	1,000	,825**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		N	99	99	99	99
Comportamentos de Segurança nas Empresas	Coeficiente de Correlação	,906**	,881**	,825**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	
	N	99	99	99	99	

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bicaudal)

5 Conclusões

5.1 Discussão e implicações para a teoria

O presente estudo teve como objetivo geral, analisar o papel do Centro de Segurança e Saúde no Trabalho - CSST enquanto vetor de promoção das práticas organizacionais de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho (SHST), e foram definidos como objetivos específicos: identificar as implicações das práticas organizacionais de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho (SHST), na satisfação dos trabalhadores com a segurança e nos comportamentos de segurança nas empresas; avaliar o impacto da formação em segurança higiene e saúde no trabalho, na satisfação dos trabalhadores com a segurança e nos comportamentos de segurança nas empresas e avaliar o efeito do envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas de SHST, na satisfação dos trabalhadores com a segurança e nos comportamentos de segurança nas empresas.

Os resultados revelam que os trabalhadores inquiridos têm conhecimento das práticas organizacionais de segurança e saúde no trabalho promovidas pelo CSST e que as empresas em que trabalham incorporam nas suas ações as normas previstas na legislação angolana em matéria de SHST. Podemos assim afirmar que os objetivos do Estado Angolano no sentido de promover estas práticas no local de trabalho para garantia da segurança higiene e saúde dos trabalhadores conforme orientação da OIT se concretizam, respondendo assim ao objetivo geral definido para este trabalho.

As práticas organizacionais de SHST, a valorização da formação em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos RH na aplicação das normas de SHST exercem uma grande influencia na satisfação dos trabalhadores com a segurança, bem como nos comportamentos de segurança nas empresas.

Foram encontradas relações diretas entre as variáveis do modelo proposto, e confirmadas as hipóteses apresentadas conforme o modelo adaptado de Lourenço (2011).

Os valores encontrados para a correlação entre as práticas organizacionais de SHST e a satisfação dos trabalhadores com a segurança nas empresas $\rho = 0,873$ indicam uma relação direta e muito significativa, revelando que quanto mais os trabalhadores percebem que as práticas e valores organizacionais estão orientadas para as medidas que concorrem para o seu bem estar como por exemplo as medidas

orientadas para a protecção e higiene, medidas relacionadas com os sistemas de deteção de riscos e conseqüente acompanhamento em caso de acidentes no local de trabalho, mais motivados e seguros se sentem, e deste modo maior será a sua satisfação com a segurança na empresa.

Os resultados encontrados para a correlação entre a escala valorização da formação em SHST e a variável critério satisfação dos trabalhadores com a segurança, $\rho = 0,862$ e ainda entre a escala envolvimento direto da chefia e dos recursos humanos na aplicação das normas, e a satisfação dos trabalhadores com a segurança, $\rho = 0,826$ também são positivas e significativas o que está de acordo com a literatura consultada. De realçar que a formação profissional e especificamente em matéria de SHST, possuem a vantagem da direta aplicabilidade ao contexto real de trabalho. Quando esta componente é valorizada, integrada como parte da estratégia organizacional, alinhada com as metas a atingir e principalmente precedida de um eficaz levantamento das necessidades formativas, permite que sejam proporcionadas oportunidades de esclarecimento de dúvidas, e a mobilização de saberes que o trabalhador coloca em prática em sua rotina diária. Esta experiência facilita o processo de interiorização de conceitos e atitudes, bem como a transferência dos conhecimentos para as rotinas laborais.

Para efetivação destes pressupostos é fundamental o envolvimento dos responsáveis diretos, pois que deles dependem a atenção, supervisão e controlo das ações e medidas. Os resultados permitiram-nos confirmar que quando os responsáveis e os recursos humanos se envolvem, dando exemplo e exigindo o cumprimento das normas, os trabalhadores mais facilmente cumprirão as mesmas normas o que aumentará a sua satisfação com a segurança na empresa, o que está de acordo com a indicação de Oliveira (2006), quando refere ser fundamental o envolvimento da direção e chefia para que todos os colaboradores se tornem aptos para trabalhar em segurança com eles próprios e com os outros.

As correlações entre as variáveis independentes e a variável critério comportamentos de segurança nas empresas são positivas e muito significativas.

A correlação com as práticas organizacionais de SHST $\rho = 0,906$ é considerada quase perfeita, o que significa que quando os trabalhadores têm a percepção clara de que a organização promove práticas de segurança como por exemplo, dar informação sobre os riscos a que os trabalhadores estão expostos; promover a utilização de meios

e equipamentos de segurança conforme recomendação legal; encorajar e premiar os comportamentos seguros, etc., maior número de comportamentos de segurança de cumprimento e comportamentos de segurança de participação serão evidenciados. Os comportamentos de segurança estão relacionados com as ações ou comportamentos observados pelos indivíduos, e concorrem para a promoção da saúde e segurança de si próprios, dos clientes, e do ambiente.

O valor encontrado para a correlação entre a valorização da formação em SHST e os comportamentos de segurança $\rho = 0,881$, revela que a formação enquanto veículo de transmissão de conhecimento da realidade laboral, dando a conhecer os riscos e as suas consequências, proporciona aos trabalhadores saberes e metodologias preventivas para um trabalho seguro, o que constitui uma ferramenta indispensável para o fomento à adoção de comportamentos de segurança de cumprimento (aqueles que são derivados do cumprimento de orientações) e comportamentos de segurança de participação (aqueles que decorrem da motivação do trabalhador em participar voluntariamente em atividades relacionadas com a segurança), o que está de acordo com as conclusões de Griffin e Neal (2000).

A valorização ou significado que é atribuído a segurança, comparativamente a outros objetivos das organizações como a produtividade por exemplo, mostra até que ponto os comportamentos de segurança são ou não importantes para a estrutura organizacional. Os resultados da correlação entre o envolvimento direto das chefias e dos recursos humanos na aplicação das normas e os comportamentos de segurança, $\rho = 0,825$, revelam-se positivos e significativos, o que evidencia um aumento da frequência dos comportamentos de segurança entre os trabalhadores expostos a riscos físicos e psicológicos quando ocorre o envolvimento direto dos chefes e dos recursos humanos na aplicação das normas. O resultado encontrado está de acordo com a investigação de Hoffman et al (2003), e Burke et al (2006) sobre o papel da liderança na definição dos comportamentos de segurança. comprovando que as práticas organizacionais de SHST, a valorização da formação em SHST e o envolvimento direto das chefias e dos recursos humanos na aplicação das normas em matéria de SHST são em geral preditores dos comportamentos de segurança confirmando os objetivos específicos definidos neste trabalho.

Tendo em conta a recente história de Angola e ao facto de que os esforços de criação de uma cultura de segurança nas empresas estão em uma fase inicial, cremos que o presente trabalho constitui uma mais valia para os gestores e outros

interessados na busca de esclarecimentos sobre a realidade vigente em matéria de SHST. De referir ainda que uma maior exigência em termos de utilização dos sistemas de gestão de segurança poderá permitir um maior controlo e fiscalização por parte do organismo reitor.

Do ponto de vista da teoria, o presente trabalho revela que os modelos teóricos subjacentes aos sistemas de SHST são evidentes e aplicados ao âmbito e contexto da cultura angolana, com os ajustes inerentes a realidade socio económica do país. A pouca literatura sobre o assunto revela haver pouca investigação sobre a temática, o que constitui uma preocupação para a busca de melhoria do atual quadro. Mais do que limitar-se a cumprir a legislação em matéria de aplicação das normas internacionais, é necessário que haja uma parceria entre o estado, as empresas e as universidades ou centros de pesquisa e investigação no sentido de potenciar o surgimento de conhecimento e inovação tão necessários ao desenvolvimento integral do país, colocando assim todas as forças vivas da nação em sintonia com a criação de uma cultura de segurança que garanta a valorização e proteção da força de trabalho em Angola.

5.2 Limitações e futuras investigações

As limitações e dificuldades encontradas no presente estudo estiveram relacionadas com o processo de recolha dos dados tais como: pouca colaboração por parte dos responsáveis dos departamentos de recursos humanos da maioria das empresas para onde os questionários foram enviados; questionários com preenchimento incompleto, alegadamente por falta de tempo para o preenchimento no tempo de espera para o exame nas instalações do CSST, o que levou a impossibilidade de serem utilizados e conseqüente impacto no tamanho da amostra, que ficou aquém da representatividade da população.

Para futuras investigações o desafio deverá ser o alargamento da amostra por forma a abranger a maioria das empresas no país e avaliar a robustez e consistência das relações encontradas no presente estudo. Outra perspetiva que se abre é a inclusão da avaliação da perceção dos responsáveis pelos departamentos de recursos humanos e dos departamentos de higiene e segurança no trabalho das empresas sobre as mesmas matérias.

6 Referências bibliográficas

Agumba, JN, e Haupt, T C. (2018). A influência das práticas de saúde e segurança nos resultados de desempenho de segurança e saúde em projetos de pequenas e médias empresas no setor de construção da África do Sul. *Jornal do Instituto Sul-Africano de Engenharia Civil*, 60 (3), 61-72. <https://dx.doi.org/10.17159/2309-8775/2018/v60n3a6> acesso a 20/05/2019

Aires, G. A. A. (2003). *Clima organizacional x satisfação no trabalho*.

Aleixo, T. C. (2015). *Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho-SGSST Proposta de implementação para a Escola Naval (Doctoral dissertation)*.

Alves, M. M. C. D. (2012). *O clima de segurança na política e estratégia de saúde e segurança no trabalho (Doctoral dissertation, Escola Superior de Ciências Empresariais)*.

Amaro, A. D. (2014). Subsídios para o estudo da cultura de segurança nos agentes de proteção civil. *Territorium*, (21), 5-12.

Antunes, R. (2018) - *Sistema de gestão de segurança do trabalho baseado em ferramentas para o desenvolvimento da cultura de segurança*

Bandeira, A. M. B. C. (2016). *Motivação e entusiasmo dos formandos nas ações de formação profissional: os processos de mentoria, relações de ajuda e flow (Master's thesis)*.

Barreto, H. C. *Proposição de framework de práticas para o monitoramento, controle e resultados em segurança e saúde ocupacional*.

Barroso, M. R. C. (2017). O Trabalho Decente e a Responsabilidade Social das Empresas. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, 2(1).

Bedani, Marcelo, e Veiga, Heila Magali da Silva. (2015). Práticas organizacionais: uma contribuição teórica. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 8(2), 428-442. Recuperado em 27 de abril de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202015000300011&lng=pt&tlng=pt.

- Bernardes, A. (2013). Políticas e práticas de formação em grandes empresas - a dimensão educativa do trabalho. Porto: Porto Editora.
- Bernardes, A. (2016). Políticas e práticas de formação em grandes empresas— Situação actual e perspectivas futuras. *Sísifo*, (6), 57-70.
- Bley, J. Z. (2004). Variáveis que caracterizam o processo de ensinar comportamentos seguros no trabalho.
- Bley, Juliana (2011). Comportamento Seguro: A Psicologia de Segurança no Trabalho e a Educação para a Prevenção de Doenças e Acidentes: Versão E-Book.
- Branca Bernardo Tunga, I. (2018). Responsabilidade social: Um estudo com empresas Portuguesas de construção civil em Angola (Doctoral dissertation).
- Brant, P. S. (2016). A relação entre líderes e membros (LMX), estilos de liderança e seus impactos na satisfação no trabalho. *Projetos, dissertações e teses do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração*, 7(1).
- Brázio, F. M. D. S. L. (2016). Satisfação no trabalho: um estudo de caso na administração do Porto de Viana do Castelo (Master's thesis).
- Burke, M., Sarpy, S., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, O. e Islam, G. (2006). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. *American Journal of Public Health*, 96, 315-324.
- Caeiro, A. L. M. (2012). Influência da liderança no comprometimento organizacional mediada pela satisfação com o líder (Master's thesis).
- Câmara, B., Guerra, B. e Rodrigues, J. (2005), Humanator. Lisboa, Dom Quixote.
- Campos, D. C., e Dias, M. C. F. (2012). A cultura de segurança no trabalho: um estudo exploratório. *Sistemas & Gestão*, 7(4), 594-604.
- Carbonelli, M. (2017). Segurança e saúde no trabalho na atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho. *Segurança e saúde no trabalho na atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho*.
- Carvalho, H. I. L. (2005). Higiene e segurança no trabalho e suas implicações na gestão dos recursos humanos: o sector da construção civil (Doctoral dissertation).

Cavazotte, F. D. S. C. N., Duarte, C. J. P., e Gobbo, A. M. C. (2013). Líder autêntico, trabalho seguro: a influência da liderança sobre o desempenho em segurança. *BBR-Brazilian Business Review*, 10(2), 97-123.

Constituição da República de Angola de 05 de fevereiro de 2010. Diário da República nº 23 – I Série – Assembleia da República de Angola

Convenção nº.155/81 Organização Internacional do Trabalho relativa a Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2011 Primeira edição 2011 © Tradução em língua portuguesa: ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho Coroa, J. A. N. (2018). Comportamentos seguros versus comportamentos de risco (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais).

Costa, O. M. F. (2015). A gestão da segurança e saúde do trabalho nas organizações prestadoras de serviços. Análise do sector de construção industrial em Portugal

Costella, M. F. (2008). Método de avaliação de sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho (MASST) com enfoque na engenharia de resiliência.

Curraleira, A. D. J. F. (2015). Observações de Segurança Comportamental numa Autarquia (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais).

da Silva Leite, A., e Ferraz, F. T. A relação entre o comportamento do trabalhador e os acidentes de trabalho.

da Silva Martins, M. D. (2015). Epidemiologia dos acidentes de trabalho em instituições públicas de saúde-factores associados e repercussões.

da Silva Meleu, M., e Bandeira, L. C. (2018). A relação laboral na policontextualidade voltada a uma governança por números e a OIT como organização mediadora. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, 13(1), 183-208.

da Silva, B. F., França, S. L. B., e França, S. (2011). Contribuição da análise da percepção de riscos do trabalhador ao sistema de gestão de segurança e saúde do trabalho. *SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA*, 8.

da Silva, C. L., e Muniz, F. A influência da liderança na motivação dos funcionários de uma organização.

da Silva, G. O. C. (2016). A aplicabilidade das Convenções da OIT na prática trabalhista.

da Silva, L. S., Cotta, R. M. M., da Costa, G. D., de Oliveira Campos, A. A., Cotta, R. M., da Silva, L. S., e Cotta, F. M. (2015). Formação de profissionais críticos-reflexivos: o potencial das metodologias ativas de ensino aprendizagem e avaliação na aprendizagem significativa. Formação de profissionais críticos-reflexivos, metodologias ativas e aprendizagem significativa. Revista del Congrés Internacional de Docència Universitària i Innovació (CIDUI), (2).

da Silva, N. D. S. O., e Mourão, L. (2015). A influência dos estilos de liderança sobre os resultados de treinamento. Estudos e Pesquisas em Psicologia, 15(1), 260-283.

Davel, E., e Machado, H. V. (2001). A dinâmica entre liderança e identificação: sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas. Revista de Administração contemporânea, 5(3), 107-126.

de Freitas, A. J., da Silva Junior, E. G., Reinaldo, H. O. A., Gomes, M. L. F., e Arruda, S. C. (2016). Qualidade de vida no trabalho e saúde e segurança ocupacional em uma organização da construção civil. Revista Gestão Organizacional, 9(2), 4-23.

de Freitas, L. G., e Rocha, L. S. (2018). A Auto-organização do Sistema do direito do Trabalho NA Sociedade Hiper complexa. Revista Direito Mackenzie, 12(1).

de Lima, V. F. Gestão de segurança do trabalho na indústria de papel: diagnóstico de cultura de segurança por meio de Pesquisa de Identificação do Nível de Segurança-PINS.

de Oliveira Castro, L. N. P., dos Reis, T. B., Dos Santos, E. L. P., Machado, G. S., e Rangel, R. C. (2016). Clima Organizacional: Modelo de pesquisa dos fatores de satisfação no trabalho e ambiente organizacional. Humanas. Sociais e Aplicadas, 6(16).

de Oliveira Mazzuoli, V., e de Sousa Franco Filho, G. (2016). Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 13ª Região-RevEJUD13, 1(1) de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho

<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/6463/7/Inqu%25C3%25A9rito.pdf>

f acesso a 30/04/2019

Declaração da OIT -

Decreto executivo nº 50/10 de 28 de maio. Diário da República nº 99 – I Série – Estatuto Orgânico do Centro de Segurança e Saúde no Trabalho – CSST - Ministério da Administração Pública Trabalho e Segurança Social

Decreto nº 31/94 de 5 de agosto. Diário da República nº 31 – I Série - Conselho de Ministros – Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Dias, M. M. R. (2016). Comunicação e cultura organizacionais e planeamento e gestão de SHST numa instituição pública (Doctoral dissertation). -

Farrington-Darby, T., Pickup, L., e Wilson, J. R. (2005). Safety culture in railway maintenance. *Safety Science*, 43(1), 39-60.

Felício, Á. R. A. (2016). Procedimentos de segurança a implementar em pequenas empresas industriais: o caso de uma serralharia (Doctoral dissertation).

Fernandes, J., e Vale, A. (2015). Formação e desenvolvimento: práticas, destinatários e finalidades.

Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. e Vasquez-Ordás, C. (2007). Safety management system: Development and validation of a multidimensional scale. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 20, 52-68.

Fonseca, V. D. C. S. (2017). Avaliação do impacto da formação em higiene, saúde e segurança no trabalho: perceções de assistentes operacionais de um agrupamento de escolas (Doctoral dissertation, Universidade do Minho).

Freitas, L. C. (2008). Manual de segurança e saúde do trabalho. Sílabo.

Fukushigue, K. A. (2019). Segurança do trabalho: uma proposta de um framework integrador entre níveis de maturidade de cultura de segurança do trabalho, perfis de liderança e Análise Hierárquica de Processos (AHP) (Master's thesis, Universidade Tecnológica Federal do Paraná).

Geller, Scott (2001). *Trabalhando com Segurança*, 2.^a Edição D. J. Idiomas, versão EBook.

Henriques, M. P. (2015). A OIT e as condições de trabalho em Portugal. *International Journal on Working Conditions*, (9), 43-62.

Himuhanga, F. N. T. (2015). Formação profissional e a sua relevância nas futuras autarquias em Angola: estudo exploratório (Doctoral dissertation).

Hofmann, DA, Morgeson, FP, e Gerras, SJ (2003). O clima como moderador da relação entre troca de líder e membro e a cidadania específica de conteúdo: o clima de segurança como exemplo. *Jornal de Psicologia Aplicada*, 88 (1), 170.

Job, A. N. B. (2017). Dimensões críticas em cultura de segurança: a perspetiva das chefias (Doctoral dissertation).

Kok, C. (2016). Avaliação de necessidades e requisitos mínimos da formação da diretiva Seveso (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais).

Lei nº 7/15 de 15 de junho de 2015. Diário da República nº 87 – I Série - Lei Geral do Trabalho – Assembleia Nacional

Lima, L. E. M. Valmir Ferreira de Lima Cheily de Fátima Martins de Souza.

Lopes, J. D. M. (2018). Segurança, higiene e saúde do trabalho: uma medida de bem-estar organizacional (Doctoral dissertation).

Lourenço, B. G. (2011). A influência das práticas organizacionais de segurança, higiene e saúde no trabalho nos comportamentos de segurança e na satisfação com a segurança em construção civil. Dissertação para obtenção do grau de Mestre. Instituto Universitário de Lisboa – Lisboa

Lourenço, T. M. D. S. P. (2015). A importância da formação profissional enquanto investimento em capital humano (Master's thesis, FEUC).

Machado, A. M., e Costa, V. F. (2016). Satisfação e valores relativos ao trabalho: estudo realizado com os colaboradores Beltrame Comércio de Materiais de Construção. *Revista Foco*, 9(2), 54-78.

Makishima, J. N. D. Q. (2011). Gestão de segurança do trabalho na construção civil: a manutenção predial em uma indústria de alimentos (Master's thesis, Universidade Tecnológica Federal do Paraná).

Marques, A. L., Borges, R., e do Couto Reis, I. (2016). Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. *Revista de Administração Pública*, 50(1), 41-58.

- Marques, G. G. (2017). A liderança na segurança e higiene no trabalho (Doctoral dissertation).
- Marques, G., Amaral, M., e Santos, C. (2018). O Impacto da Liderança na Segurança e Higiene no Trabalho The Impact of Leadership on Safety and Hygiene at Work. *Vertentes e Desafios da Segurança*, 32.
- Martinez, M. C. (2002). As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador. São Paulo.
- Martinez, Maria Carmen, e Paraguay, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: aspetos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78. Recuperado em 28 de março de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200005&lng=pt&tlng=pt.
- Mateus, M. L. A. (2018). Determinantes do comportamento de segurança e burnout dos enfermeiros em contexto de hemodiálise (Doctoral dissertation).
- Mearns, K., Rundmo, T., Flin, R., Gordon e R., Fleming, M. (2004). Evaluation of psychosocial and organizational factors in offshore safety: A Comparative study. *Journal of Risk Research*, 7 (5), 545-561.
- Mendes, C. M. T. S. (2013). As representações e práticas sobre a segurança e saúde no trabalho: o caso dos trabalhadores do município de Albufeira (Doctoral dissertation, Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa).
- Mendes, J. F. S. (2015). O papel da formação em Segurança e Saúde no Trabalho no desenvolvimento de competências profissionais: estudo de caso (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais).
- Mendes, R. S. (2017). Utilização do método AHP para priorização de indicadores de desempenho em saúde e segurança do trabalho na área hospitalar.
- Monteiro, A. P., e Jorge, F. (2014). Práticas de Gestão Estratégica de Recursos Humanos: Estudo de Caso.
- Monteiro, E., e Barros-Duarte, C. (2007). Prevenção em segurança no trabalho: a influência do clima organizacional no clima de segurança. *Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais*, 4, 286-298.

Moreira, R. M. S. (2017). Colaboradores presentes, mas ausentes? a influência da (in) satisfação profissional e do significado do trabalho no presentismo.

Neal, A., Griffin, M. e Hart P. (2000), The Impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99-109.

Neto, H. A. V. (2007). Novos indicadores de desempenho em matéria de higiene e segurança no trabalho: perspetiva de utilização em benchmarking (Doctoral dissertation).

Neves, M., e Serranheira, F. (2014). A formação de profissionais de saúde para a prevenção de lesões musculoesqueléticas ligadas ao trabalho a nível da coluna lombar: uma revisão sistemática. *Revista Portuguesa de saúde pública*, 32(1), 89-105

Oliveira, M. J. D. S. (2007). Os comportamentos de segurança: o contributo da experiência de acidentes de trabalho e do clima de segurança (Doctoral dissertation).

Oliveira, M. M. S. (2015). Implementação da norma NP 4397: 2008-sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico do Porto. Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras).

Orvalho, L., Alves, J. M., e& Azevedo, J. (2019). 30 anos de Ensino Profissional: perscrutar as intencionalidades e perspetivar o futuro.

Pacheco, C. (2013). Perceção de risco e comportamentos seguros: qual o papel destes elementos enquanto componentes da cultura de segurança organizacional? (Doctoral dissertation, Escola Superior de Ciências Empresariais).

Padilha, Norma. e di Pietro, Josilene. (2017) - A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado

Paula, S. R. D. (2015). Transformando conhecimento em comportamento: estudo de caso de empresas de manufatura e serviços (Master's thesis, Universidade Federal de Pernambuco).

Pedrosa, M.H.S. (2017). A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho: o caso de uma organização do setor da metalomecânica. Tese de Mestrado apresentada a 22 de novembro de 2017. Universidade Fernando Pessoa- Faculdade de Ciências Humanas Empresariais e de Comunicação – Porto

Pereira, C. M. F. (2016). Influência e efeitos sinérgicos da comunicação interna na cultura de Safety: estudo de caso aplicado à navegação aérea.

Pereira, D. C. L., e Ramos, M. D. C. P. (2018). Educação e formação em contexto organizacional.

Pinheiro, M. T. (2016). Como medir o retorno sobre o investimento em formação profissional? estudo de caso (Master's thesis).

Portugal. Direção-geral da saúde. Programa nacional de saúde Ocupacional: 2º Ciclo – 2013/2017 Lisboa: DGS, 2013. - 50 p.

Rebelo, L. (2008). Higiene e Segurança nos Sectores de Manutenção da Força Aérea.

Recomendação OIT Nº 164, DE 22-06-1981. Sobre segurança e saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho.

Ribeiro, J. F. S. (2016). Práticas da formação, clima e cultura organizacional: estudo de caso numa organização empresarial (Doctoral dissertation).

Rodrigues, S. I. P. (2016). Formação e exercício do trabalho: práticas e lógicas de formação profissional contínua numa grande empresa.

Santos, M. S. P. F. D. (2018). A gestão de recursos humanos na Câmara Municipal de Coruche (Master's thesis, Universidade de Évora).

Segurança e Saúde no Trabalho – <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> - Site OIT – Acesso a 26/02/2019

Serranheira, F., Teresa Cotrim, T., Rodrigues, V., Carla Nunes, C., Sousa-Uva, A. (2013). Lesões musculoesqueléticas ligadas ao trabalho em enfermeiros portugueses: «ossos do ofício» ou doenças relacionadas com o trabalho? Acesso em: 23/02/2019

<https://scholar.google.com.br/scholar?oi=bibs&cluster=1763699527133289675&btnI=1&hl=pt-PT>

Silva, M. C., e Borges, L. D. O. (2015). Condições de trabalho e clima de segurança dos operários da construção de edificações. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 15(4), 407-418.

Silva, R. R. D. A. S. (2015). Perceção de Incongruências da Lei em Matéria de SHST e suas Consequências (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais.).

Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: Um instrumento para uma melhoria contínua Edição: abril 2011

Sousa-Uva, A.A. (2015) O Trabalho dá saúde, mas também mata. Acesso em: <http://blog.safemed.pt/o-trabalho-da-saude-mas-tambem-mata/>

Sousa-Uva, A., e Serranheira, F. (2013). Trabalho e Saúde/(Doença): o desafio sistemático da prevenção dos riscos profissionais e o esquecimento reiterado da promoção da saúde. *Rev Bras Med Trab*, 11(1), 43-9.

Streiner, D. L. Being inconsistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter. *Journal of Personality Assessment*. v. 80, p. 217-222. 2003

Trindade, J. J. O. (2015). Perceção do Risco na Construção Civil (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais).

Vale, A. P. L. D. (2015). Formação em empresas: opções e práticas no (des) encontro entre a formação técnica e a formação transversal (Doctoral dissertation).

Zavareze, T. E., e Cruz, R. M. (2011). Evidências de validade e precisão de um instrumento de avaliação de clima de segurança no trabalho (Doctoral dissertation, Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis).

Zohar, D. e Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: cross-level relationship between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90 (4), 616-628.

6.1 Webgrafia

<http://www.act.gov.pt/%28pt-PT%29/crc/PublicacoesElectronicas/gestao-seguranca-saude-trabalho/Documents/KE-05-16-096-PT-N.pdf> Acesso em 11 de janeiro de 2020

<http://www.csst.gov.ao/> Acesso em 20 de janeiro de 2020

<https://www.facebook.com/centrodesaudeesequorancanotrabalho/> Acesso em 20 de janeiro de 2020

https://www.formate.com/index.php?option=com_content&Itemid=237&catid=376&id=376&view=article

https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf - acesso a 26/02/2019 16:54

OIT- Constituição. Disponível em: <http://www.OITbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_OIT_538.pdf>. acesso a 27/02/2019 10:20

EU OSHA – Resumo Relatório Anual 2017

<https://osha.europa.eu/pt/publications/annual-report-2017-summary/view> Acesso em 14 de dezembro de 2019

EU-OSHEurope (2011), OSH in Europe, Disponível em URL [Consult. 23 Junjun 2012]: <<http://www.ssteuropa.europa.eu/pubdocs/2012/07/en/XPTO07EN.pdf>>

Anexos

Anexo I - Estatísticas descritivas da organização das atividades e cumprimento da legislação em matéria de SHST

	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Responsabilidade pela gestão e organização das activ. de SHST				
Departam. de Recursos Humanos	18	18,2	18,2	18,2
Departam de SHST	37	37,4	37,4	55,6
Ambos	44	44,4	44,4	100,0
Forma de organização das atividades de SHST				
Serv. Externo Com CSST	46	46,5	46,5	46,5
Serv. Ex. com Empresa Certificada	15	15,2	15,2	61,6
Serv. Interno com Pessoal Contratado	38	38,4	38,4	100,0
A empresa faz exames de admissão no início do trabalho				
Sim	72	72,7	72,7	72,7
Não	27	27,3	27,3	100,0
A empresa faz exames periódicos				
Sim	73	73,7	73,7	73,7
Não	26	26,3	26,3	100,0
A empresa faz exames de retorno após ausência				
Sim	55	55,6	55,6	55,6
Não	44	44,4	44,4	100,0
A empresa alguma vez fez uma avaliação preliminar de riscos				
Sim	25	25,3	25,3	25,3
Não	18	18,2	18,2	43,4
Não sei	56	56,6	56,6	100,0
A empresa organiza ações de Formação sobre SHST regulares com apoio				
CSST	31	31,3	31,3	31,3
Formador Interno	17	17,2	17,2	48,5
Entidade de Formação Externa	22	22,2	22,2	70,7
Nenhuma das opções	29	29,3	29,3	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Anexo II – Questionário de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho - SHST

O presente questionário desenvolve-se e enquadra-se no âmbito da dissertação de **Mestrado em Gestão do Potencial Humano, no Instituto Superior de Gestão - ISG**, com o tema: ***Segurança, Higiene e Segurança no Trabalho (SHST) – Implicações na satisfação dos trabalhadores e nos comportamentos de segurança nas empresas em Angola.***

O questionário divide-se em 2 partes, sendo a primeira composta por questões abertas e fechadas com o objetivo de recolher informações gerais sobre o trabalhador, a caracterização da empresa e a organização dos serviços de SHST. A segunda parte é relativa ao questionário propriamente dito, e é composta por questões fechadas e agrupadas em vários temas, com o objetivo de perceber qual o seu ponto de vista sobre vários aspetos relacionados com a SHST.

Os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para fins académicos, garantindo o anonimato e a total confidencialidade.

De salientar que não existem repostas certas ou erradas, sendo importante apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Assim, agradecemos desde já o seu apoio no preenchimento do questionário, visto ser de extrema importância para análise e compreensão do tema.

Parte I

(Dados de Caracterização da Empresa, do Trabalhador e Área de SHST/RH)

1. Qual o nome da empresa em que trabalha?

2. Qual o sector de actividade da empresa?

3. Em que departamento trabalha? _____
4. A quanto tempo trabalha na empresa _____ Género: F () M ()
5. Idade: _____ Nível de Escolaridade _____

Para responder as questões que se seguem, escolha apenas uma das opções apresentadas

6. A gestão ou organização das atividades de SHST é responsabilidade do:
 Departamento de Recursos Humanos
 Departamento de Segurança Higiene e saúde no Trabalho
 Dos dois

7. As atividades de SHST na empresa são organizadas como:
- Serviços Externos Com o CSST
 - Serviços Externos com empresa certificada para prestação de serviços de SHST
 - Serviços internos com pessoal qualificado contratado pela empresa

De acordo com a legislação laboral (art 91º da Lei 07/15 - Lei Geral do Trabalho e artº 26º do Dec. Lei nº31/94 – Sistema de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho), a empresa deve vigiar a saúde dos trabalhadores através da realização de exames de admissão, periódicos, de retorno ao trabalho após ausência prolongada e de demissão.

8. Quando iniciou o seu trabalho na empresa foi submetido a exames de saúde ocupacional (exame de admissão)?
- Sim
 - Não
9. A empresa submete os trabalhadores a exames periódicos?
- Sim
 - Não
10. Após ausência por um período igual ou superior a 6 meses, é submetido a exames de retorno ao trabalho?
- Sim
 - Não
11. Alguma vez foi feita uma Avaliação Preliminar de Riscos na empresa?
- Sim
 - Não
 - Não sei
12. A empresa organiza ações de formação sobre SHST com regularidade e apoio do:
- CSST
 - Formador Qualificado Interno
 - Entidade Formadora Externa
 - Nenhuma das opções

Parte II

Tendo em atenção a escala abaixo, responda assinalando com uma cruz (X), a opção que melhor expressa a sua opinião relativamente as seguintes afirmações:

Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Nº de Ordem	Descrição da Pergunta	Escala de Resposta				
		1	2	3	4	5
13	A empresa dá informação sobre os riscos a que estamos expostos no local de trabalho.					
14	A empresa dá periodicamente formação e informação sobre as normas de segurança higiene e saúde no trabalho.					
15	A empresa implementa um programa de medidas de acompanhamento após acidente de trabalho.					
16	A empresa fornece o equipamento de protecção individual a todos os trabalhadores de acordo com os riscos a que estão sujeitos					
17	A empresa coordena as suas políticas de SHST com as restantes políticas de recursos humanos, no sentido de assegurar a segurança e o bem-estar dos seus colaboradores.					
18	Utilizei correctamente os meios e equipamentos de protecção recomendados de modo a controlar os riscos.					
19	Às vezes há pressão para colocar a produção antes da segurança					
20	Depois da formação, fiz sugestões com o objetivo de melhorar a segurança no trabalho.					
21	São realizadas reuniões periódicas entre os gestores e os colaboradores, no sentido de tomar decisões que afetam a organização do trabalho.					
22	A chefia tem sempre em atenção a avaliação e a prevenção dos riscos e acidentes de trabalho.					
23	A chefia certifica-se de que todos os trabalhadores recebem todo o equipamento necessário para desempenhar o trabalho em segurança.					
24	Apontar violações de normas de segurança pode facilmente ser visto como um aborrecimento desnecessário.					
25	Existe um bom sistema de deteção de incêndios.					
26	Os chefes procuram sensibilizar os trabalhadores sobre a importância de utilizarem os equipamentos de trabalho de acordo com as normas, mesmo que sejam desconfortáveis.					
27	Existe uma comunicação fluente nas reuniões, nas campanhas ou apresentações orais para transmitir os princípios e as regras de ação em SHST.					

28	É feita uma divulgação adequada de toda a documentação referente à vigilância da saúde dos trabalhadores e a prevenção de acidentes de trabalho.					
29	Ainda me recordo dos principais aspetos que aprendi na ação de formação.					
30	Frequentemente verifica se estamos todos obedecendo às regras de segurança.					
31	A empresa investe muito tempo e dinheiro em treinamento de segurança para os trabalhadores.					
32	A área de SHST/RH supervisiona a disponibilização e utilização de todos os equipamentos de proteção individual e colectivo (ex: luvas, capacetes, botas, coletes, auriculares etc.).					
33	Sempre que vejo instruções de segurança sendo quebradas, eu denuncio.					
34	A chefia reage rapidamente para resolver problemas quando informado sobre respeito riscos de segurança.					
35	A empresa dá periodicamente formação sobre primeiros socorros					
36	A empresa organiza e estimula a participação em ações de sensibilização como campanhas, seminários, palestras sobre matérias relacionadas com SHST.					
37	Na empresa existe um sistema de monitorização das rotinas e inspeções de SHST.					
38	Boas propostas sobre como melhorar a segurança são frequentemente interrompidas devido aos custos.					
39	Regras e instruções relativas a segurança às vezes dificultam o acompanhamento dos objetivos de produção.					
40	O meu chefe recorda-me sempre que para o sucesso da empresa a segurança está em primeiro lugar.					

Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a aluna Isabel Rita Chimuco Lohoca, do Curso de Mestrado em Gestão do Potencial Humano, encontra-se a realizar a sua dissertação intitulada **“Segurança Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)- Implicações na satisfação dos trabalhadores e nos comportamentos de segurança nas empresas em Angola”**.

Neste sentido, sendo que o Centro de Segurança e Saúde no Trabalho (CSST), seria uma mais valia, na elaboração deste estudo, muito agradecemos toda a colaboração, que possam prestar, no âmbito do projeto em causa.

Gratos pela atenção dispensada, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

O Diretor do Instituto Superior de Gestão



Professor Doutor Miguel Varela