



ELIZABETH MARIA
ALBANO DOS
SANTOS RAMOS

**PERCEÇÃO DOS
TRABALHADORES SOBRE A
FORMAÇÃO PARA A
SEGURANÇA NOS
COMPORTAMENTOS DE RISCO
NA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Projeto organizacional aplicado
Mestrado em Segurança e Higiene no trabalho

PRESIDENTE

Professora Doutora Olga Costa

VOGAL ARGUENTE

Professor Doutor Ferreira Cascão

ORIENTADOR

Professor Doutor José Rebelo

outubro 2025

Agradecimentos

Este projeto só foi possível graças ao apoio, incentivo e orientação de muitas pessoas, às quais sou imensamente grata.

Agradeço, em primeiro lugar, à minha filha, pelo seu apoio incondicional, paciência e carinho. Ao meu marido pela paciência e apoio que foram essenciais para que eu pudesse seguir adiante, mesmo nos momentos mais desafiantes.

Aos meus amigos, que nunca deixaram de acreditar em mim e que, com palavras de encorajamento, estiveram presentes nos momentos em que eu mais precisava. Agradeço pelas conversas e pelos momentos de descontração.

Aos meus colegas de curso e de trabalho, sou grata pela troca de experiências, pela aprendizagem conjunta ao longo desta jornada.

Não poderia deixar de expressar minha profunda gratidão aos professores que, tem ao longo do curso, contribuído para o meu desenvolvimento acadêmico e pessoal.

Agradeço ao meu orientador, pela dedicação e confiança no meu potencial. A sua orientação foi fundamental não apenas para o desenvolvimento deste projeto, mas também para a minha formação. Obrigada por me orientar com a sua sabedoria nesta etapa.

Agradeço, também, à empresa que gentilmente permitiu a realização deste estudo, proporcionando o acesso às informações e dados essenciais para a conclusão da pesquisa.

Deixo um agradecimento especial à técnica de segurança no trabalho, que, com profissionalismo e empenho, facilitou o processo de recolha de dados, orientando-me em cada etapa e assegurando que tudo fosse conduzido da maneira correta e eficiente. Sem a sua ajuda, seria impossível obter as informações cruciais para o desenvolvimento deste estudo.

Agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para a concretização desta etapa.

Resumo

Este estudo tem como tema a Percepção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil, cujo principal objetivo é compreender e analisar a percepção dos trabalhadores da construção civil sobre as formações para a segurança, especialmente no que diz respeito à sua eficácia na redução de comportamentos de risco.

A elevada incidência de acidentes na construção civil, continua a estar associada a comportamentos de risco. Torna-se necessário compreender se a formação em segurança é percebida pelos trabalhadores como eficaz na redução desses riscos.

Participaram 43 trabalhadores, com diferentes idades e experiências. A recolha de dados incluiu um questionário sobre a percepção da formação, o tempo na função e a importância atribuída à segurança, aplicado em dois momentos distintos, antes e após melhorias, complementado por entrevistas. O estudo é de natureza longitudinal, com abordagem mista (quantitativa através da análise estatística das respostas, e qualitativa, através das entrevistas).

Os resultados mostraram que, inicialmente, a percepção da eficácia prática da formação foi moderada, apontando necessidade de melhoria. Após a implementação de sessões mais práticas, dinâmicas e adaptadas às necessidades do estaleiro, os trabalhadores passaram a reconhecer maior eficácia da formação na redução de riscos, valorizando a regularidade e a participação ativa. Conclui-se que metodologias interativas e centradas em situações concretas potenciam o envolvimento dos trabalhadores e contribuem para uma cultura de segurança mais sólida na construção civil.

Palavras-chave: Formação; Segurança; Comportamentos de risco; Construção civil.

Abstract

This study focuses on Workers' perception of safety training in relation to risk behaviors in the construction industry, with the main objective of understanding and analyzing how construction workers perceive safety training, particularly regarding its effectiveness in reducing risk behaviors. The high incidence of accidents in construction continues to be associated with unsafe behaviors, making it necessary to understand whether safety training is perceived by workers as effective in reducing such risks.

The study involved 43 construction workers of different ages and professional experiences. Data collection included a questionnaire on training perception, length of time in the role, and the importance attributed to safety training, applied at two different moments, before and after improvements, and complemented by interviews. The research is longitudinal in nature and followed a mixed-methods approach: quantitative, through statistical analysis of responses, and qualitative, through interviews.

The results showed that, initially, workers' perception of the practical effectiveness of training was moderate, pointing to a need for improvement. After the implementation of more practical, dynamic sessions adapted to the real needs of construction sites, workers began to recognize greater effectiveness of training in reducing risks, while also valuing the regularity of sessions and their active participation. It is concluded that interactive methodologies, focused on concrete workplace situations, enhance workers' engagement and contribute to strengthening a safety culture in the construction industry.

Keywords: Training; Safety; Risk behaviors; Construction industry.

Índice

Introdução	1
1. Caraterização da Empresa	3
1.1. Objetivos da Empresa.....	4
1.2. Estrutura da Empresa.....	5
1.3. Caracterização de Recursos Humanos	6
2. Segurança no trabalho e o papel da formação nos comportamentos de risco	9
2.1. Segurança e saúde no trabalho	9
2.1.1. Trabalho na construção civil.....	10
2.2. Risco, perigo e acidentes de trabalho	10
2.3. Comportamento organizacional e higiene e segurança no trabalho	13
2.4. Formação.....	13
2.4.1. Formação sobre equipamentos de proteção coletiva (EPC's)	18
2.4.2. Formação sobre equipamento de proteção individual (EPIs)	19
2.4.3. Importância da formação	21
3. Objetivos e metodologia	25
3.1. Objetivos gerais e específicos.....	25
3.2. Design de estudo.....	25
3.3. Participantes	26
3.5. Procedimento	30
4. Apresentação e discussão de resultados	32
Conclusão	45
Referências bibliográficas	48
Apêndices	53

Índice de figuras

Figura 1-Localização da empresa ObraSegura.....	3
Figura 2-Organograma da empresa – Obrasegura.....	5
Figura 3-Gráfico relativo à faixa etária	14
Figura 4-Modelo de Avaliação de Kirkpatrick.....	21

Índice de tabelas

Tabela 1- Tipos de contrato na empresa.....	8
Tabela 2- Número de acidentes de trabalho mortais em Portugal	10
Tabela 3- Percentagens da variável faixa etária	27
Tabela 4- Percentagens da variável Género	27
Tabela 5- Percentagens da variável nível de escolaridade.....	28
Tabela 6- Percentagens da variável função na construção civil	28
Tabela 7- Percentagens da variável tempo na função	29
Tabela 8- Análise descritiva da variável perceção geral	32
Tabela 9- Relação entre a variável perceção geral e tempo na função	32
Tabela 10- Análise descritiva da variável Perceção sobre a redução de riscos	32
Tabela 11- Relação entre a variável perceção geral e perceção de redução de comportamentos de risco	33
Tabela 12-Análises descritivas sobre a pergunta “O que poderia ser melhorado nas formações de segurança que participou?”	33
Tabela 13-Análise descritiva da variável perceção geral (após melhoria da formação)...34	
Tabela 14-Percentagem relativa à pergunta "Durante os últimos meses notou melhorias nas formações que recebeu?"	34
Tabela 15- Percentagem relativa à pergunta "Acha que apesar das melhorias (por si referidas) poderia ser melhorada mais alguma coisa na formação?"	34
Tabela 16-Percentagens relativas à pergunta "Acha que essas melhorias foram relevantes?".....	35
Tabela 17- Percentagens relativas à pergunta "Sente que as melhorias por si referidas tiveram impacto no seu trabalho diário ou no dos seus colegas? "	35
Tabela 18- Percentagens relativas à pergunta “Sente-se preparado para lidar com desafios técnicos no seu trabalho devido à formação recebida?” (Após melhoria da formação)...36	
Tabela 19-Percentagens relativas à pergunta “Sente-se preparado para lidar com desafios técnicos no seu trabalho devido à formação recebida?” (Antes da melhoria da formação)	36
Tabela 20- Percentagens relativas à pergunta " Acredita que a formação em segurança ajuda a reduzir comportamentos de risco no local de trabalho?" (Após melhoria da formação)	37

Tabela 21-Percentagens relativas à pergunta "Acredita que a formação em segurança ajuda a reduzir comportamentos de risco?"	37
Tabela 22- Percentagens relativas à pergunta " O que poderia ser melhorado nas formações de segurança que participou?"	38
Tabela 23-Análise categorial-Entrevista	38

Índice de apêndices

Apêndice I- Consentimento informado (Questionário).....	54
Apêndice II- Consentimento Informado (Entrevistas).....	56
Apêndice III- Questionário sobre a Percepção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil (1º momento)	58
Apêndice IV- Questionário sobre a Percepção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil (2º momento)	70
Apêndice IV- Guião de entrevista.....	83

Introdução

Este estudo surgiu pelo interesse e pela importância do progresso desta temática na atualidade. A formação é extremamente importante para a saúde e segurança nos locais de trabalho, nomeadamente, na construção civil.

Deste modo, a presente investigação orienta-se pela seguinte pergunta de partida: De que forma a formação para a segurança influencia a perceção dos trabalhadores relativamente aos comportamentos de risco na construção civil, antes e após a melhoria da formação?

Este estudo tem como objetivo geral compreender a perceção geral dos trabalhadores face à formação e como específicos, investigar a relação entre o tempo na função e a perceção da eficácia da formação, compreender a perceção geral dos trabalhadores face a formação depois desta ter sido melhorada e, ainda, a perceção destes sobre a importância da formação para a redução dos comportamentos de risco na construção civil, bem como se esta se alterou ou manteve após a melhoria da formação.

Quanto à metodologia, foram recolhidos os dados através de um questionário que incluiu itens sobre a perceção da formação, a duração do tempo na função e a importância atribuída às formações de segurança, antes e após a melhoria destas. O tipo de metodologia utilizada foi misto, isto é, conteve uma parte quantitativa, com ênfase na análise estatística das respostas dos participantes, e uma parte qualitativa, através da realização de entrevistas.

A formação é, por vezes, negligenciada pelas empresas, por isso, muitas vezes os trabalhadores exercem funções para as quais não tem competências, o que origina comportamentos de risco que podem gerar acidentes graves. Com a formação estamos a instruir os trabalhadores e, deste modo, a prevenir acidentes de trabalho. Esta refere-se ao processo de desenvolvimento de conhecimentos, capacidades e valores necessários para o desempenho de uma profissão ou tarefa específica (Silva, 2023).

É através da formação que os trabalhadores alteram atitudes, aprendem novos comportamentos, compreendem como se encontra organizada a prevenção ao nível da

empresa e racionalizam alguns dos fatores que, influenciam a percepção do risco (Freitas, 2022).

Neste sentido, procura-se resolver a questão da falta de formação em determinadas empresas alertando-as para esta temática tão importante relativamente à segurança no trabalho na construção civil, mas não só.

Relativamente à estrutura deste estudo, este é composto por uma primeira parte que corresponde à caracterização da empresa, onde são abordados os objetivos, estrutura e recursos humanos da mesma. Uma segunda parte que corresponde ao enquadramento teórico, abordando os conceitos de Segurança e saúde no trabalho; Trabalho na construção civil; Risco, perigo e acidentes de trabalho; Comportamento organizacional e higiene e segurança no trabalho; Formação (Formação sobre equipamentos de proteção coletiva (EPC's), Formação sobre equipamento de proteção individual (EPIs) e Avaliação da formação- Modelo Kirkpatrick.

Na terceira parte, temos os objetivos deste estudo onde é referido o objetivo geral e os objetivos específicos da investigação de modo a esclarecer os motivos desta e de que modo poderá contribuir para clarificar esta temática. Ainda nesta parte temos a metodologia que contém o método, participantes, os instrumentos utilizados e aplicados para a recolha de dados e o procedimento.

Por fim, temos a última parte que consiste na apresentação dos resultados, na discussão dos mesmos e na conclusão, com as referidas limitações e considerações do estudo realizado.

1. Caraterização da Empresa

A empresa Obrasegura é uma empresa que atua na área da Arquitetura, Engenharia, Construção Civil, Formação Profissional e Gestão de Prestadores de Serviços Externos. Esta encontra-se localizada na Rua Piteira Santos, nº 27 2815-752, (Sobreda) sito: Rua Piteira Santos, nº 27 2815-752 (Obrasegura.com, 2024).

Figura 1-*Localização da empresa OبراSegura*



Fonte: Google Earth (2024)

Fundada em 2008 e classificação de atividade económica 41200 (CAE - Construção de Edifícios (Residenciais e não residenciais)), a Obrasegura surge como empresa de arquitetura, Engenharia e Coordenação de Segurança associada da associada da Cruz & Forte, Lda. Empresa fundada em 1973, sendo atualmente uma das mais antigas empresas de construção civil com atividade em Portugal (Alvará no 508) e com vasta experiência na construção de moradias, edifícios habitacionais e pavilhões industriais. Compreende a construção de todos os tipos de edifícios residenciais (edifícios de habitação unifamiliar e multifamiliar) e não residenciais (edifícios cobertos para a produção industrial, hospitais, escolas, edifícios para escritórios, hotéis, armazéns, edifícios comerciais, restaurantes, edifícios dos aeroportos, edifícios para desportos em locais cobertos, piscinas cobertas, garagens, edifícios para fins religiosos e outros), executados por conta própria ou em regime de empreitada ou subempreitada, de parte ou de todo o processo de construção. Inclui também a ampliação, reparação, transformação e restauro de edifícios, assim como a montagem de edifícios pré-fabricados (Obrasegura.com, 2024).

Ao longo da sua existência, a Obrasegura, tem vindo a alargar os seus serviços, sempre de forma criteriosa e sustentada, garantido a total satisfação das necessidades dos seus clientes através da qualidade dos seus serviços e dedicação dos técnicos. Trata-se de uma empresa prestadora de serviços na área de consultoria em qualidade, ambiente e segurança, fiscalização e coordenação de segurança.

O principal objetivo desta entidade é acrescentar valor aos projetos em que participa. Para fazer face às exigências dos serviços a que se propõe prestar, a empresa possui um vasto leque de profissionais nos diversos domínios da engenharia, e tem-se afirmado como uma equipa permanente e multidisciplinar ao serviço de vários setores. Com uma estrutura composta de um edifício de r/c e 1o andar, zona de armazém (apoio às obras), zona de escritórios, sala de formação e sala de reuniões. Detentores do Alvará no 71137, e do organigrama abaixo indicado, estão munidos de meios técnicos e humanos que lhes permite responder eficientemente às necessidades de um mercado cada vez mais competitivo.

1.1. Objetivos da Empresa

Os trabalhos realizados pela Obrasegura inserem-se no seguinte âmbito (Obrasegura.com, 2024):

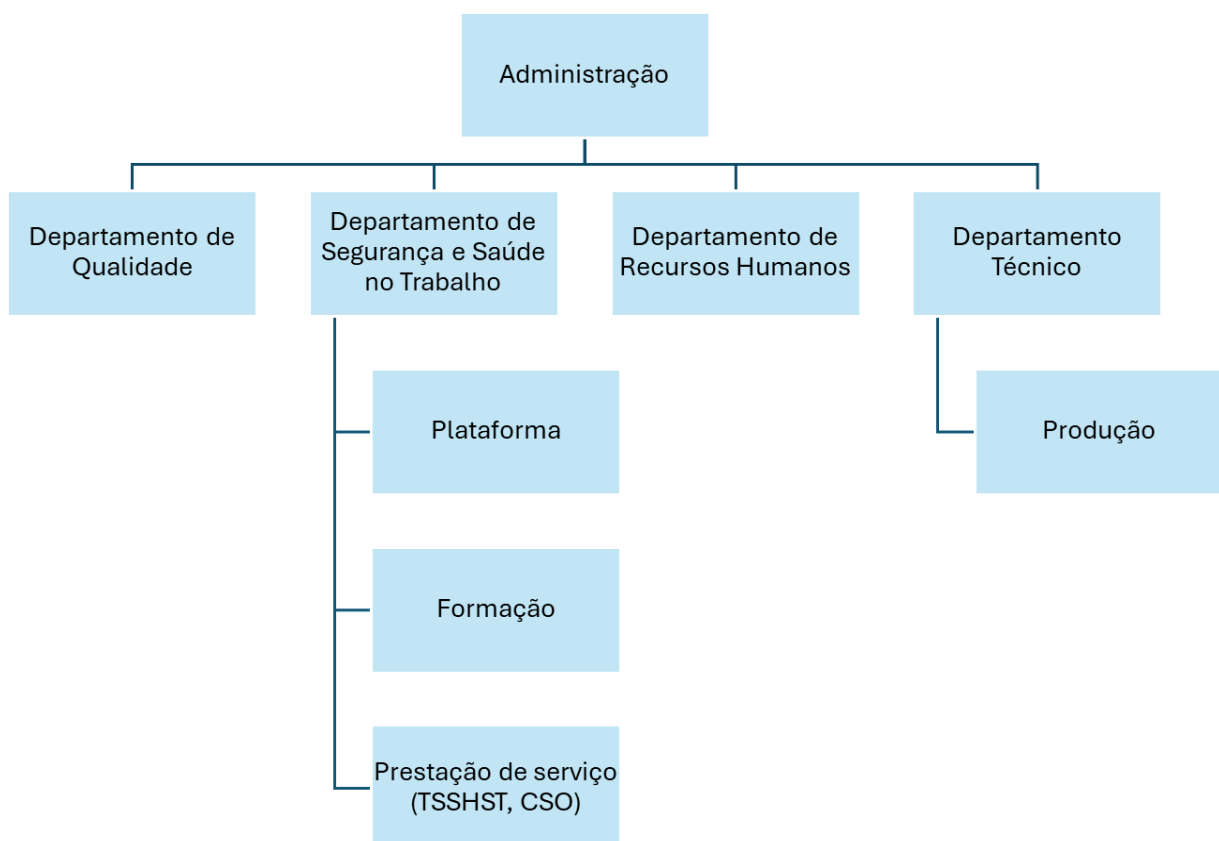
- Construção civil, reabilitação e conservação;
- Gestão de obras; fiscalização; revisão de projetos, medições e orçamentos;
- No plano da segurança tem como objetivos a elaboração de planos de segurança e saúde, bem como coordenação de segurança em projeto e obra.

Deste modo e de acordo com as exigências do projeto, as equipas de trabalho, dispõem de equipamentos e métodos que permitem uma melhor execução com o objetivo total de satisfação de cada cliente. Com cerca de 55 trabalhadores, que pode variar de acordo com as necessidades bem como os trabalhos executados, encontram-se apoiados numa equipa bem organizada com o objetivo de cumprir tudo a que se propõe com maior rigor possível. Na área da segurança têm como objetivo a formação e sensibilização de todos os trabalhadores que se encontram ligados a construção civil. A demonstração de ações de sensibilização em escritório e sobretudo em obra é um trabalho constante. Podemos concluir que se trata de uma empresa bem estruturada e organizada, que cumpre todas os objetivos a que se propõe.

1.2. Estrutura da Empresa

A Obrasegura é composta pela Administração (4 funcionários) e por 4 departamentos com um total de 62 trabalhadores, em abril de 2025. Como departamentos temos: o departamento de contabilidade com 3 funcionários, o departamento de segurança e saúde no trabalho com 22 funcionários, sendo composto por três partes, a plataforma (4 funcionários) que consiste na validação de documentação de funcionários de outras empresas, a formação (1 funcionário), que consiste numa formação específica de trabalhadores internos e externos e a prestação de serviços (17 funcionários); o departamento de recursos humanos com 2 funcionários; o departamento técnico composto pela direção de produção (2 funcionários) e pela produção que corresponde aos 29 trabalhadores da construção civil. Esta estrutura organizacional procura satisfazer as necessidades dos seus clientes através da qualidade dos seus serviços e dedicação dos seus técnicos. Em seguida, encontra-se apresentado o organograma da empresa que representa a sua estrutura organizacional.

Figura 2-*Organograma da empresa – Obrasegura*



Fonte: Elaboração própria (2024)

A estrutura organizacional corresponde à forma como a empresa distribui responsabilidades, autoridade e tarefas entre os seus membros. Esta exerce influência direta na satisfação e insatisfação dos trabalhadores, uma vez que determina como a comunicação acontece, o nível de autonomia concedido e as oportunidades de crescimento profissional. Uma estrutura funcional, por exemplo, agrupa os trabalhadores por áreas específicas e pode criar barreiras entre departamentos (Gupta, 2021).

Quando a estrutura é clara e bem definida, os trabalhadores compreendem melhor as suas funções, sentem menos sobrecarga e têm maior confiança no processo de trabalho, o que gera satisfação. Se a comunicação é fluida e existem canais de feedback, cria-se um ambiente de cooperação e reconhecimento. No entanto, estruturas muito burocráticas e rígidas podem causar desmotivação, sentimento de desvalorização e distância entre gestores e trabalhadores. Por outro lado, modelos mal definidos podem gerar conflitos internos, falta de orientação e insegurança. Assim, a estrutura organizacional deve equilibrar ordem e flexibilidade, proporcionando clareza de funções sem limitar a inovação e a motivação dos trabalhadores (IOSR Journals, 2022).

A empresa Obrasegura organiza-se de forma estruturada e coerente, o que facilita a coordenação das atividades e a comunicação entre os diferentes níveis hierárquicos. A empresa permite que os trabalhadores atuem com segurança e autonomia, contribuindo para um ambiente de trabalho equilibrado, onde a cooperação e a motivação são estimuladas, em conformidade com as boas práticas referidas acima.

1.3.Caracterização de Recursos Humanos

Desde 2016, a empresa era composta por um total de 60 trabalhadores, tendo recentemente, em abril de 2025, aumentado para 62 trabalhadores, em que 47 são do sexo masculino e 15 são do sexo feminino. Esta discrepância entre sexos deve-se a natureza da função e atividades desenvolvidas. O nível de escolaridade dos trabalhadores da empresa é diverso, variando do 1º ciclo até ao ensino superior, sendo que a maioria dos trabalhadores têm o ensino secundário incompleto. A faixa etária dos trabalhadores varia entre os 22 e os 64 anos, estando a maioria dos trabalhadores inseridos na faixa etária dos 25 aos 44 anos.

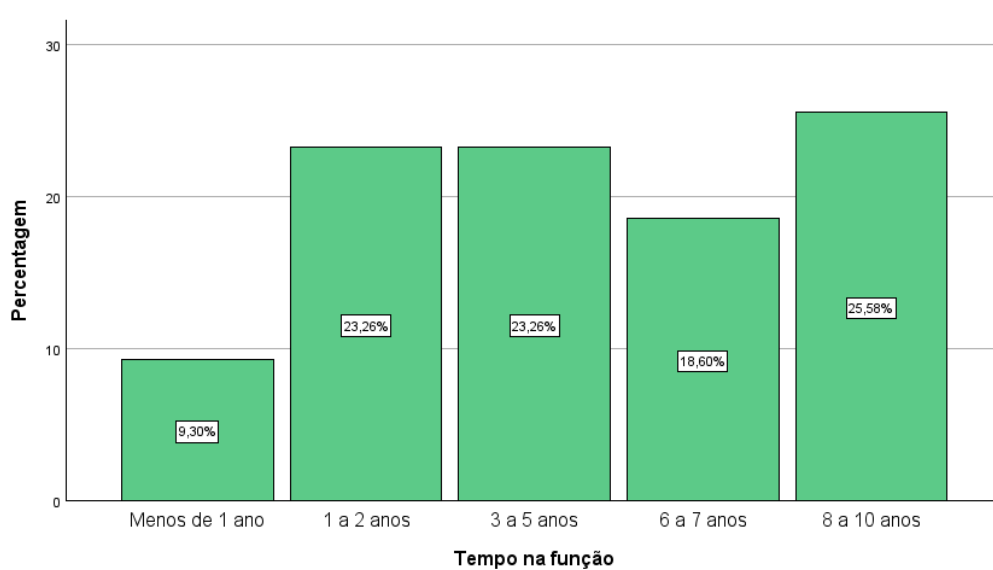
Gráfico 1-*Estrutura etária dos trabalhadores*



Fonte: Elaboração própria (2024)

Quanto ao tempo de serviço dos trabalhadores da Obrasegura, a empresa tem trabalhadores com menos de um ano e trabalhadores com quase 10 anos de serviço como é possível observar no gráfico abaixo.

Gráfico 2 - *Tempo na função*



Fonte: Elaboração própria (2025)

Relativamente ao vínculo, foram estabelecidos pela empresa Obrasegura contratos a termo certo, termo incerto e termo indeterminado. Na empresa existem 12 contratos a termo certo, 19 contratos a termo incerto e 31 contratos a termo indeterminado.

Tabela 1-*Tipos de contrato na empresa*

Tipos de contrato	Número de trabalhadores
Contrato a termo certo	12
Contrato a termo incerto	19
Contrato a termo indeterminado	31

Fonte: Elaboração própria (2025)

Estes tipos de contrato para uma pequena empresa são uma abordagem equilibrada, pois combina contratos a termo certo para funções temporárias e contratos a termo indeterminado para colaboradores-chave, oferecendo tanto flexibilidade operacional quanto a estabilidade necessária para o crescimento a longo prazo.

Os trabalhadores têm direito a remuneração, que inclui o salário mensal, o pagamento de férias e o décimo terceiro salário, em que a compensação financeira esteja alinhada com as funções desempenhadas. Estes são valorizados pela correta execução das suas funções, o que resulta em promoções ou ascensões de cargo, além da atribuição de novas responsabilidades com salários adequados ao seu mérito. Durante o período do Natal, recebem um prémio extraordinário. Além disso, a empresa concede um subsídio para alimentação e ajuda de custos para auxílio das despesas relacionadas ao transporte.

2. Segurança no trabalho e o papel da formação nos comportamentos de risco

2.1. Segurança e saúde no trabalho

A Segurança e Saúde no Trabalho corresponde a um conjunto de regras que têm como objetivo a prevenção dos riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde do trabalhador. Esta encontra-se relacionada com a identificação e avaliação dos riscos, mas também com a organização das medidas de prevenção necessárias para que esses riscos sejam reduzidos e não causem acidentes ou doenças. A área da saúde no trabalho visa a prevenção e diagnóstico das doenças profissionais e a promoção da saúde, nomeadamente através de vigilância (com consultas e exames no âmbito da saúde ocupacional), da promoção de hábitos saudáveis (incentivando alimentação regrada e exercício físico) ou da criação de procedimentos em situações de emergência e primeiros socorros (Saldo positivo, 2022).

A garantia de Segurança no trabalho é fundamental e obrigatória nas empresas, por isso, é exigida por parte das organizações a instrução dos seus trabalhadores através de formação, devendo esta refletir-se nas suas atitudes em relação à segurança (Paulo, 2023).

Ao evitar acidentes e ao garantir a qualidade de vida e o bem-estar físico, mental e social dos seus trabalhadores, a empresa estará não só a cumprir a lei, como a favorecer a produtividade (Saldo positivo, 2022).

A Segurança e Saúde no Trabalho deve, ainda, ser entendida como um processo dinâmico e contínuo, que envolve não só a identificação e o controlo de riscos físicos, mas também a atenção aos riscos psicossociais, como o stress, o burnout ou situações de assédio laboral, que afetam diretamente o bem-estar mental e social dos trabalhadores. Para além do cumprimento legal estabelecido pelo Código do Trabalho e pela Lei n.º 102/2009, é essencial fomentar uma verdadeira cultura de segurança dentro das organizações, onde todos, empregadores e trabalhadores, assumem responsabilidades partilhadas na prevenção. A utilização de novas tecnologias, como softwares de monitorização, sensores inteligentes e simulações em realidade virtual, tem vindo a reforçar a eficácia das medidas preventivas. Investir em segurança não representa apenas uma obrigação legal, mas também uma vantagem competitiva, já que contribui para a redução de custos com acidentes e baixas médicas, melhora a produtividade e fortalece a imagem da empresa.

2.1.1. Trabalho na construção civil

O setor da construção civil engloba uma ampla gama de funções que vão desde a conceção e planeamento até à execução e manutenção das obras. É um setor que envolve diferentes camadas sociais, de diferentes culturas e políticas. Os trabalhadores da construção civil enfrentam riscos diários, como trabalhar com máquinas pesadas e em estruturas instáveis. Este setor destaca-se em relação ao número de acidentes de trabalho, sendo um dos mais problemáticos em relação à segurança (Segurança, 2017).

Segundo os dados mais recentes, a sinistralidade laboral continua a constituir uma preocupação significativa, sobretudo no setor da construção civil. De acordo com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), em 2022 foram registados 124 acidentes de trabalho mortais em Portugal, dos quais 49 ocorreram no setor da construção, evidenciando a elevada exposição dos trabalhadores a contextos de risco (Público, 2023; Visão, 2023). Já em 2024, até ao mês de outubro, contabilizaram-se 75 acidentes de trabalho mortais, sendo 26 relacionados com a construção, o que confirma a persistência de elevados índices de sinistralidade neste setor (ACT, 2024; IMPIC, 2024).

Tabela 2-*Número de acidentes de trabalho mortais em Portugal*

	2022	2024 (até outubro)
Geral	124 acidentes mortais	75 acidentes mortais
Setor da construção civil	49 acidentes mortais	26 acidentes mortais

Fonte: Elaboração própria (2025)

Estes números sublinham a importância de políticas preventivas eficazes, da implementação rigorosa de medidas de segurança e, sobretudo, da formação contínua, como estratégias indispensáveis para reduzir a ocorrência de acidentes e salvaguardar a integridade física dos trabalhadores.

2.2. Risco, perigo e acidentes de trabalho

Os conceitos de perigo e risco frequentemente geram confusão, mas são distintos. O perigo refere-se à ideia de “propriedade intrínseca de uma instalação, atividade,

equipamento, um agente ou outro componente material de trabalho com potencial para provocar dano” (Lei nº 102/2009, de 10 de setembro). Ou seja, refere-se à propriedade inerente ou potencial de um produto, processo ou situação nociva capaz de causar efeitos adversos à saúde ou danos materiais. Temos como exemplo os produtos químicos com propriedades tóxicas, o uso de escadas, eletricidade, cilindros de gás comprimido, fontes de incêndio ou até mesmo um chão escorregadio (OIT, 2011).

Já o risco é, de acordo com a Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, “(...) a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo”. Por outras palavras, é a probabilidade de uma pessoa aleijar-se ou sofrer consequências negativas na sua saúde ao ser exposta a um perigo. A relação entre perigo e risco depende da exposição, que pode ser imediata ou a longo prazo, e pode ser resumida pela equação: Perigo x Exposição = Risco (OIT, 2011).

É relevante destacar que a compreensão dos diferentes tipos de riscos e da forma como estes se relacionam entre si é fundamental para perceber como e por que razão ocorrem os acidentes de trabalho (Areosa, 2013).

Segundo a Lei nº 98/2009, de 4 de setembro art.º 8.º nº1, o “acidente de trabalho é aquele que se verifica no local e no tempo de trabalho e produz direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”.

Torna-se importante realçar a diferença entre o conceito de acidente de trabalho e incidente. Considera-se incidente a ocorrência que afeta um determinado trabalhador, no decurso do seu trabalho ou com ele relacionado, e das quais não resultem lesões corporais diagnosticadas de imediato, ou em que estas só necessitem de primeiros socorros (IGAS, 2018).

“Idealizar a nossa vida sem acidentes (onde todos os imprevistos seriam sempre evitados ou controlados) não passa de uma ilusão ingénua, de uma falácia intelectual ou de um mito fraudulento. O mundo é um local onde existem demasiados fatores aleatórios, contingentes e não lineares para que estejamos imunes às incertezas, aos perigos e aos riscos (os quais, por definição, não garantem a ocorrência de um determinado resultado). É verdade que teoricamente nenhum acidente é inevitável, embora, na prática, seja impossível preveni-los a todos” (Areosa, 2013, p.51).

“Nos últimos anos tem havido várias mudanças positivas no sentido da implementação de sistemas e programas de segurança. Porém a situação atual revela que o problema dos acidentes de trabalho se encontra ainda longe de estar resolvido. Os acidentes de trabalho continuam a ser um problema grave quer pela sua quantidade global quer pelo número dos que são mortais e de outros custos que lhe estão associados” (Silva, 2008, p.26).

De acordo com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), o setor da construção civil continua a apresentar uma taxa de sinistralidade muito elevada, com 8 618,1 acidentes de trabalho por cada 100 000 profissionais (ACT, 2021). Estes números evidenciam a forte exposição dos trabalhadores a diversos riscos e reforçam a importância de implementar medidas de prevenção eficazes, manter uma vigilância contínua e investir de forma consistente na formação e sensibilização para a segurança. O fortalecimento de uma verdadeira cultura de prevenção é essencial para diminuir os acidentes e garantir locais de trabalho mais seguros e sustentáveis.

As empresas têm a obrigação legal de identificar e mitigar os riscos a que os seus trabalhadores estão sujeitos (Manutan, 2024). O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, no artigo 127.º, estabelece que o empregador deve assegurar boas condições de trabalho, tanto em termos de segurança como de saúde.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, no artigo 127.º, estabelece que o empregador deve assegurar boas condições de trabalho, tanto em termos de segurança como de saúde.

A lei n.º 102/2009 regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho e é um complemento essencial ao Código do Trabalho. Entre os artigos mais relevantes estão:

- Artigo 15.º: Determina a obrigação geral do empregador de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, incluindo a implementação de medidas de prevenção.
- Artigo 73.º: Obriga o empregador a realizar uma avaliação de riscos para identificar os perigos e avaliar os riscos existentes no local de trabalho.
- Artigo 74.º: Exige a elaboração e implementação de um plano de prevenção e de um plano de emergência interno, adaptado à empresa e aos riscos identificados.

- Artigo 76.º: Prevê a necessidade de formação e informação dos trabalhadores sobre os riscos existentes no seu posto de trabalho e sobre as medidas de prevenção adotadas.

Estas normas legais em Portugal reforçam a necessidade das empresas adotarem uma abordagem sistemática e preventiva em relação à segurança e saúde no trabalho, através da identificação de riscos, implementação de medidas preventivas, formação dos trabalhadores e monitorização contínua das condições de trabalho.

Várias diretivas europeias, transpostas para as legislações dos Estados-Membros, tratam da saúde e segurança no trabalho. Estas exigem que as empresas evitem os riscos, adaptem os postos de trabalho, apliquem medidas de prevenção e informem sobre os riscos associados (Manutan, 2024).

2.3.Comportamento organizacional e higiene e segurança no trabalho

O comportamento organizacional consiste num conjunto de atitudes praticadas no ambiente de trabalho, isto é, a forma como as pessoas e grupos agem e se comportam dentro de uma organização. Este é um conceito subjetivo e que reflete também as necessidades e características individuais de cada trabalhador. O comportamento organizacional reflete diretamente a missão, visão e valores defendidos pela empresa. Dessa forma, é possível definir o conceito de comportamento organizacional como um conjunto de atitudes suscetíveis de avaliação desempenhadas dentro da organização. Esse conceito inclui o comportamento da pessoa, o seu posicionamento e o seu relacionamento individual e coletivo no ambiente de trabalho (Marcelino, 2023).

2.4. Formação

A formação profissional refere-se ao processo de desenvolvimento de conhecimentos, capacidades e valores necessários para o desempenho de uma profissão ou tarefa específica. “Esta é definida, genericamente, no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) (Decreto-Lei nº 396/2007, de 31 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei nº 14/2017, de 26 de janeiro), como a formação que visa dotar os indivíduos de competências (capacidades para mobilizar conhecimentos, aptidões e atitudes) para o exercício de uma ou mais atividades profissionais” (DGERT, 2019, p.1).

“A formação responde as necessidades de desenvolvimento das pessoas e das empresas cumprindo a dupla função de produzir satisfação profissional e elevados padrões de performance económica” (Peretti, 1997 cit in Ceitil, 2007, p.327). Esta tem como “objetivo aumentar as competências e conhecimentos das pessoas” (Fuller & Farrington, 2001, p. 25).

Para isso, procura (Leandro, 2022):

- Oferecer qualificação inicial a jovens acabados de entrar no mercado de trabalho;
- Garantir a formação contínua a todos os trabalhadores;
- Permitir a qualificação ou reconversão profissional de um trabalhador em risco de desemprego;
- Promover a reabilitação profissional de um trabalhador com deficiência, em particular quando a mesma resulta de um acidente de trabalho;
- Facilitar a integração social e profissional de trabalhadores pertencentes a grupos com claras dificuldades de inserção.

É através da formação que os trabalhadores alteram atitudes, aprendem novos comportamentos, compreendem como se encontra organizada a prevenção ao nível da empresa e racionalizam alguns dos fatores que, influenciam a perceção do risco. A formação visa eliminar acidentes de trabalho e doenças profissionais ao mesmo tempo que a legislação aplicável põe o enfoque na obrigação do empregador de garantir a aquisição de competências por parte de todos os trabalhadores em todos os setores de atividade, prevenindo, assim, os riscos gerais e/ou específicos (Freitas, 2022).

Cabe, assim, ao formador permitir a aquisição de mais conhecimentos e saber-fazer práticos aos seus formados, bem como aos formandos mobilizar a sua inteligência, memória, capacidade e motivação para as aulas e atividades da formação (Meignant, 2003).

A formação procura “provocar um processo de aprendizagem através de experiências pertinentes tão próximas quanto possível das práticas sociais”, ou seja, visa «ensinar a aprender», a ajudar cada pessoa a inventar as suas próprias respostas adaptadas à sua situação em vez de utilizar respostas que já existem (Marc, 1995, p.9). Esta é considerada um dos fatores de sucesso do trabalhador e da empresa. Por essa razão, a lei reconhece-a como um direito que assiste a qualquer trabalhador (Leandro, 2022).

De acordo com o artigo 131.º do Código do Trabalho, as empresas têm o dever de formar os seus trabalhadores. Até o início de outubro de 2019, os trabalhadores tinham direito a 35 horas de formação. Atualmente, a lei exige que todas as empresas ofereçam pelo menos 40 horas de formação contínua anual para, no mínimo, 10% de seus trabalhadores. Para contratos a termo com duração igual ou superior a três meses, a quantidade de horas de formação anual deve ser proporcional ao tempo de duração do contrato nesse ano.

Segundo a empresa de consultoria e gestão Forma Humana (2020), o ciclo de formações é composto por seis momentos:

- 1- **Diagnóstico** de necessidades de formação;
- 2- **Planeamento** das atividades formativas;
- 3- **Conceção** de programas e instrumentos de suporte formativo;
- 4- **Organização** e desenvolvimento das intervenções formativas;
- 5- **Avaliação** da formação (análise dos impactos e resultados obtidos);
- 6- **Acompanhamento** pós-formação (avaliação dos efeitos da formação).

Figura 3- *Ciclo da formação*



Fonte: Forma humana (2020)

Posto isto, a seguir encontram-se explicadas cada uma das fases do ciclo de formação referido (Instituto nacional de administração, 2024):

1- **Diagnóstico** de necessidades de formação

O diagnóstico de necessidades consiste na identificação das competências essenciais para o desempenho de uma determinada função, destacando aquelas que os trabalhadores necessitam de maior desenvolvimento. Esse processo envolve a recolha e análise de dados sobre o desempenho individual e coletivo, tendo como referência os objetivos estabelecidos (Instituto nacional de administração, 2024).

2- **Planeamento** das atividades formativas

O planeamento das atividades formativas é composto pela organização e estruturação dos objetivos de um plano de formação, cuja finalidade é responder a questões essenciais, tais como: qual a formação a desenvolver e os seus motivos, quem serão os destinatários, de que forma será realizada, onde e quando ocorrerá, quais os objetivos a atingir e quais as estratégias pedagógicas e avaliativas a adotar. Além disso, contempla a estimativa dos custos associados às atividades formativas e, sempre que possível, a definição do perfil dos responsáveis pela execução e monitorização da formação (Instituto nacional de administração, 2024).

3- **Conceção** de programas e instrumentos de suporte formativo

A conceção de programas e instrumentos de suporte formativo envolve várias etapas, que incluem:

- Análise inicial da formação;
- Definição dos itinerários de aprendizagem, considerando o contexto, os participantes e os objetivos;
- Organização das atividades pedagógicas;
- Preparação dos recursos e materiais de apoio;
- Definição das estratégias de avaliação.

Após a implementação, ajustam-se os métodos de organização da formação e confirma-se o perfil dos envolvidos. Os itinerários de aprendizagem podem ser ajustados com base nas dinâmicas e no feedback obtido durante o processo (Instituto nacional de administração, 2024).

4- **Organização** e desenvolvimento das intervenções formativas

Esta fase do Ciclo de formação é dedicada à implementação do plano de formação. Durante esta etapa, são aplicadas abordagens inovadoras e dinâmicas para garantir uma experiência de aprendizagem envolvente e eficaz. Os formadores, ou especialistas nas áreas em questão, utilizam metodologias pedagógicas que julgam mais adequadas para facilitar a aplicação prática dos conhecimentos pelos participantes. As atividades são monitoradas e avaliadas conforme os objetivos de aprendizagem definidos para a formação (Instituto nacional de administração, 2024).

5- **Avaliação** da formação (análise dos impactos e resultados obtidos)

Esta fase envolve atividades de avaliação, que têm como objetivo medir a eficácia da formação realizada. As informações obtidas a partir dessas avaliações permitem implementar melhorias nas ações executadas e ajustar programas futuros, promovendo a melhoria contínua das atividades no ciclo da formação. As avaliações são feitas em diferentes momentos do processo formativo, com foco em aspetos específicos (Instituto nacional de administração, 2024):

- Satisfação e reação dos participantes;
- Avaliação da aprendizagem adquirida;
- Aplicação dos conhecimentos no ambiente de trabalho.
- Impacto da formação no desempenho das equipas e na organização;
- Retorno sobre o investimento feito na formação.

6- **Acompanhamento** pós-formação (avaliação dos efeitos da formação)

O acompanhamento pós-formação é uma etapa fundamental do ciclo de formação profissional. Esta vai além da simples verificação da satisfação dos formandos ou da aprendizagem adquirida durante o curso. Tem como foco avaliar se a formação teve impacto real no desempenho dos trabalhadores e nos resultados da organização (Instituto nacional de administração, 2024).

A prática eficaz de formação aumenta a capacidade adaptativa da empresa no seu meio ambiente cria um ambiente favorável à mudança e ajuda a gerar dinamismos organizacionais necessários à produção de respostas rápidas e adequadas aos constantes desafios dos mercados. O sucesso de um processo formativo depende das modalidades formativas utilizadas devendo estas ser entendidas como agentes facilitadores de

aprendizagem dos formandos tendo em conta o respeito pelas características principais do comportamento destes em situação de aprendizagem (Ceitil, 2007).

“Uma boa formação em segurança não é apenas o desenvolvimento de competências, mas também de uma ligação emocional com o assunto” (Paulo, 2023, p.5).

2.4.1. Formação sobre equipamentos de proteção coletiva (EPC's)

Os Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs) são instrumentos, equipamentos ou sistemas utilizados para proteger a saúde e a segurança de um grupo de trabalhadores num determinado local ou ambiente. Os EPCs são projetados para minimizar os riscos e os possíveis danos que podem ser causados por perigos que afetam uma determinada área de trabalho ou local. Alguns exemplos de EPC's são (Sintimex, 2018):

- Sistema de ventilação: utilizado para garantir a qualidade do ar no ambiente de trabalho e evitar a inalação de substâncias tóxicas;
- Barreiras de proteção: utilizadas para isolar e delimitar uma área de trabalho, a fim de evitar o acesso de pessoas não autorizadas ou proteger os trabalhadores de perigos externos;
- Sistemas de alarme e deteção de incêndio: utilizados para alertar os trabalhadores em caso de incêndio e permitir uma evacuação rápida e segura;
- Equipamentos de sinalização: utilizados para indicar a presença de perigo;
- Equipamentos de proteção contra quedas: utilizados para proteger os trabalhadores que trabalham em altura, como andaimes, plataformas e telhados;
- Equipamentos de proteção contra choques elétricos: utilizados para proteger os trabalhadores que trabalham com eletricidade, como luvas, óculos de segurança, capacetes e sapatos de segurança.

A utilização de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) é crucial para garantir a segurança no local de trabalho, mas apenas a sua presença não basta. Para que os EPC sejam realmente eficazes, é fundamental que os trabalhadores estejam conscientes da sua importância e os utilizem de forma correta e responsável. As principais obrigações das empresas relativamente à segurança no local de trabalho são as seguintes (Manutan, 2024):

- Avaliar e evitar riscos para as equipas;
- Escolher equipamentos que minimizem os riscos no local de trabalho;
- Garantir a existência de medidas de prevenção adequadas;
- Tomar medidas de prevenção coletiva e individual;
- Criar procedimentos internos de prevenção;
- Partilhar informações sobre riscos com os trabalhadores.

A implantação do EPC adequado não basta para que a proteção seja conseguida. É muito importante que exista formação dos trabalhadores para o uso correto dos equipamentos de proteção coletiva. Se o trabalhador não souber qual a função e como usar corretamente o EPC, a segurança do ambiente estará comprometida e existirá uma falsa sensação de proteção (Alago, 2021).

A formação é um componente crucial para que haja uma boa gestão de EPI e EPC. Os trabalhadores devem ser informados sobre como usar corretamente os equipamentos de proteção, quando usá-los, como cuidar deles e como reconhecer quando estes precisam ser substituídos (Cursa, 2024).

A formação deve contemplar a obrigatoriedade de utilização dos EPCs em todas as circunstâncias. Além disso, essa formação deve explicar (Alago, 2021):

- Em quais atividades os EPCs são necessários;
- Qual a maneira correta de utilização de cada um deles;
- Como fazer a limpeza e a manutenção adequada;
- Como avaliar a capacidade de operação dos equipamentos;
- Entre outros tópicos.

2.4.2. Formação sobre equipamento de proteção individual (EPIs)

Os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) são equipamentos utilizados por trabalhadores em diversas atividades laborais para garantir a sua segurança e minimizar riscos para a saúde no ambiente de trabalho (M&M protect, 2024).

“O EPI é utilizado para proteção contra os riscos para a SST quando estes não poderem ser eliminados por meio de proteção coletiva ou por medidas, métodos ou processos de organização de trabalho” (Freitas, 2022, p.501).

Os EPIs são obrigatórios e devem ser adequados às atividades exercidas e aos possíveis riscos presentes. Existem diversos tipos de EPIs, que variam de acordo com a atividade e os riscos envolvidos em cada trabalho. Alguns exemplos de equipamentos de proteção individual são: Capacete de segurança, Protetor auricular, Luvas de segurança, Óculos de proteção, Máscaras de proteção respiratória, Calçados de segurança, Cinto de segurança, Protetor solar, Fardamento e Protetor facial (Sintimex, 2018).

Todo o EPI é de uso pessoal pelo que na realização de qualquer trabalho deve estar à disposição dos trabalhadores, o equipamento mais adequado para o trabalho a efetuar. Um equipamento de proteção individual deve ser (Carvalho, 2017):

- Eficaz (adequado aos riscos a proteger);
- Robusto;
- Prático;
- Cómodo;
- De fácil limpeza e conservação.

A conservação de EPI é uma atividade de extrema importância que deve ser conhecida por todos os envolvidos. “Um EPI mal conservado ou sujo pode causar uma falsa ilusão de proteção, colocando o trabalhador e a empresa em risco” (Freitas, 2017, p.1).

A falta de uso de EPIs pode colocar em risco não só a saúde e segurança do trabalhador, mas também dos seus colegas de trabalho. Neste sentido, é necessário que as empresas adotem uma cultura de segurança, onde a prevenção de acidentes e doenças profissionais sejam uma prioridade, e sejam implementadas medidas de segurança que procurem eliminar ou reduzir os riscos presentes no ambiente de trabalho. Para além do uso de EPIs, é necessário adotar outras medidas de prevenção de acidentes e doenças, como a adoção de medidas de segurança no local de trabalho, a realização de formação aos trabalhadores, manutenção preventiva de equipamentos e instalações, entre outras. Além disso, é importante que os trabalhadores usem os EPIs corretamente e sigam as orientações fornecidas sobre como utilizar e cuidar desses equipamentos (Sintimex, 2018).

Segundo Talisma (2024), num ambiente de trabalho, a segurança dos trabalhadores é fundamental, sendo o uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) um dos pilares para garantir a segurança dos trabalhadores. Contudo,

apenas fornecer EPIs aos trabalhadores não é suficiente. É, deste modo, crucial dar formação à equipa para que estes utilizem os equipamentos de forma correta e segura.

A formação especializada capacita os profissionais a lidar com os riscos específicos de cada ambiente, promovendo práticas seguras, uma vez que esta além de necessária, é exigida por Lei em todo o território português e europeu. Deste modo, para algumas empresas, a formação em Segurança do Trabalho pode ser um item obrigatório a ser cumprido, conforme a Lei nº 102/2009 (Seepmed, 2024).

Uma formação especializada sobre EPIs é fundamental para que sejam evitados acidentes de trabalho e lesões. Ao compreender os riscos específicos do ambiente de trabalho e saber como usar os EPIs corretamente, os trabalhadores irão evitar:

- Quedas e outros acidentes físicos;
- Exposição a produtos químicos e outros agentes nocivos;
- Doenças ocupacionais e outros problemas de saúde.

A formação sobre o uso de EPIs é uma ferramenta essencial para garantir a segurança dos trabalhadores, aumentar a produtividade da empresa e estar em conformidade com a legislação. Investir na formação é investir na saúde e no bem-estar dos trabalhadores (Talisma, 2024).

2.4.3. Importância da formação

A formação profissional constitui um meio fundamental para a identificação e o desenvolvimento das aptidões humanas, bem como para a atualização e renovação de competências. Nesse sentido, contribui para preparar os trabalhadores para uma vida ativa e para dotá-los das qualificações necessárias ao desempenho eficaz das suas funções. As exigências do mercado de trabalho são cada vez mais complexas e diversificadas. Essas mudanças refletem-se não apenas nos processos produtivos, mas também nas formas de comunicação e de interação profissional (Escola do saber, 2023).

A empresa deve promover uma cultura favorável à aprendizagem, incentivando os trabalhadores a ampliar os seus conhecimentos, a desenvolver competências e a assumir uma postura de compromisso perante a mudança. Para tal, o processo de formação deve assumir um carácter contínuo e cíclico, garantindo a atualização permanente e a adaptação às novas exigências (Alento, 2025).

A formação aumenta a consciencialização sobre riscos, capacita os trabalhadores a agir proactivamente, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro. As formações de segurança do trabalho devem ser atualizadas periodicamente, garantindo que os profissionais estejam a par das últimas regulamentações e práticas (Seepmed, 2024).

Para uma formação eficaz deve-se (Talisma, 2024):

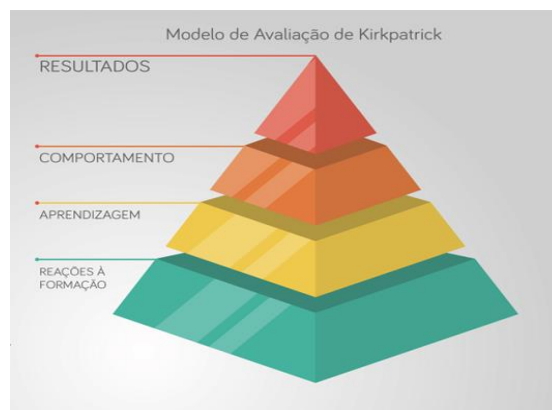
- Proporcionar conteúdos abrangentes e específicos para os riscos do ambiente de trabalho;
- Ter uma metodologia dinâmica e interativa, com atividades práticas e simulações;
- Ter formadores qualificados e experientes em segurança do trabalho;
- Por fim, fazer uma avaliação da aprendizagem adquirida e pedir feedback dos trabalhadores.

A formação para Técnicos Superiores de Segurança e Saúde no Trabalho (TSSST) constitui um dos alicerces essenciais para a criação de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e produtivos. Num contexto empresarial cada vez mais dinâmico e competitivo, a prevenção de riscos e a promoção do bem-estar dos trabalhadores devem ser assumidas como prioridades estratégicas. A identificação e a mitigação de riscos ocupacionais são fundamentais para reduzir a probabilidade de ocorrência de acidentes. Nesse âmbito, a formação contínua desempenha um papel determinante, ao capacitar os profissionais para reconhecer potenciais perigos no local de trabalho, implementar medidas preventivas e aplicar protocolos de segurança adequados. Adicionalmente, a formação promove a adoção de boas práticas no manuseamento de equipamentos, a utilização correta da sinalização de segurança e a preparação eficaz para a gestão de situações de emergência. Estes aspetos contribuem de forma significativa para a diminuição da probabilidade de incidentes, assegurando, assim, um ambiente laboral mais protegido e sustentável para todos (Seepmed, 2025).

2.4.4. Avaliação da formação- Modelo Kirkpatrick

O modelo de Kirkpatrick é uma estrutura amplamente utilizada para avaliar a eficácia de programas de formação. Desenvolvido por Donald Kirkpatrick em 1950, o modelo é composto por quatro níveis, cada um focando em diferentes aspetos do impacto da formação (Kirkpatrick Partners, 2024).

Figura 4-*Modelo de Avaliação de Kirkpatrick*



Fonte: Twygo (2020)

Nível 1 - Reação: Este nível avalia a reação dos participantes à formação. Pergunta-se como os participantes se sentiram em relação à formação, se acharam o conteúdo relevante e se a metodologia utilizada foi apropriada. A avaliação pode ser feita por meio de questionários de satisfação e feedbacks ao final da formação.

Nível 2 - Aprendizagem: O foco é medir quanto os participantes aprenderam durante a formação, isto é, o conhecimento adquirido, bem como capacidades e atitudes. A avaliação pode ser feita através de testes pré e pós-formação, avaliações práticas, simulações ou outras formas de medição de aprendizagem.

Nível 3 - Comportamento: Este nível avalia se os participantes aplicaram o que aprenderam na formação relativamente ao seu ambiente de trabalho. A mudança de comportamento é observada após algum tempo da conclusão da formação para verificar se houve transferência de conhecimento para a prática. A avaliação pode ser feita através de observações diretas, entrevistas com supervisores, feedback de colegas de trabalho e autoavaliações.

Nível 4 - Resultados: Este nível mede os resultados da formação em termos de impacto organizacional. Isso inclui métricas como aumento de produtividade, melhoria na qualidade, redução de custos, maior satisfação do cliente e outros indicadores de desempenho organizacional. A avaliação é feita analisando dados quantitativos e qualitativos relacionados aos objetivos estratégicos da organização (Saraiva & Gandra, 2021).

No entanto, este estudo está mais ligado ao nível 1 - Reação, uma vez que se pretende analisar, através de questionários e entrevistas o que os participantes pensam sobre a formação e sobre a influência desta na redução de comportamentos de risco. Contudo, o questionário não foi aplicado logo seguir a formação o que permitiu compreender se os trabalhadores aplicam ou não o que foi aprendido.

É, ainda, importante referir que o Modelo de Kirkpatrick enfatiza que a eficácia de uma formação não é determinada apenas pela reação dos participantes, mas também pela capacidade de transferirem o que aprendem para o comportamento no local de trabalho (Kirkpatrick Partners, 2024).

3. Objetivos e metodologia

Neste ponto apresentamos explicitamos qual o objetivo geral e específicos do presente estudo, dividindo os objetivos específicos em dois momentos (1º e 2º momento do estudo) e apresentamos a informação relativa ao tipo de estudo, participantes, instrumentos e procedimentos para a recolha dos dados.

3.1.Objetivos gerais e específicos

Objetivo geral: Compreender e analisar a percepção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco existentes na construção civil.

Objetivos específicos 1º momento do estudo:

- Compreender se o tempo na função se encontra relacionado com a percepção que os trabalhadores têm sobre a eficácia da formação para a segurança em comportamentos de risco na construção civil.
- Compreender e caracterizar a percepção geral dos trabalhadores face à formação.
- Compreender qual a percepção dos trabalhadores sobre a importância da formação para a redução dos comportamentos de risco na construção civil.

Objetivos específicos 2º momento do estudo:

- Compreender e caracterizar a percepção geral dos trabalhadores face a formação melhorada.
- Compreender qual a percepção dos trabalhadores sobre a importância da formação para a redução dos comportamentos de risco na construção civil.
- Comparar os resultados obtidos no primeiro momento do estudo com os resultados obtidos no segundo momento (Após melhoria das formações).

3.2.Design de estudo

De acordo com a sociedade portuguesa de estatística (2011), este é um estudo longitudinal de natureza aplicada, uma vez que os instrumentos foram aplicados em dois momentos diferentes e aos mesmos sujeitos ao longo do tempo, permitindo observar mudanças, padrões ou tendências e caracterizar mudanças dentro do sujeito. Optou-se por um estudo longitudinal, em detrimento de um estudo transversal, uma vez que apenas

através da recolha em dois momentos distintos é possível analisar a evolução das perceções dos trabalhadores e compreender o impacto efetivo da melhoria das formações.

Segundo Creswell (2018) o método quantitativo foca-se em quantificar fenómenos e estabelecer padrões mensuráveis, utilizando instrumentos como questionários estruturados e análises estatísticas. Para este autor a pesquisa qualitativa permite captar nuances da experiência humana, oferecendo explicações ricas e detalhadas sobre os fenómenos estudados. Este é um estudo misto (quantitativo e qualitativo), uma vez que é composto por um questionário sociodemográfico, um questionário sobre a influência da formação nos comportamentos de risco na construção civil e por entrevistas aos sujeitos. A escolha de um método misto justifica-se pela complementaridade entre os dados quantitativos, que permitem identificar padrões gerais, e os dados qualitativos, que oferecem maior profundidade interpretativa. Assim, através desta combinação conseguiu-se maior validade dos resultados e assegurar uma visão mais abrangente do fenómeno em estudo.

O tipo de amostra neste estudo é de conveniência, o que significa que a amostra não foi selecionada aleatoriamente da população de interesse e foi escolhida com base na facilidade e disponibilidade dos participantes (Figueiredo, 2011). A amostragem por conveniência é de fácil implementação, rápida, acessível e económica, contudo é mais propensa a vieses, erros e invalidez (Abbadia, 2024). Apesar das limitações associadas à amostragem por conveniência, esta revelou-se a mais adequada ao contexto de investigação, uma vez que o objetivo principal não é a representatividade estatística da população, mas sim a análise da evolução das perceções nos mesmos trabalhadores ao longo do tempo. Assim, esta técnica garantiu a viabilidade do estudo, assegurando a participação continuada dos participantes.

3.3. Participantes

O presente estudo designa-se exploratório, tendo sido realizado a trabalhadores da área da construção civil, cujas idades se encontram compreendidas entre menos de 25 anos e mais de 55 anos (Tabela 3).

Tabela 3-*Percentagens da variável faixa etária*

Faixa etária	N	%
Menos de 25 anos	6	14,0%
25 a 34 anos	11	25,6%
35 a 44 anos	11	25,6%
45 a 54 anos	8	18,6%
55 anos ou mais	7	16,3%

Fonte: SPSS statistics (2025)

A maioria dos participantes são do género masculino, isto é, 39 participantes o que corresponde a 90.7% da amostra e 4 são do género feminino (9.3%) (Tabela 4), pertencentes ao distrito de Setúbal e Lisboa.

Tabela 4-*Percentagens da variável Género*

Género	N	%
Masculino	39	90,7%
Feminino	4	9,3%

Fonte: SPSS statistics (2025)

Relativamente ao nível de escolaridade, verificou-se que 9 dos participantes tem ensino básico completo que corresponde a 20,9% da amostra, 5 tem ensino básico incompleto (11,6%), 10 participantes tem o ensino secundário completo (23,3%), 11 participantes tem o ensino secundário incompleto, que corresponde a maioria da amostra (25,6%), 6 participantes tem ensino superior completo (14%) e apenas 2 participantes tem o ensino superior incompleto (4,7%) (Tabela 5).

Tabela 5-*Percentagens da variável nível de escolaridade*

Nível de escolaridade	N	%
Ensino básico completo	9	20,9%
Ensino básico incompleto	5	11,6%
Ensino secundário completo	10	23,3%
Ensino secundário incompleto	11	25,6%
Ensino superior completo	6	14,0%
Ensino superior incompleto	2	4,7%

Fonte: SPSS statistics (2025)

A principal função desempenhada pelos participantes foi a de trabalhador em construção civil (72.1%), sendo a profissão a seguir com maior incidência a de técnico(a) da construção civil (11.6%) e Superior(a) de obra (9.3%). As restantes funções de Dir.Fiscalização + CSO, Empreiteiro e Gerente de projeto que correspondem cada a 2.3% da amostra (Tabela 6).

Tabela 6-*Percentagens da variável função na construção civil*

Função na construção civil	N	%
Dir.Fiscalização + CSO	1	2,3%
Empreiteiro	1	2,3%
Gerente de projeto	1	2,3%
Supervisor(a) de obra	4	9,3%
Técnico(a) em construção civil	5	11,6%
Trabalhador(a) de obras	31	72,1%

Fonte: SPSS statistics (2025)

Relativamente ao tempo desempenhado na função, verificou-se que o intervalo de tempo na função com maior percentagem foi o de mais de 10 anos (25.6%), tendo o intervalo de 1 a 3 anos e o de 4 a 7 anos obtido uma percentagem elevada correspondendo a 23.3% da amostra cada intervalo (Tabela 7).

Tabela 7-*Percentagens da variável tempo na função*

Tempo na função	N	%
1-3 anos	10	23,3%
4-7 anos	10	23,3%
8-10 anos	8	18,6%
Mais de 10 anos	11	25,6%
Menos de 1 ano	4	9,3%

Fonte: SPSS statistics (2025)

3.4. Instrumentos

Aplicou-se um questionário aos trabalhadores sobre a percepção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil via online através do google forms (Apêndice 3). O questionário foi construído para ser respondido de forma individual, através do autopreenchimento. As questões colocadas aos trabalhadores da construção civil estão relacionadas com aspetos sociodemográficos, como a idade, o género, tempo na função, etc., mas, também, com aspetos relacionados com a formação e os comportamentos de risco existentes na construção civil.

O questionário sobre a percepção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil permite-nos perceber qual a percepção dos trabalhadores da construção civil sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco e se esta contribui para a redução desses comportamentos. Este questionário é composto por 30 questões em que 27 são de escolha múltipla, 2 são de seleção e 1 de resposta curta. A amostra corresponde a 43 participantes em que foram, ainda, realizadas 10 entrevistas aos mesmos, sendo estes trabalhadores de várias funções da área da construção civil. O guião da entrevista foi composto por um total de 15 perguntas e a entrevista teve uma duração de cerca de 25 minutos, de modo a complementar o referido no questionário. Realizou-se uma entrevista semiestruturada, com o objetivo de acrescentar outras perguntas que pudessem ser pertinentes ao longo da entrevista.

No âmbito desta investigação foi igualmente entregue um consentimento informado aos trabalhadores da área da construção civil, com o objetivo de explicar o estudo em questão, bem como a confidencialidade das suas respostas, informado que estas seriam usadas apenas no âmbito da investigação. Esse consentimento informado foi colocado no início do questionário de modo que fosse mais prático para os trabalhadores

darem o consentimento antes do preenchimento do mesmo, uma vez que o seu preenchimento foi online.

3.5. Procedimento

Primeiramente, foi estabelecido contacto via email com o Diretor da empresa Obrasegura afim da realização da investigação.

Posteriormente, houve contacto com a técnica superior de segurança no trabalho da empresa de modo que esta divulga-se o questionário via email e via telefónica aos trabalhadores que participaram em formações dadas pela empresa. Quanto ao consentimento informado este foi introduzido no questionário onde foi adicionada a questão se aceitaria participar da investigação. No início do questionário foi comunicado de forma escrita que tanto a confidencialidade como o anonimato iriam ser sempre respeitados e mantidos ao longo da aplicação do mesmo e que os dados recolhidos seriam apenas utilizados para o âmbito da investigação.

Relativamente à parte qualitativa entrou-se em contacto via email com os participantes escolhidos para a realização das entrevistas, onde se combinou uma data e hora para realização das mesmas. Como critérios de seleção dos entrevistados foram considerados género, idade e tempo na função, de modo que a amostra fosse o mais diversificada possível. As entrevistas foram realizadas na empresa Obrasegura numa sala reservada para o efeito, salvaguardando um ambiente calmo e sossegado.

A recolha de dados para o presente estudo foi realizada em setembro de 2024 (1º momento) e em abril de 2025 (2º momento).

A estatística descritiva foi utilizada para a concessão da análise de dados. Para isso, foi utilizado o programa IBM SPSS Statistics versão 30.

Os dados foram importados de um arquivo externo, um ficheiro Excel (.xlsx). As variáveis foram verificadas quanto à sua classificação (numérica ou categórica).

Num primeiro momento, o objetivo caracterizou-se pela exploração das variáveis em estudo, sendo um dos objetivos aferir se as mesmas cumpriam o pressuposto de normalidade. Através da realização do teste de Shapiro-Wilk. Verificou-se que nenhuma das variáveis cumpria este pressuposto ($p < .05$), tendo sido necessário recorrer ao uso de estatística não paramétrica. Em seguida, realizou-se uma análise descritiva das variáveis Perceção geral e Perceção redução de comportamentos de risco e procurou-se verificar a existência de diferenças significativas no que concerne às variáveis em estudo. Para tal, recorreu-se ao teste de Spearman. Foi realizada a análise descritiva dessas variáveis de

modo a caracterizá-las e o coeficiente de correlação de Spearman, a fim de compreender a relação entre as variáveis percepção geral- tempo na função e Percepção geral- Percepção redução de comportamentos de risco.

Quanto às entrevistas realizadas, foi efetuada uma análise de conteúdo que seguiu uma abordagem categorial, que consistiu numa análise temática, isto é, uma análise de conteúdo descritiva (Bardin, 1979 cit in Guerra, 2006) na qual as respostas dos trabalhadores da construção civil foram classificadas em categorias temáticas previamente definidas, permitindo uma organização estruturada dos dados. O estudo adotou o método hipotético-dedutivo, sugerido por Bardin (1979) que consiste na formulação de hipóteses baseadas em teorias existentes e na sua posterior verificação através da análise empírica dos dados recolhidos. Dessa forma, partiu-se de pressupostos teóricos sobre a eficácia das formações em segurança na redução de comportamentos de risco que foram analisados e confrontados com as percepções dos participantes. Esse processo permitiu não apenas identificar padrões e tendências nas respostas, mas também compreender fatores contextuais que influenciam a aplicação dos conhecimentos adquiridos, contribuindo para reflexões e propostas de melhoria nas formações.

4. Apresentação e discussão de resultados

Para investigar as relações entre as variáveis em estudo, recorreu-se à análise estatística da variável percepção geral, através da média e desvio padrão e ao coeficiente de correlação de Spearman para análise das relações entre as variáveis.

Tabela 8-*Análise descritiva da variável percepção geral*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Percepção geral	43	1	3	1,74	,364
N válido (de lista)	43				

Fonte: SPSS statistics (2025)

Pode-se aferir com base na tabela 8, que a média da percepção dos trabalhadores foi de 1,74, cujo valor mínimo e máximo varia entre 1 e 3 e o desvio padrão é de 0.364.

Tabela 9- *Relação entre a variável percepção geral e tempo na função*

			Tempo na função
rô de Spearman	Percepção geral	Coeficiente de Correlação	-,233
		Sig. (2 extremidades)	,133
		N	43

Fonte: SPSS statistics (2025)

Foi possível observar através da tabela 9, que não há significância estatística ($p < .05$) entre as variáveis pelo que esta correlação não foi quantificada.

Tabela 10- *Análise descritiva da variável Percepção sobre a redução de riscos*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Percepção reducao_comp_risco	43	2	3	2,02	,267
N válido (de lista)	43				

Fonte: SPSS statistics (2025)

Quanto à variável percepção da influência da formação para a redução de comportamentos de risco, observou-se na tabela 10 que a média da percepção dos trabalhadores foi de 2.02, cujo valor mínimo foi 2 e máximo 3 e o desvio padrão foi de 0.267.

Tabela 11- *Relação entre a variável percepção geral e percepção de redução de comportamentos de risco*

			Percepção redução comp. de risco
rô de Spearman	Percepção geral	Coefficiente de Correlação	,427**
		Sig. (2 extremidades)	,004
		N	43

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: SPSS statistics (2025)

No que diz respeito à relação entre a variável percepção geral e percepção da redução de comportamentos de risco aferiu-se que existe uma relação moderada e positiva (r entre 0.3 e 0.6; $r=0.427$) e que existem diferenças estatisticamente significativas ($p<0.01$; $p=0.004$) entre essas variáveis.

Tabela 12-*Análises descritivas sobre a pergunta “O que poderia ser melhorado nas formações de segurança que participou?”*

	N	%
Mais sessões práticas	18	41,9%
Exemplos de situações reais	17	39,5%
Maior regularidade das formações	6	14,0%
Outra	2	4,7%

Fonte: SPSS statistics (2025)

Com base na tabela 12, foi possível observar que 41,9% dos participantes pensam que deveria haver “Mais sessões práticas” e que 39.5% pensam que deveria haver mais “Exemplos de situações reais” nas formações.

Relativamente ao segundo momento, foram analisadas algumas variáveis de modo a comparar os resultados do primeiro momento com o segundo e compreender qual a percepção dos participantes relativamente a formação após a sua melhoria.

Tabela 13-*Análise descritiva da variável percepção geral (após melhoria da formação)*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Percepção geral	43	2,8	4	3,75	,333

Fonte: SPSS statistics (2025)

Pode-se aferir com base na tabela 13, que a média da percepção dos trabalhadores após a melhoria da formação foi de 3,75, cujo valor mínimo e máximo varia entre 2,8 e 4 e o desvio padrão é de 0.333. Pode-se, deste modo, observar que o valor da média da percepção dos participantes aumentou, pelo que esta melhorou em relação ao observado no primeiro momento.

Em relação às questões do questionário referentes às melhorias na formação, pode constatar relativamente a questão “Durante os últimos meses notou melhorias nas formações que recebeu?” (Tabela 14) que a maioria dos participantes referiram ter notado melhorias nas formações, tendo 81,4% dos participantes respondido “Sim” à questão.

Tabela 14-*Percentagem relativa à pergunta "Durante os últimos meses notou melhorias nas formações que recebeu?"*

	Durante os últimos meses notou melhorias nas formações que recebeu?	
	N	%
Sim	35	81,4%
Não	8	18,6%

Fonte: SPSS statistics (2025)

Tabela 15- *Percentagem relativa à pergunta "Acha que apesar das melhorias (por si referidas) poderia ser melhorada mais alguma coisa na formação?"*

	Acha que apesar das melhorias (por si referidas) poderia ser melhorada mais alguma coisa na formação?	
	N	%
Sim	6	14,0%
Não	32	74,4%
Sem resposta	5	11,6%

Fonte: SPSS statistics (2025)

Com base na análise da Tabela 15, foi possível aferir que 32 dos participantes referiram que a formação não precisava de melhorias atualmente o que demonstra que a maioria dos trabalhadores se encontram satisfeitos com a formação (74,4%), não achando necessário mais alterações, 6 participantes (14,0%) afirmaram que poderia haver melhorias e 5 não responderam a esta questão.

Tabela 16-*Percentagens relativas à pergunta "Acha que essas melhorias foram relevantes?"*

Acha que essas melhorias foram relevantes?		
	N	%
Sim	34	79,1%
Não	2	4,7%
Talvez	7	16,3%

Fonte: SPSS statistics (2025)

No que diz respeito à pergunta "Acha que essas melhorias foram relevantes?", 79,1% da amostra respondeu que "Sim", apenas 2 participantes responderam que "Não", o que corresponde a uma percentagem de 4,7% da amostra e 7 responderam "Talvez", correspondendo a 16,3%.

Tabela 17- *Percentagens relativas à pergunta "Sente que as melhorias por si referidas tiveram impacto no seu trabalho diário ou no dos seus colegas? "*

**Sente que as melhorias por si referidas tiveram impacto no seu trabalho diário
ou no dos seus colegas?**

	N	%
Não, no meu trabalho diário.	1	2,3%
Sim, no meu trabalho diário.	31	72,1%
Sim, no trabalho diário dos meus colegas.	5	11,6%
Talvez	6	13,9%

Fonte: SPSS statistics (2025)

Com base na tabela 17, podemos observar que 5 (11,6%) participantes responderam "Sim, no trabalho diário dos meus colegas", 6 (13,9%) responderam "Talvez", 1 (2,3%) respondeu "Não, no meu trabalho diário" e a maioria dos participantes responderam "Sim, no meu trabalho diário", que remete para o facto da formação ter tido impacto positivo face às ações dos trabalhadores diariamente.

Tabela 18- *Percentagens relativas à pergunta “Sente-se preparado para lidar com desafios técnicos no seu trabalho devido à formação recebida?” (Após melhoria da formação)*

Sente-se preparado para lidar com desafios técnicos no seu trabalho devido à formação recebida?		
	N	%
Sim, completamente preparado	27	62,8%
Em grande parte preparado	13	30,2%
Parcialmente preparado	3	7,0%

Fonte: SPSS statistics (2025)

Tabela 19-*Percentagens relativas à pergunta “Sente-se preparado para lidar com desafios técnicos no seu trabalho devido à formação recebida?” (Antes da melhoria da formação)*

Sente-se preparado para lidar com desafios técnicos no seu trabalho devido à formação recebida?		
	N	%
Sim, completamente preparado	12	27,9%
Em grande parte preparado	21	48,8%
Parcialmente preparado	10	23,3%

Fonte: SPSS statistics (2025)

Relativamente à tabela 18, pode-se observar que 27 dos participantes (62,8%) responderam “Sim, completamente preparado”, 13 (30,2%) responderam “Em parte preparado” e 3 (7,0%) responderam “Parcialmente preparado”. Pode-se, deste modo, observar que a grande parte dos participantes acreditam estar completamente preparados para os desafios técnicos do seu trabalho devido a formação que receberam após esta ter sofrido as respetivas melhorias. A Tabela 19 mostra-nos a percentagem inicial face a formação sem melhorias, isto é, que 12 (27,9%) participantes responderam que estavam “Sim, completamente preparado”, 21 (48,8%) responderam que estavam “Em grande parte preparado” e 10 (23,3%) participantes responderam “Parcialmente preparado”, pelo que é possível observar que houve um aumento do número de respostas “Sim, completamente preparado” e uma redução do número de respostas “Parcialmente

preparado”, o que é significativamente positivo uma vez que mostra que os trabalhadores acham que estão melhor preparados para os desafios técnicos do seu trabalho devido a formação, nomeadamente devido às melhorias que foram realizadas na formação.

Tabela 20- *Percentagens relativas à pergunta "Acredita que a formação em segurança ajuda a reduzir comportamentos de risco no local de trabalho?" (Após melhoria da formação)*

Acredita que a formação em segurança ajuda a reduzir comportamentos de risco no local de trabalho?		
	N	%
Sim, significativamente	38	88,4%
Sim, mas de forma moderada	5	11,6%

Fonte: SPSS statistics (2025)

Tabela 21-*Percentagens relativas à pergunta "Acredita que a formação em segurança ajuda a reduzir comportamentos de risco?"*

Acredita que a formação em segurança ajuda a reduzir comportamentos de risco no local de trabalho?		
	N	%
Sim, significativamente	31	72,1%
Sim, mas de forma moderada	12	27,9%

Fonte: SPSS statistics (2025)

Como podemos observar na tabela 20, após a formação ter sido melhorada 38 (88,4%) participantes responderam que a formação ajuda significativamente a reduzir os comportamentos de risco e apenas 5 (11,6%) responderam que “Sim, mas de forma moderada”. Já a tabela 21 mostra-nos os valores sem a melhoria da formação, em que 31 (72,1%) participantes responderam que a formação ajuda significativamente a reduzir os comportamentos de risco e 12 (27,9 %) responderam que “Sim, mas de forma moderada”. Pode-se, assim, concluir com base no observado que houve um aumento no número de participantes que acham que a formação ajuda significativamente a reduzir os comportamentos de risco, o que leva a crer que, mesmo que em ambos os momentos a maioria tenha respondido que ajudava significativamente, a melhoria da formação ajudou a aumentar o número de respostas mais positivas.

Tabela 22- *Percentagens relativas à pergunta " O que poderia ser melhorado nas formações de segurança que participou?"*

O que poderia ser melhorado nas formações de segurança que participou?		
	N	%
Exemplo de atuações mais reais	1	2,3%
Exemplos de situações reais	4	9,3%
Maior regularidade das formações	20	46,5%
Mais sessões práticas	7	16,3%
Melhor qualificação dos instrutores	2	4,7%
Nada	9	20,9%

Fonte: SPSS statistics (2025)

Relativamente à tabela 22, observou-se que 46,5% dos participantes afirmaram que gostavam que houvesse “Maior regularidade das formações” e que 20,9% afirmaram que não é necessário melhorar nada na formação, tendo sido estas as respostas com maior percentagem, o que indica que os trabalhadores têm uma perceção bastante positiva das formações melhoradas.

Tabela 23-*Análise categorial-Entrevista*

Categorias	Tópicos das perguntas	Algumas respostas
Perceção geral sobre a formação	Experiência com as formações. Notou mudança ou melhoria das formações. Como descreve a qualidade das formações.	“As formações antigamente eram muito práticas, entretanto tornaram-se mais teóricas (com o aparecimento dos Power points) e agora na nossa empresa disseram que iriam fazer sessões mais práticas e têm feito”. “As formações são boas, acho muito necessárias”. “Estão mais práticas diretas”.
	Conteúdos das formações relativamente à prevenção de comportamentos de risco. Melhoria das formações tem contribuído para maior prevenção dos comportamentos de risco.	“As atividades realizadas tem sido algo fundamental para as formações não serem tão teóricas, e para aprendizagem, tem sido uma mais-valia”. “Sim, apesar que isso depende sempre de nós trabalhadores,

Impacto na redução de comportamentos de riscos		mas sim temos obtido conhecimento para isso de certa forma”
Melhoria das formações	Aspetos positivos das formações recentes.	“Mais práticas”, “Diretas”, “Menos demoradas”, “tem muitos exemplos práticos, mais do que antes”. “Mudança bastante nítida até, estão mais praticas, menos cansativas”. “Notei sim, ainda mudou um pouco há atividades mais praticas agora, até levam algumas coisas para exemplificar”.
Motivação e evolução dos trabalhadores	Após as melhorias sentiu alguma mudança no comportamento (seu e dos colegas). Desafios da prática profissional.	“Os colegas mostram-se mais agradados com a formação, penso que de modo geral todos vemos que é importante e tem sido bom”. “Tenho uma opinião mais positiva da formação agora, acho que agora tem mais efeito ou pelo menos poderá estar a ter”. “Sim, notaram e na minha opinião estão mais motivados a ir as formações”. “Não, acho que nesse aspeto tudo se manteve igual”. “Passamos a ser mais incluídos na formação” “Sim, há mais participação fazem mais perguntas para respondermos”
Sugestão para aperfeiçoamento continuo das formações	O que pode ser ainda melhorado nas formações. Estratégias além da formação. Sugestões/opiniões.	“Maior frequência das formações”. “Sim, talvez colocar cartazes na empresa que recordassem o que foi dado nas formações como por exemplo alerta a comportamentos de risco, ...”.

“Não sei, acho que a formação
tem sido boa...”
Acho que nada”.

Fonte: Própria (2025)

Com base na tabela 23, foi possível verificar relativamente à “Percepção geral sobre a formação” que vários participantes afirmaram que as formações “estão mais práticas e diretas”, e que estão satisfeitos com as formações tendo afirmado que “as formações são boas” e “muito necessárias”.

Quanto ao impacto na redução de comportamentos de riscos, notou-se que a percepção dos participantes foi igualmente positiva tendo respondido que “as atividades realizadas tem sido algo fundamental para as formações não serem tão teóricas, e que para a aprendizagem, tem sido uma mais-valia”. Afirmaram, ainda, que apesar que “isso depende sempre de nós trabalhadores (...) temos obtido conhecimento para isso de certa forma”.

Constatou-se face a melhoria das formações, que os participantes acham que estas estão “mais práticas”, “diretas” e “menos demoradas”, e que houve uma “mudança bastante nítida (...) estando até menos cansativas”.

Relativamente à motivação e evolução dos trabalhadores estes afirmaram que a melhoria da formação ajudou na compreensão dos conteúdos, e que os colegas “estão mais motivados a ir as formações” e tem uma opinião bastante positiva da formação (“acho que tenho uma opinião mais positiva da formação, acho que agora tem mais efeito ou pelo menos poderá estar a ter”) apesar de também terem existido respostas contrárias como: “acho que nesse aspeto tudo se manteve igual”.

Ainda outro fator interessante foi que estes afirmaram haver uma maior participação declarando que passaram estar mais incluídos na formação (“Passamos a ser mais incluídos na formação”, “há mais participação, fazem mais perguntas para respondermos”).

Quanto à sugestão para aperfeiçoamento continuo das formações, os participantes afirmaram que seria positivo haver uma “Maior frequência das formações” e que algo que poderia ser feito seria “colocar cartazes na empresa que recordassem o que foi dado nas formações como, por exemplo, cartazes a alertar para comportamentos de risco, ...”. Houve, também, participantes que afirmaram não saber o que poderia ser melhorado e

que a formação tem sido boa, e que nada deveria ser melhorado (“Não sei, acho que a formação tem sido boa...”; “Acho que nada”).

Com base nos resultados apresentados, no questionário e na literatura existente sobre esta temática foi possível chegar a conclusões relativamente à percepção geral e à percepção acerca da importância da formação para a redução de comportamentos de risco, bem como à relação entre estas duas variáveis, tendo-se cumprido o objetivo principal. Segundo Seepmed (2024), a formação aumenta a consciencialização sobre riscos, capacita os trabalhadores a agir proactivamente, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro. Mas será essa a percepção que os trabalhadores têm sobre a formação?

Analizou-se a percepção destes com base nas perguntas relacionadas a essa variável e foi possível aferir que, em média, os trabalhadores da construção civil tem uma percepção predominantemente negativa em relação à eficácia da formação recebida, o que pode ser justificado com um dos fatores mais apontados pelos trabalhadores da construção civil (e que foi um dos mais apontados pelos participantes deste estudo). Esse fator consiste no simples facto de a formação oferecida muitas vezes não estar diretamente relacionada com as necessidades reais do dia a dia do trabalho na construção civil. As formações tendem a ser muito teóricas, pelo que se constatou que as formações muitas vezes não estão relacionadas diretamente com as funções práticas do trabalhador.

Segundo os resultados do questionário aplicado num primeiro momento neste estudo, 9% dos participantes pensam que deveria haver “Mais sessões práticas” e 39.5% pensam que deveria haver mais “Exemplos de situações reais” nas formações, o que vai de encontro ao mencionado (Tabela 12).

Outro fator será o facto de as formações de segurança do trabalho terem de ser atualizadas periodicamente, garantindo que os profissionais estejam a par das últimas regulamentações e práticas (Seepmed, 2024), o que muitas vezes poderá não acontecer. Existem vários outros fatores que podem também contribuir para essa percepção negativa dos trabalhadores da construção civil em relação à formação recebida, como, por exemplo, falta de formação adaptada, isto é, muitos programas de formação são padronizados e não levam em conta as diferenças entre trabalhadores, como a idade e experiência; falta de acompanhamento após a formação; falta de incentivo, entre outras. Para melhorar essa percepção, seria necessário alinhar a formação às necessidades reais do

setor, melhorar a qualidade das formações oferecidas, valorizar a qualificação dentro das empresas e criar incentivos mais claros para os trabalhadores que procuram melhorar as suas capacidades.

Segundo a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), o setor da construção civil apresenta índices de sinistralidade particularmente elevados, registando 8 618,1 acidentes de trabalho por cada 100 000 trabalhadores (ACT, 2021). Estes valores refletem a elevada exposição a riscos neste setor e demonstram a necessidade de reforçar medidas preventivas, a vigilância regular e, sobretudo, a aposta contínua em formação e sensibilização para a segurança no trabalho. Só através da consolidação de uma cultura preventiva será possível reduzir a frequência de acidentes e promover ambientes laborais mais seguros e sustentáveis.

Quanto à perceção dos trabalhadores sobre a influência da formação na redução de comportamentos de risco existentes na construção civil, pode-se observar a média de 2,02 que sugere que, em geral, os trabalhadores possuem uma perceção moderadamente positiva sobre a eficácia da formação na redução de comportamentos de risco (Tabela 10). A ligeira proximidade da média ao valor 2 indica que, embora reconheçam algum impacto positivo, essa perceção não é suficientemente forte para ser considerada uma avaliação inteiramente favorável. Os trabalhadores parecem, por tanto, considerar que a formação contribui para a redução de comportamentos de risco, mas não é totalmente conclusiva.

Já no segundo momento foi possível observar algumas mudanças nos resultados. Relativamente à perceção geral foi possível aferir que, em média, o trabalhador da construção civil tem uma perceção positiva em relação à eficácia da formação recebida após as melhorias (Tabela 11). Isto veio constatar o referido anteriormente em que sessões mais práticas, dinâmicas e diretamente relacionadas com as necessidades reais do dia a dia do trabalho na construção civil tem um bom impacto e melhorou, por isso, a perceção que estes têm sobre a eficácia da formação nos comportamentos de risco.

Segundo os resultados relativos à pergunta " O que poderia ser melhorado nas formações de segurança que participou?", observamos que as percentagens referentes a “sessões mais práticas” e exemplos de “situações reais”, diminuíram e que a percentagem do aumento da regularidade das sessões aumentou para 46,5%, pelo que mais de metade dos participantes acham que as formações deveriam ter maior regularidade. Constatou-se

ainda que 20,9% afirmaram que não é necessário melhorar nada na formação o que comprova que a melhoria da formação foi percebida de forma positiva pelos trabalhadores (Tabela 22).

Foi possível observar que os participantes mudaram a sua percepção face à formação após esta ter sido melhorada, uma vez que 88,4% dos participantes responderam que a formação ajuda significativamente a reduzir os comportamentos de risco, o que vai de encontro ao esperado (Tabela 20). Os participantes também afirmaram que as formações estão “mais práticas”, “diretas” e “menos demoradas”, e que houve uma “mudança bastante nítida (...) estando até menos cansativas”. Afirmaram, ainda, que passaram a estar mais incluídos na formação (“Passamos a ser mais incluídos na formação”, “há mais participação, fazem mais perguntas para respondermos”). O que vai de encontro ao referido por Talisma (2024), que afirma que proporcionar conteúdos abrangentes e específicos para os riscos do ambiente de trabalho, ter uma metodologia dinâmica e interativa, com atividades práticas e simulações é o que torna uma formação eficaz. Assim, ao aprimorar a qualidade e a relevância das formações oferecidas, é possível que os trabalhadores percebam um impacto mais positivo e prático na segurança no trabalho.

Relacionando a percepção dos trabalhadores sobre a influência da formação para a redução dos comportamentos de risco, foi possível aferir que à medida que a percepção geral sobre a formação melhora, a percepção sobre a eficácia da formação na redução de comportamentos de risco também tende a aumentar, ou seja, os trabalhadores que avaliam positivamente a formação em segurança também percebem que esta contribui para a redução de comportamentos de risco no ambiente de trabalho. Por outras palavras melhorar a percepção geral dos trabalhadores sobre a formação pode levar a melhorar a percepção da eficácia da formação na redução de comportamentos de risco.

Tendo como perspetiva o Modelo Kirpatrick de avaliação da formação, pode-se constatar que no presente estudo, a percepção geral da formação alinha-se com o nível de reação, enquanto a percepção da redução de comportamentos de risco pode ser vista como um reflexo do nível de comportamento. A correlação moderada ($r=0.427$) entre a percepção geral e a percepção da redução de comportamentos de risco sugere que, embora os trabalhadores reajam positivamente à formação (avaliando-a como útil e relevante), essa percepção não se traduz automaticamente numa mudança comportamental forte. O

Modelo de Kirkpatrick enfatiza que a eficácia de uma formação não é determinada apenas pela reação dos participantes, mas também pela capacidade de transferirem o que aprendem para o comportamento no local de trabalho (Kirkpatrick Partners, 2024). Assim, a presença de uma correlação moderada indica que existem outros fatores que também tem influência como o apoio da gestão, cultura organizacional, entre outras, que podem ter impacto na eficácia percebida pelos trabalhadores face formação na redução de comportamentos de risco.

Em suma, com esta discussão foi possível compreender qual a percepção dos trabalhadores face à formação, como pretendido no objetivo geral. Chegando-se à conclusão de que os trabalhadores da construção civil tinham uma percepção predominantemente negativa em relação à eficácia da formação recebida, mas isso mudou com a melhoria da formação. Quanto a compreender se o tempo na função se encontrava relacionado com a percepção que os trabalhadores tinham sobre a eficácia da formação para a segurança em comportamentos de risco na construção civil, não foi possível verificar, uma vez que não havia significância estatística, pelo que não se conseguiu cumprir esse objetivo. Constatou-se, ainda, que os trabalhadores que avaliam positivamente a formação em segurança também acham que esta contribui para a redução de comportamentos de risco no ambiente de trabalho, pelo que se alcançou o último objetivo que consistia em compreender qual a percepção dos trabalhadores sobre a importância da formação para a redução dos comportamentos de risco na construção civil. Após a melhoria podemos constatar exatamente isso, ou seja, que os participantes acham que a formação em segurança contribui para a redução de comportamentos de risco no ambiente de trabalho.

Conclusão

Esta investigação surgiu pelo interesse no estudo sobre a percepção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil, um tema crucial e muito atual. Este estudo procurou compreender a percepção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco existentes na construção civil, bem como a importância da formação para a redução desses comportamentos. Com a realização deste estudo foi possível obter indicadores acerca da forma como as variáveis se relacionam e, assim, obter resultados acerca dessas variáveis em estudo. Deste modo, concluiu-se que de forma geral, os trabalhadores demonstram uma avaliação moderadamente positiva das formações, embora a média obtida sugira que nem todos os participantes estão plenamente convencidos da sua eficácia prática no ambiente de trabalho. Este cenário pode estar relacionado a diversos fatores, como a pressão por produtividade ou a dificuldade em aplicar as orientações de segurança no dia a dia da obra, muitas vezes marcada por condições desafiantes.

Um dos aspetos analisados foi a relação entre o tempo de função dos trabalhadores e a sua percepção sobre a eficácia da formação. Os resultados mostraram que o tempo de experiência não influenciou significativamente a avaliação da formação, sugerindo que tanto trabalhadores mais experientes quanto os menos experientes percebem as formações de forma semelhante. Este resultado pode indicar que as formações são oferecidas de maneira padronizada, independentemente da experiência dos trabalhadores, e que não são adaptadas de acordo com o tempo na função.

No que se refere à percepção dos trabalhadores sobre a formação como um meio de reduzir comportamentos de risco, os dados revelaram uma percepção moderada. Embora os trabalhadores reconheçam o valor das formações para melhorar a segurança, muitos não percebem mudanças significativas nos seus comportamentos diários. Isto aponta para a necessidade de reforçar a transferência do conhecimento das formações para a prática, possivelmente através de medidas de apoio pós-formação ou a criação de uma cultura de segurança mais robusta no ambiente de trabalho.

Para além disso, concluiu-se que os trabalhadores que avaliam mais positivamente a formação tendem a acreditar que esta tem um impacto mais relevante na segurança do trabalho. Isso sugere que quanto melhor é a percepção sobre a relevância da formação, maior é a confiança na sua capacidade de promover comportamentos seguros no ambiente

de trabalho. Este resultado está em concordância com o Modelo de Kirkpatrick, que destaca a importância de uma reação positiva à formação para garantir melhores resultados em termos de comportamento.

Após a melhoria da formação foram observadas mudanças significativas na percepção dos trabalhadores. Constatou-se que, de forma geral, os participantes passaram a reconhecer maior eficácia da formação na redução dos comportamentos de risco, considerando-a mais prática, dinâmica e ajustada às necessidades reais do trabalho na construção civil. A valorização da regularidade das sessões, indicada por 46,5% dos trabalhadores, evidencia a importância de uma formação contínua e sistemática. Além disso, o facto de 20,9% dos inquiridos afirmarem que não era necessário melhorar mais nada reforça a aceitação positiva das alterações introduzidas. Destaca-se, ainda, que 88,4% dos participantes reconheceram que a formação contribui significativamente para a diminuição de comportamentos de risco, confirmando a relevância da aposta em metodologias mais interativas e participativas. Estes resultados demonstram que a adaptação das formações às necessidades concretas dos trabalhadores potencia não só a sua percepção de eficácia, mas também o seu envolvimento e participação ativa no processo formativo. Os testemunhos recolhidos nas entrevistas confirmam que os trabalhadores passaram a considerar as formações mais práticas, diretas e necessárias, o que demonstra que a adaptação das metodologias às necessidades reais do estaleiro é valorizada e bem aceite. Foi igualmente salientado que a melhoria da formação contribuiu para aumentar a motivação dos trabalhadores, traduzida numa maior participação e num envolvimento mais ativo nas sessões.

As sugestões dos trabalhadores, como a maior frequência das sessões e a utilização de cartazes de reforço, revelam um envolvimento ativo no processo formativo e apontam para estratégias de aperfeiçoamento contínuo.

Outro fator importante foi que os relatos dos participantes evidenciam uma mudança de percepção coletiva, passando a formação a ser vista como menos cansativa e mais útil, o que contribui para uma cultura de segurança mais positiva.

No entanto, o estudo apresenta algumas limitações. A amostra relativamente pequena pode ter limitado a generalização dos resultados, e o uso de questionários de autorrelato pode ter introduzido viés nas respostas. Além disso, a ausência de uma avaliação objetiva dos comportamentos de risco após a formação restringe a análise às

percepções dos trabalhadores, sem a verificação concreta de mudanças comportamentais no ambiente de trabalho.

Para estudos futuros, recomenda-se a ampliação da amostra e observações diretas no local de trabalho, de modo a obter uma compreensão mais rica das dinâmicas envolvidas. Também seria útil investigar a influência de fatores organizacionais, como o suporte e as políticas de segurança na implementação e eficácia das formações.

Por fim, as conclusões deste estudo sugerem que as empresas devem privilegiar formações regulares, interativas e centradas nos riscos concretos da atividade, como estratégia eficaz de prevenção de acidentes.

Referências bibliográficas

- Abbadia, J. (2024, dezembro 17). *Amostragem por conveniência: Quando e como usar esse método eficaz*. Mind the Graft. <https://mindthegraph.com/blog/pt/convenience-sampling/>
- Alago, I. (2019, dezembro 31). *Equipamentos de proteção coletiva: o que são e para que servem?* Chemical Risk. <https://www.chemicalrisk.com.br/equipamentos-de-protecao-coletiva/>
- Areosa, J. (2013). *O lado dos acidentes de trabalho-Um estudo de caso no setor ferroviário*. (1ª ed.). Húmus. https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/75067/1/18-Acidentes%20trabalho_digital_20130315.pdf
- Assembleia da República. (2009, 10 de setembro). *Lei n.º 102/2009: Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho*. Diário da República. <https://files.dre.pt/1s/2009/09/17600/0616706192.pdf>
- Assembleia da República. (2009, 12 de fevereiro). *Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro: Aprova a revisão do Código do Trabalho*. Diário da República: I Série, n.º 30. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Assembleia da República. (2009, 4 de setembro). *Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro: Regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais*. Diário da República: I Série, n.º 172. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>
- Autoridade para as Condições do Trabalho. (2024). *Acidentes de trabalho mortais*. https://portal.act.gov.pt/Pages/acidentes_de_trabalho_mortais.aspx
- Autoridade para as Condições do Trabalho. (2021). *Relatório de acidentes de trabalho – 2021*. https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Documenta%C3%A7%C3%A3o/Publica%C3%A7%C3%B5es/Inspe%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho/Publica%C3%A7%C3%B5esB3nicas/Relatorio_AI_2021.pdf
- Cabral, M. & Gonçalves, M. (2011). *Análise de dados longitudinais*. (1ªed.). Sociedade Portuguesa de Estatística. <https://www.spestatistica.pt/storage/app/uploads/public/>
- Carvalho, F. (2017, maio 12). *Calçado de segurança e proteção no trabalho*. Centro Clínico do pé. <https://centroclinicodope.pt/calcao-de-seguranca-e-protecao-no-trabalho>
- Ceitel, M. (2007). O papel da formação no desenvolvimento de novas competências. In A. Caetano & J. Vala (3ªed). *Gestão de Recursos Humanos; Contextos, processos e técnicas* (pp.328-355). Editora RH.
- Chohfi, D. (2022, maio 19). *Teoria dos Dois Fatores: o que é e qual sua importância para o sucesso das empresas*. Orienteme. <https://orienteme.com.br/blog/teoria-dos-dois-fatores/>

- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5ª ed.). SAGE Publications.
- Cursa. (2024). Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva: formação sobre o uso de EPI in Cursa, *Aprenda sobre segurança no trabalho*. (pp.50-60). Cursa. <https://curso.app/en/page/equipamentos-de-protecao-individual-e-coletiva-importancia-do-uso-de-epi>
- Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro. (2017). Diário da República n.º 19/2017, Série I. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/14-2017-105808927>
- DGERT. (2019, março 25). O que é a formação profissional. <https://www.dgert.gov.pt/o-que-e-a-formacao-profissional>
- Escola do Saber. (2023, fevereiro 27). *A importância da formação profissional no mercado de trabalho*. <https://escoladosaber.pt/a-importancia-da-formacao-profissional-no-mercado-de-trabalho/>
- Figueiredo, A. & Figueiredo, F. (2011). Teoria da amostragem- Complementos de estatística. PDMA.
- Forma Humana. (2020, 3 fevereiro). *Ciclo formativo*. <https://www.forma-humana.pt/o-que-fazemos.html>
- Freitas, A. (2017, dezembro 26). *Conservação de EPI: higienização e armazenamento*. CM Center. <https://cmcenter.com.br/pt-br/epi/conservacao-de-epi/>
- Freitas, L. (2022). *Manual de Segurança e saúde no trabalho*. 5ª edição. Edições Silabo.
- Fuller, J. & Farrington, J. (2001). À descoberta da tecnologia do desempenho humano. (1ªed.), *Da formação ao aperfeiçoamento do desempenho* (p.25). Quarteto.
- Google earth. (2024, junho 27). *Localização empresa obrasegura*. <https://earth.google.com/web/search/Localiza%c3%a7%c3%a3o+da+empresa+ObraSegura/@38.64615509,-9.17330686>
- Guerra, I. (2006). Tratamento do material. In I. Guerra (1ª). *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo: Sentidos e formas de uso* (pp.61-63). Principia.
- Gupta, M. (2021). The effects of organization structure on job satisfaction: An empirical study of the financial sector in Ajmer. *International Journal of Management Research and Business Strategy*, 10(2), 1–9. https://www.researchgate.net/publication/355380912_THE_EFFECTS_OF_ORGANIZATION_STRUCTURE_ON_JOB_SATISFACTION
- IGAS. (2018). *Manual de segurança e saúde no trabalho*. (1ª edição). IGAS. https://www.igas.min-saude.pt/wp-content/uploads/2017/04/Manual_Seguranca_e_saude_no_trabalho

- IMPIC. (2024). Relatório da Construção – 1.º semestre de 2024. IMPIC. https://www.impic.pt/impic/assets/misc/relatorios_dados_estatisticos/RelatorioConstrucao_2024_S1.pdf
- IOSR Journals. (2022). A study to examine the relationship between level of organizational trust and job satisfaction: A comparison between high performance organizations and traditional hierarchical organizations. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 27(12), 48–53. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.27-Issue12/Ser-1/I2712014853.pdf>
- Instituto nacional de administração. (2024, 30 janeiro). *Ciclo de Gestão da Formação*. <https://www.ina.pt/formacao/coordenacao-da-formacao/ciclo-de-gestao-da-formacao/>
- Kirkpatrick partners (2024). *What is the kirkpatrick model?* <https://www.kirkpatrickpartners.com/the-kirkpatrick-model>
- Leandro, D. (2022, maio 26). *Formação profissional: Sabia que tem direito a 40 horas anuais?* Doutor Finanças. <https://www.doutorfinancas.pt/carreira-e-negocios/emprego/formacao-profissional-sabia-que-tem-direito-a-40-horas-anuais/>
- Manutan Portugal. (2024, maio 5). *Como escolher equipamentos de proteção coletiva*. <https://www.manutan.pt/blog/guia-de-compras-como-escolher-equipamentos-de-protecao-coletiva/>
- Marc, E., (1995). Apresentação. In Marc, E & Locqueneux, J (1ªed.), *Guia de métodos e praticas em formação* (p.9). Instituto Piaget.
- Marcelino, D. (2023, março 17). *Comportamento organizacional: o que é, exemplos e como definir*. Screencorp. https://blog.screencorp.com.br/comportamento-organizacional/#oqu?trk=article-ssr-frontend-pulse_little-text-block
- Meignant, A. (2003). *A gestão da formação*. (2ªed.). Dom Queixote.
- MSG. (N.d). *Functions of Management*. <https://www.managementstudyguide.com/contact-us.htm>
- M&M Protek. (2024, fevereiro 16). *EPIS: Quais os vários tipos e a importância de cada um deles*. <https://www.mmprotek.pt/blog/epis-quais-os-varios-tipos-e-a-importancia-de-cada-um-deles/>
- ObraSegura. (s.d.). *ObraSegura-Serviços de arquitetura, engenharia e construção*. <https://www.obrasegura.com/>
- Organização Internacional do Trabalho. (2011). *Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho: um instrumento para a melhoria contínua*. (1ªedição). Centro internacional de formação da OIT.

- Paulo, L. (2023, fevereiro 12). *Quais são os tipos de Equipamentos de Proteção Coletiva e Individual?* Tecniquitel. <https://www.blogtecniquitel.com/equipamentos-de-protecao-coletiva-e-individual/>
- Público. (2023, 3 de fevereiro). *Acidentes de trabalho causaram a morte de 124 trabalhadores em 2022*. <https://www.publico.pt/2023/02/03/sociedade/noticia/acidentes-trabalho-causaram-morte-124-trabalhadores-2022-2037480>
- Saldo positivo. (2022, julho 12). *Segurança e saúde no trabalho tem por objetivo prevenir acidentes e promover a saúde dos trabalhadores*. <https://www.cgd.pt/Site/Saldo-Positivo/trabalho/Pages/seguranca-e-saude-no-trabalho.aspx>
- Santos, B. L. (2025). Porquê investir na formação dos seus colaboradores? Alento – *Gestão de Recursos Humanos e Consultoria*. <https://www.alento.pt/noticias/Porque-investir-na-formacao-dos-seus-colaboradores>
- Saraiva, D. & Gandra, M. (2019). A Avaliação da Formação e o Modelo de Donald L. Kirkpatrick. *University of Coimbra*. Páginas 5-9. <https://www.researchgate.net/publication/356617759>
- Seepmed. (2024, fevereiro 1). *A Importância da Formação em Segurança do Trabalho para Empresas*. <https://www.seepmed.pt/2024/02/01/a-importancia-da-formacao-em-seguranca-do-trabalho-para-empresas/>
- Seepmed. (2025, 1 de abril). *A importância da formação contínua em segurança e saúde no trabalho*. <https://www.seepmed.pt/2025/04/01/a-importancia-da-formacao-continua-em-seguranca-e-saude-no-trabalho/>
- Segurança. (2017, maio 1). *Segurança na Construção Civil*. <https://revistaseguranca.pt/2017/05/01/seguranca-na-construcao-civil/>
- Sintimex. (2018, maio 3). *EPI'S*. <https://sintimex.pt/epis>
- Silva, D. (2021, setembro 14). *O que é a Teoria dos Dois Fatores? Como aplicar em uma empresa?* Zendesk. <https://www.zendesk.com.br/blog/teoria-dos-dois-fatores/>
- Silva, L. (2023, janeiro 12). *O que é formação profissional?* LinkedIn. <https://pt.linkedin.com/pulse/o-que-%C3%A9-forma%C3%A7%C3%A3o-profissional-lucas-da-silva-e-silva-cfp-s-pro>
- Silva, S. (2008). *Cultura de segurança e prevenção de acidentes de trabalho numa abordagem psicossocial: valores organizacionais declarados e em uso*. (1ªed.) Editora fundação Calouste Gulbenkian & Fundação para a ciência e a tecnologia.
- Talisma, J. (2024, abril 23). *A Importância Vital do Treinamento de EPI para a Segurança da Sua Equipe*. <https://www.presegassessoria.com.br/2024/04/23/a-importancia-vital-do-treinamento-de-epi-para-a-seguranca-da-sua-equipe/>

Twygo. (2020, janeiro 24). *Modelo de Avaliação de Kirkpatrick*.
<https://twygo.com/blog/avaliacao-de-resultados/>

Visão. (2023, 3 de fevereiro). *Acidentes de trabalho causaram a morte de 124 trabalhadores em 2022*. <https://visao.pt/atualidade/economia/2023-02-03-acidentes-de-trabalho-causaram-a-morte-de-124-trabalhadores-em-2022>.

Apêndices

Apêndice I- Consentimento informado (Questionário)

Consentimento informado-Questionário

Olá! O meu nome é Elizabeth Ramos e encontro-me a frequentar o Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho no Instituto Politécnico de Setúbal, sob orientação do professor Doutor José Rebelo.

Atualmente encontro-me a realizar uma investigação sobre a Perceção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil.

Neste sentido, venho por este meio solicitar-lhe autorização para a aplicação de um questionário afim da sua colaboração na investigação. Toda a informação recolhida através do questionário será confidencial e apenas usada para a investigação científica, por isso, nunca será divulgada a sua identificação.

Caso tenha alguma questão estarei disponível para esclarecer via *e-mail* (230314005@estudantes.ips.pt).

Apêndice II- Consentimento Informado (Entrevistas)

Consentimento Informado

Ex. mo(a) participante (a),

Eu, Elizabeth Maria Albano dos Santos Ramos, encontro-me a frequentar o Mestrado em Segurança e Higiene no trabalho no Instituto politécnico de Setúbal (IPS-ESCE). Atualmente encontro-me a realizar uma investigação sobre a **Perceção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil**, sob a orientação do Professor Doutor José Rebelo.

Venho por este meio solicitar-lhe a sua participação nesta entrevista para a colaboração na investigação. Toda a informação recolhida através da entrevista é confidencial apenas usada para investigação científica, por isso nunca será divulgada a identificação do participante.

Caso tenha alguma questão estarei disponível para esclarecer via *e-mail* (230314005@estudantes.ips.pt).

Eu, _____ aceito participar na investigação e recolha de dados realizada pela investigadora Elizabeth Maria Albano dos Santos Ramos.

Assinatura do participante _____

Assinatura da Investigadora _____

Apêndice III- Questionário sobre a Percepção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil (1º momento)

Questionário-Perceção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil

Olá! O meu nome é Elizabeth Ramos e encontro-me a frequentar o Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho no Instituto Politécnico de Setúbal, sob orientação do professor Doutor José Rebelo.

Atualmente encontro-me a realizar uma investigação sobre a Perceção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil.

Neste sentido, venho por este meio solicitar-lhe autorização para a aplicação de um questionário afim da sua colaboração na investigação. Toda a informação recolhida através do questionário será confidencial apenas usada para a investigação científica, por isso, nunca será divulgada a sua identificação.

Caso tenha alguma questão estarei disponível para esclarecer via *e-mail* (230314005@estudantes.ips.pt).

** Indica uma pergunta obrigatória*

1. Aceita participar desta investigação? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim, claro.

☐ Não, obrigada.

Dados sociodemográficos

2. Em que faixa etária se encontra? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Menos de 25 anos

☐ 25 a 34 anos

☐ 35 a 44 anos

☐ 45 a 54 anos

☐ 55 anos ou mais

3. Qual é o seu género? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Masculino

☐ Feminino

☐ Outro

☐ Prefiro não responder

4. Qual é o seu nível de escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Ensino básico incompleto

☐ Ensino básico completo

☐ Ensino secundário incompleto

☐ Ensino secundário completo

☐ Ensino superior incompleto

☐ Ensino superior completo

5. Há quanto tempo trabalha na área de construção civil? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ 1-3 anos
- ☐ 4-7 anos
- ☐ 8-10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

Percepção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil

6. Qual é a sua principal função na construção civil? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Trabalhador(a) de obras
- ☐ Técnico(a) em construção civil
- ☐ Engenheiro(a) de obra
- ☐ Supervisor(a) de obra
- ☐ Gerente de projeto
- ☐ Outra: _____

7. Como avalia a qualidade da formação recebida?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Excelente
- ☐ Boa
- ☐ Regular
- ☐ Insuficiente

8. Com que frequência aplica os conhecimentos adquiridos durante a sua formação no dia a dia de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sempre
- ☐ Quase sempre
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

9. Sente-se preparado para lidar com desafios técnicos no seu trabalho devido à formação recebida? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, completamente preparado
- ☐ Em grande parte preparado
- ☐ Parcialmente preparado
- ☐ Pouco preparado
- ☐ Não me sinto preparado

10. A formação proporcionou a melhoria das suas capacidades práticas no seu trabalho atual? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, muitas
- ☐ Sim, algumas
- ☐ Poucas
- ☐ Não

11. Acredita que a formação foi determinante para o seu crescimento profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, fundamental
- ☐ Em parte, foi importante
- ☐ Teve pouca importância
- ☐ Não foi importante

12. Na sua opinião, quais são os principais pontos que precisam ser melhorados na formação? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Mais foco na prática
- ☐ Melhor qualificação dos professores
- ☐ Atualização constante do currículo
- ☐ Maior interação com empresas e mercado de trabalho
- ☐ Outra: _____

13. Já participou de alguma formação específica em segurança no trabalho na construção civil? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

14. Com que frequência participa de formações em segurança no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Regularmente (uma vez por mês ou mais)
- ☐ Ocasionalmente (algumas vezes por ano)
- ☐ Raramente (uma vez por ano ou menos)
- ☐ Nunca

15. Qual foi o foco principal das formações em segurança que você recebeu? (Selecione todos que se aplicam) *

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Uso correto de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)
- ☐ Procedimentos de emergência e evacuação
- ☐ Segurança em altura e quedas
- ☐ Manuseio de materiais perigosos
- ☐ Prevenção de incêndios
- ☐ Outra: _____

16. Sente-se mais consciente sobre os riscos no local de trabalho após a formação em segurança? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, muito mais consciente
- ☐ Sim, um pouco mais consciente
- ☐ Não houve mudança significativa
- ☐ Menos consciente

17. Com que frequência observa colegas de trabalho a realizarem comportamentos de risco, como não usar EPIs ou ignorar procedimentos de segurança? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Frequentemente
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

18. Acredita que a formação em segurança ajuda a reduzir comportamentos de risco no local de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, significativamente
- ☐ Sim, mas de forma moderada
- ☐ Não muito
- ☐ Não, não ajuda

19. Desde que recebeu formação em segurança, adotou novas práticas para evitar comportamentos de risco? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, muitas novas práticas
- ☐ Sim, algumas novas práticas
- ☐ Não mudei minhas práticas
- ☐ Não, continuo com as mesmas práticas de antes

20. Como se sente em relação à sua própria segurança no trabalho após participar de formações em segurança? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Muito mais seguro
- ☐ Um pouco mais seguro
- ☐ Não houve mudança
- ☐ Menos seguro

21. Sente-se capacitado(a) para identificar e relatar riscos de segurança após a formação? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, completamente capacitado
- ☐ Sim, mas ainda tenho dúvidas
- ☐ Não muito capacitado
- ☐ Não capacitado

22. Em situações de risco, acha que os seus colegas também aplicam o que aprenderam nas formações em segurança? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, sempre aplicam
- ☐ Sim, na maioria das vezes
- ☐ Raramente aplicam
- ☐ Nunca aplicam

23. As formações em segurança ajudaram-no(a) a entender melhor a importância dos EPIs e como utilizá-los corretamente? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, completamente
- ☐ Sim, em parte
- ☐ Não tenho certeza
- ☐ Não, não ajudaram

24. Qual a frequência ideal para a realização de formações em segurança, na sua opinião? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Mensalmente
- ☐ Trimestralmente
- ☐ Semestralmente
- ☐ Anualmente

25. O que poderia ser melhorado nas formações de segurança que participou? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Mais sessões práticas
- ☐ Exemplos de situações reais
- ☐ Melhor qualificação dos instrutores
- ☐ Mais clareza nos conteúdos
- ☐ Maior regularidade das formações
- ☐ Outra: _____

26. Acredita que a formação em segurança deveria ser obrigatória para todos os trabalhadores da construção civil? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, para todos
- ☐ Sim, mas apenas para certos cargos
- ☐ Não tenho certeza
- ☐ Não

27. Tem sugestões que possibilitem as formações de segurança serem mais eficazes e interessantes? Se sim, quais? *

28. Desde que recebeu formação em segurança, esteve envolvido em algum incidente ou acidente no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, houve um incidente/ acidente
- ☐ Não, nunca estive envolvido
- ☐ Prefiro não responder

29. Se houve um incidente/acidente, acredita que a formação em segurança poderia ter evitado ou minimizado o impacto? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, poderia ter evitado
- ☐ Sim, poderia ter minimizado o impacto
- ☐ Não, a formação não teria feito diferença
- ☐ Não sei

30. Após a formação em segurança, você se sente confiante em ensinar ou orientar colegas de trabalho sobre práticas seguras no local de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, me sinto totalmente confiante para ensinar e orientar.
- ☐ Sim, mas apenas em algumas situações específicas.
- ☐ Não tenho certeza, mas tentaria ajudar.
- ☐ Não, não me sinto confiante para ensinar ou orientar.
- ☐ Não, prefiro que apenas os supervisores ou responsáveis façam isso.

31. Na sua opinião, quais são os principais fatores que contribuem para a ocorrência de acidentes na construção civil? (Selecione todos que se aplicam)

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Falta de formação adequada
- ☐ Descuido dos trabalhadores
- ☐ Equipamentos inadequados
- ☐ Pressão para cumprir prazos
- ☐ Falta de supervisão
- ☐ Outra: _____

Apêndice IV- Questionário sobre a Percepção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil (2º momento)

Questionário-Perceção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil

Olá! O meu nome é Elizabeth Ramos e encontro-me a frequentar o Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho no Instituto Politécnico de Setúbal, sob orientação do professor Doutor José Rebelo.

Atualmente encontro-me a realizar uma investigação sobre a Perceção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil.

Neste sentido, venho por este meio solicitar-lhe autorização para a aplicação de um questionário afim da sua colaboração na investigação. Toda a informação recolhida através do questionário será confidencial apenas usada para a investigação científica, por isso, nunca será divulgada a sua identificação.

Caso tenha alguma questão estarei disponível para esclarecer via *e-mail* (230314005@estudantes.ips.pt).

** Indica uma pergunta obrigatória*

1. Aceita participar desta investigação? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim, claro.

☐ Não, obrigada.

Dados sociodemográficos

2. Em que faixa etária se encontra? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Menos de 25 anos

☐ 25 a 34 anos

☐ 35 a 44 anos

☐ 45 a 54 anos

☐ 55 anos ou mais

3. Qual é o seu género? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Masculino

☐ Feminino

☐ Outro

☐ Prefiro não responder

4. Qual é o seu nível de escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Ensino básico incompleto

☐ Ensino básico completo

☐ Ensino secundário incompleto

☐ Ensino secundário completo

☐ Ensino superior incompleto

☐ Ensino superior completo

5. Há quanto tempo trabalha na área de construção civil? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ 1-3 anos
- ☐ 4-7 anos
- ☐ 8-10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

Percepção dos trabalhadores sobre a formação para a segurança nos comportamentos de risco na construção civil

6. Qual é a sua principal função na construção civil? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Trabalhador(a) de obras
- ☐ Técnico(a) em construção civil
- ☐ Engenheiro(a) de obra
- ☐ Supervisor(a) de obra
- ☐ Gerente de projeto
- ☐ Outra: _____

7. Como avalia a qualidade da formação recebida?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Excelente
- ☐ Boa
- ☐ Regular
- ☐ Insuficiente

8. Com que frequência aplica os conhecimentos adquiridos durante a sua formação no dia a dia de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sempre
- ☐ Quase sempre
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

9. Sente-se preparado para lidar com desafios técnicos no seu trabalho devido à formação recebida? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, completamente preparado
- ☐ Em grande parte preparado
- ☐ Parcialmente preparado
- ☐ Pouco preparado
- ☐ Não me sinto preparado

10. A formação proporcionou a melhoria das suas capacidades práticas no seu trabalho atual? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, muitas
- ☐ Sim, algumas
- ☐ Poucas
- ☐ Não

11. Acredita que a formação foi determinante para o seu crescimento profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, fundamental
- ☐ Em parte, foi importante
- ☐ Teve pouca importância
- ☐ Não foi importante

12. Na sua opinião, quais são os principais pontos que precisam ser melhorados na formação? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Mais foco na prática
- ☐ Melhor qualificação dos professores
- ☐ Atualização constante do currículo
- ☐ Maior interação com empresas e mercado de trabalho
- ☐ Outra: _____

13. Já participou de alguma formação específica em segurança no trabalho na construção civil? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

14. Com que frequência participa de formações em segurança no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Regularmente (uma vez por mês ou mais)
- ☐ Ocasionalmente (algumas vezes por ano)
- ☐ Raramente (uma vez por ano ou menos)
- ☐ Nunca

15. Qual foi o foco principal das formações em segurança que você recebeu? (Selecione todos que se aplicam) *

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Uso correto de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)
- ☐ Procedimentos de emergência e evacuação
- ☐ Segurança em altura e quedas
- ☐ Manuseio de materiais perigosos
- ☐ Prevenção de incêndios
- ☐ Outra: _____

16. Sente-se mais consciente sobre os riscos no local de trabalho após a formação em segurança? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, muito mais consciente
- ☐ Sim, um pouco mais consciente
- ☐ Não houve mudança significativa
- ☐ Menos consciente

17. Com que frequência observa colegas de trabalho a realizarem comportamentos de risco, como não usar EPIs ou ignorar procedimentos de segurança? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Frequentemente
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

18. Acredita que a formação em segurança ajuda a reduzir comportamentos de risco no local de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, significativamente
- ☐ Sim, mas de forma moderada
- ☐ Não muito
- ☐ Não, não ajuda

19. Desde que recebeu formação em segurança, adotou novas práticas para evitar comportamentos de risco? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, muitas novas práticas
- ☐ Sim, algumas novas práticas
- ☐ Não mudei minhas práticas
- ☐ Não, continuo com as mesmas práticas de antes

20. Como se sente em relação à sua própria segurança no trabalho após participar *
de formações em segurança?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Muito mais seguro
- ☐ Um pouco mais seguro
- ☐ Não houve mudança
- ☐ Menos seguro

21. Sente-se capacitado(a) para identificar e relatar riscos de segurança após a *
formação?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, completamente capacitado
- ☐ Sim, mas ainda tenho dúvidas
- ☐ Não muito capacitado
- ☐ Não capacitado

22. Em situações de risco, acha que os seus colegas também aplicam o que *
aprenderam nas formações em segurança?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, sempre aplicam
- ☐ Sim, na maioria das vezes
- ☐ Raramente aplicam
- ☐ Nunca aplicam

23. As formações em segurança ajudaram-no(a) a entender melhor a importância dos EPIs e como utilizá-los corretamente? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, completamente
- ☐ Sim, em parte
- ☐ Não tenho certeza
- ☐ Não, não ajudaram

24. Qual a frequência ideal para a realização de formações em segurança, na sua opinião? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Mensalmente
- ☐ Trimestralmente
- ☐ Semestralmente
- ☐ Anualmente

25. O que poderia ser melhorado nas formações de segurança que participou? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Mais sessões práticas
- ☐ Exemplos de situações reais
- ☐ Melhor qualificação dos instrutores
- ☐ Mais clareza nos conteúdos
- ☐ Maior regularidade das formações
- ☐ Outra: _____

26. Acredita que a formação em segurança deveria ser obrigatória para todos os trabalhadores da construção civil? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, para todos
- ☐ Sim, mas apenas para certos cargos
- ☐ Não tenho certeza
- ☐ Não

27. Tem sugestões que possibilitem as formações de segurança serem mais eficazes e interessantes? Se sim, quais? *

28. Desde que recebeu formação em segurança, esteve envolvido em algum incidente ou acidente no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, houve um incidente/ acidente
- ☐ Não, nunca estive envolvido
- ☐ Prefiro não responder

29. Se houve um incidente/acidente, acredita que a formação em segurança poderia ter evitado ou minimizado o impacto? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, poderia ter evitado
- ☐ Sim, poderia ter minimizado o impacto
- ☐ Não, a formação não teria feito diferença
- ☐ Não sei

30. Após a formação em segurança, você se sente confiante em ensinar ou orientar colegas de trabalho sobre práticas seguras no local de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, me sinto totalmente confiante para ensinar e orientar.
- ☐ Sim, mas apenas em algumas situações específicas.
- ☐ Não tenho certeza, mas tentaria ajudar.
- ☐ Não, não me sinto confiante para ensinar ou orientar.
- ☐ Não, prefiro que apenas os supervisores ou responsáveis façam isso.

31. Na sua opinião, quais são os principais fatores que contribuem para a ocorrência de acidentes na construção civil? (Selecione todos que se aplicam)

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Falta de formação adequada
- ☐ Descuido dos trabalhadores
- ☐ Equipamentos inadequados
- ☐ Pressão para cumprir prazos
- ☐ Falta de supervisão
- ☐ Outra: _____

32. Durante os últimos meses notou melhorias nas formações que recebeu? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

33. Se Sim, quais?

34. Acha que essas melhorias foram relevantes?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Talvez

35. Se Sim, porquê?

Apêndice IV-Guião de entrevista

Guião de entrevista

Introdução

1. Para começarmos, gostaria que falasse um pouco sobre a sua experiência na área da construção civil? Há quanto tempo trabalha na área e qual é a sua função atual?
2. Antes de avançarmos, tem alguma dúvida sobre o objetivo ou o funcionamento desta entrevista?

Parte 1: Experiência com a formação

3. Já participou em formações relacionadas com a segurança ou prevenção de comportamentos de risco? Pode falar um pouco sobre essa experiência?
4. Com que frequência as formações são oferecidas na sua empresa?
5. Nos últimos meses, notou alguma mudança ou melhoria nas formações? Por exemplo, no conteúdo, na abordagem ou na frequência?
6. Como descreveria a qualidade atual das formações? Elas têm sido mais úteis e aplicáveis ao trabalho diário?

Parte 2: Perceção sobre a utilidade e impacto

7. Acha que as melhorias feitas nas formações têm contribuído para uma maior prevenção de comportamentos de risco? Porquê?
8. Os conteúdos das formações refletem melhor as situações de risco reais que enfrenta no trabalho?
9. Após essas melhorias, sentiu alguma mudança no seu comportamento ou no comportamento dos seus colegas? Pode dar exemplos?
10. Há algum aspeto das formações recentes que considera particularmente positivo ou que tenha se destacado?
11. Na sua perceção, os outros trabalhadores notaram e valorizaram essas melhorias nas formações?

Parte 3: Barreiras e sugestões

12. Mesmo com as melhorias, existem desafios para aplicar na prática sobre o que é ensinado nas formações? Quais seriam, para si, esses desafios?

13. O que, na sua opinião, ainda poderia ser melhorado nas formações para torná-las mais eficazes?

14. Acha que há outras estratégias, além da formação, que poderiam complementar a prevenção de comportamentos de risco no trabalho? Quais?

Parte final

15. Há algo que gostaria de acrescentar sobre o tema ou algum ponto que acha importante e que não mencionei?

Obrigada pela sua participação. Se tiver alguma dúvida ou comentário adicional, estou disponível.