

Maria Helena Seabra Pedrosa

**A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho:
o caso de uma organização do setor da metalomecânica**



Mestrado em Ciências Empresariais

Porto, 2017

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

Maria Helena Seabra Pedrosa

**A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho:
o caso de uma organização do setor da metalomecânica**



Mestrado em Ciências Empresariais

Porto, 2017

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

Maria Helena Seabra Pedrosa

**A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho:
o caso de uma organização do setor da metalomecânica**

Orientador: Prof. Ana Salazar

Atesto a originalidade desta dissertação

Maria Helena Seabra Pedrosa

Nº aluno UFP: 10810

Trabalho apresentado à Universidade Fernando Pessoa como parte dos
requisitos para obtenção do grau de Mestre em Ciências Empresariais

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

“Deus quer, o homem sonha, a obra nasce!”

Fernando Pessoa in *Mar Português*

“Os lugares onde trabalhamos bem são os lugares que mais amamos”

Bruce Chatwin in *Anatomia da Errância*

“O trabalho dignifica o homem.”

Max Weber in *A Ética Protestante e o Capitalismo*

“O Trabalho mutila, provoca enfermidades e em alguns casos mata.

Não por fatalidade, mas por negligência

Não por ausência de normas, mas pela sua violação

Não por pobreza mas por falta de prevenção...”

OIT

Resumo

O tema desta dissertação é a importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho. Neste contexto, definiram-se como objetivos desta dissertação:

- Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto ao desempenho da empresa relativamente às condições de SST.
- Avaliar a influência das condições de SST ao nível da motivação, produtividade, assiduidade e pontualidade.
- Avaliar a importância dos indicadores de SST na perspetiva dos trabalhadores.
- Aferir se existem variações na percepção das condições de SST com base em características sociodemográficas e socioprofissionais.
- Recolher recomendações junto dos trabalhadores para a melhoria das condições de trabalho.

Neste sentido, foi elaborado um inquérito dirigido aos colaboradores da empresa MM, de modo a verificar a sua satisfação neste âmbito. Os inquéritos realizados foram analisados estatisticamente, verificando-se que os colaboradores da MM percebem que as condições de segurança e saúde no trabalho influenciam o desempenho no local de trabalho ao nível da motivação, produtividade, assiduidade e pontualidade. Também consideram importantes os indicadores de SST. Não se comprovou que haja variação de percepção, por parte dos trabalhadores, das condições de segurança e saúde no trabalho consoante características sociodemográficas como o sexo, grupo etário e habilitações literárias, nem com características socioprofissionais como a categoria profissional e antiguidade no posto. Sendo assim, foi possível concluir que, na ótica dos trabalhadores, a empresa MM tem um desempenho em matéria de SST que ainda não é, de uma forma geral, satisfatório, sendo apontados por alguns dos respondentes, sugestões de medidas de melhoria das condições de SST. A melhoria das condições de SST conduzirá, na ótica dos trabalhadores e também alicerçado em estudos publicados, a melhores resultados da empresa em matéria de motivação, produtividade, assiduidade e pontualidade.

Palavras-chave: Segurança e Saúde no Trabalho, Condições de Trabalho, Riscos Profissionais, Medidas de Controlo, Desempenho organizacional

Abstract

The main purpose of this research is to evaluate the importance and impact of health and safety conditions at work. In this context, we defined as main goals of this work:

- Evaluate workers' perception of the company's performance regarding OSH conditions.
- Evaluate the influence of OSH conditions on the level of motivation, productivity, work attendance and punctuality.
- Assess the importance of OSH indicators from the perspective of workers.
- Assess if there are variations in the perception of OSH conditions based on sociodemographic and socio-professional characteristics.
- Collect recommendations from workers to improve working conditions

With this purpose, it was performed a survey for employees of MM, in order to verify their satisfaction in this area. The results of this survey were analyzed statistically, and it was verified that MM employees perceive that occupational health and safety conditions influence workplace performance in terms of motivation, productivity, work attendance and punctuality. They also consider OSH indicators important. There was no evidence of variation in workers' perception of occupational health and safety conditions according to sociodemographic characteristics such as gender, age group and literacy, or socio-occupational characteristics such as occupational category and seniority in the job rank. Thus, it was possible to conclude that, from the point of view of the workers, the company MM has an OSH performance that is still not satisfactory in general, and some of the respondents point out suggestions for measures to improve working conditions. From the point of view of workers and based on published studies. the improvement of the OSH conditions will also lead to better company results in terms of motivation, productivity, work attendance and punctuality,

Keywords: Health and safety at work, work conditions, labour risks, control measures, organizational performance

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

Agradecimentos

Não gostaria de terminar este trabalho, sem deixar de expressar os meus agradecimentos a todos os que de alguma forma contribuíram para a realização e conclusão do mesmo, nomeadamente:

- À professora Ana Salazar, por toda a informação e orientação disponibilizadas.
- À administração/direção da empresa MM que tão prontamente aceitou este desafio e tão disponível sempre se mostrou, bem como aos seus trabalhadores.
- Aos meus Colegas pelo apoio demonstrado.
- À minha família pelo incentivo sempre presente.

Bem Hajam!

Lista de Acrónimos e Siglas

SST	Segurança e Saúde no Trabalho
ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
C.T.	Código do Trabalho
OSH	Occupational Safety and Health
EPI	Equipamento de proteção individual

Índice

Cap. I - Introdução	20
1.1 Introdução à temática	20
1.2 Justificação da escolha do tema	20
1.3 Objetivos da dissertação	21
1.4 Breve introdução à metodologia utilizada	21
1.5 Estrutura da dissertação	22
Cap. II – Segurança e Saúde no Trabalho	23
2.1 Introdução	23
2.2 Evolução do trabalho e das condições de segurança e saúde no trabalho (SST) ao longo do tempo	23
2.2.1 Estratégia europeia para a SST	24
2.2.2 A SST em Portugal	27
2.3 A importância do capital humano numa organização	29
2.4 A importância das condições de segurança e saúde no trabalho numa organização	31
2.4.1 Enquadramento legal em matéria de SST numa organização	31
2.4.2 Impacto da SST no desempenho de uma organização	33
2.5 Conclusão	40
Cap. III – Metodologia	41
3.1 Introdução	41
3.2 Definição de pesquisa de marketing	41
3.3 Definição do problema	44
3.4 Definição dos objetivos e das hipóteses	44

3.5 <i>Design</i> da pesquisa	46
3.6 Método de recolha de dados	49
3.7 Processo de amostragem	58
3.8 Métodos de análise de dados	60
3.9 Conclusão	61
Cap. IV - Apresentação e Discussão dos Resultados	62
4.1 Introdução	62
4.2 Caracterização da empresa MM	62
4.3 Caracterização dos respondentes	63
4.4. Fiabilidade da escala	67
4.5 Apresentação dos resultados	68
4.5.1 Avaliação da perceção dos trabalhadores quanto ao desempenho da empresa relativamente às condições de SST	68
4.5.2 Avaliação da influência das condições de SST ao nível da motivação, produtividade, assiduidade e pontualidade.	84
4.5.3 Avaliação da importância dos indicadores de SST na perspetiva dos trabalhadores.	87
4.5.4 Variações na perceção das condições de SST com base em características sociodemográficas e socioprofissionais.	92
4.5.5 Recomendações dos trabalhadores à gestão, no sentido da melhoria das condições de trabalho	95
4.6 Discussão dos resultados	99
4.7 Conclusão	102

Cap.V – Conclusão	103
5.1 Tema	103
5.2 Objetivos	103
5.3 Principais Conclusões	104
5.4 Recomendações	105
5.5 Limitações	106
5.6 Sugestão de pesquisa futura	106
Bibliografia	107

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

Índice de Anexos

Anexo I – Base Legal	111
Anexo II – Questionário - consulta aos trabalhadores da empresa MM	112

Índice de Figuras

Fig. 1 – Fatores motivadores e desmotivadores	34
Fig. 2 – Pirâmide das necessidades de Maslow	35
Fig. 3 – Alguns meios possíveis de satisfação das necessidades	36
Fig. 4 – Competitividade e segurança	38
Fig. 5 – O processo de pesquisa de marketing	42
Fig. 6 – O processo de pesquisa de marketing	43
Fig. 7 – O processo de pesquisa de marketing	43
Fig. 8 – Tipos de erros encontrados na pesquisa por levantamento	53

Índice de Quadros e Tabelas

Quadro 1 – Comparação entre os três tipos de pesquisa	48
Quadro 2. – Articulação de questionário com objetivos da investigação	58
Tabela 1 – Caracterização dos respondentes quanto ao género	64
Tabela 2 – Caracterização dos respondentes quanto à faixa etária	64
Tabela 3 – Caracterização dos respondentes quanto às habilitações literárias	65
Tabela 4 – Caracterização dos respondentes quanto à categoria profissional	66
Tabela 5 – Caracterização dos respondentes quanto à antiguidade na empresa	66
Tabela 6 – Valores do alfa de Cronbach e a respetiva interpretação	67
Tabela 7 – Cálculo do alfa de Cronbach – estatísticas de fiabilidade	68
Tabela 8 – Perceção geral dos trabalhadores quanto à adequação da avaliação de riscos para a SST.	69
Tabela 9 – Perceção dos trabalhadores quanto à adequação da avaliação de riscos para a SST relativa ao posto de trabalho.	69
Tabela 10 – Perceção dos trabalhadores quanto à adequação da avaliação de riscos para a SST relativa aos equipamentos de trabalho.	70
Tabela 11 – Perceção dos trabalhadores quanto à adequação da avaliação de riscos para a SST relativa às instalações de trabalho.	70
Tabela 12 – Perceção dos trabalhadores quanto à adequação da avaliação de riscos para a SST relativa aos métodos e processos de trabalho.	71
Tabela 13 – Perceção geral dos trabalhadores quanto à adequação das medidas de prevenção.	71
Tabela 14 – Perceção dos trabalhadores quanto à adequação das medidas de prevenção existentes, aos riscos do seu local de trabalho.	72
Tabela 15 – Perceção dos trabalhadores quanto à rapidez na aplicação das medidas de prevenção, pela empresa.	72

Tabela 16 – Percepção dos trabalhadores quanto à repercussão na SST da utilização de novas tecnologias pela empresa.	73
Tabela 17 – Percepção dos trabalhadores quanto à informação pela empresa sobre a natureza dos riscos de SST a que está sujeito no seu local de trabalho.	73
Tabela 18 – Percepção dos trabalhadores quanto a situações de risco de SST no seu local de trabalho.	74
Tabela 19 – Reporte por parte dos trabalhadores de identificação de situações de risco de SST no seu local de trabalho.	74
Tabela 20 – Percepção dos trabalhadores quanto a quem reportar situações de risco de SST no seu local de trabalho.	74
Tabela 21 – Percepção dos trabalhadores quanto à formação ministrada em SST ser a necessária.	75
Tabela 22 – Percepção dos trabalhadores quanto à utilidade da formação ministrada em SST.	75
Tabela 23 – Percepção dos trabalhadores quanto aos conteúdos de formação ministrada em SST serem adequados e dirigidos à atividade desempenhada na empresa.	76
Tabela 24 – Percepção dos trabalhadores quanto aos conteúdos de formação ministrada em SST serem enriquecedores sob a perspectiva de aquisição de conhecimentos gerais.	76
Tabela 25 – Percepção dos trabalhadores quanto aos conteúdos de formação ministrada em SST serem enriquecedores sob a perspectiva de aquisição de conhecimentos específicos.	77
Tabela 26 – Percepção dos trabalhadores quanto aos conteúdos de formação ministrada em SST serem facilitadores da adoção de comportamentos adequados e seguros.	77
Tabela 27 – Percepção dos trabalhadores quanto aos conteúdos de formação ministrada em SST serem facilitadores com respeito à manipulação correta de materiais e equipamentos de trabalho.	78

Tabela 28 – Percepção dos trabalhadores quanto à frequência da formação ministrada em SST.	78
Tabela 29 – Sumarização do modelo	79
Tabela 30 – Coeficientes.	79
Tabela 31 – Identificação dos serviços de SST por parte dos trabalhadores.	80
Tabela 32 – Frequência de contacto pelos trabalhadores dos serviços de SST.	80
Tabela 33 – Percepção dos trabalhadores quanto ao contacto com os serviços de SST ter sido esclarecedor.	81
Tabela 34 – Percepção dos trabalhadores quanto à disponibilização de todos os equipamentos de proteção necessários face aos riscos do posto de trabalho.	81
Tabela 35 – Identificação por parte dos trabalhadores responsáveis pelos primeiros socorros.	82
Tabela 36 – Identificação por parte dos trabalhadores responsáveis pelo combate a incêndios.	82
Tabela 37 – Identificação por parte dos trabalhadores responsáveis pelos serviços de SST.	83
Tabela 38 – Percepção dos trabalhadores quanto à formação ministrada aos trabalhadores responsáveis pelos primeiros socorros; combate a incêndios e serviços de SST.	83
Tabela 39 – Percepção dos trabalhadores quanto à divulgação anual dos dados relativos à sinistralidade laboral.	83
Tabela 40 – Percepção dos trabalhadores quanto aos resultados da sinistralidade laboral refletirem o compromisso da empresa em matéria de SST.	84
Tabela 41 – Influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho relativamente à motivação.	85
Tabela 42 – Influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho relativamente à produtividade.	85

Tabela 43 – Influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho relativamente à assiduidade.	86
Tabela 44 – Influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho relativamente à pontualidade.	86
Tabela 45 – Perceção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Avaliação de Riscos para a SST.	87
Tabela 46 – Perceção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Medidas de prevenção de SST.	87
Tabela 47 – Perceção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Novas tecnologias ao serviço da SST.	88
Tabela 48 – Perceção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Informação e comunicação em SST.	88
Tabela 49 – Perceção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Formação em SST.	89
Tabela 50 – Perceção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Serviços de SST.	89
Tabela 51 – Perceção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Equipamentos de proteção de SST.	90
Tabela 52 – Perceção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Existência de trabalhadores responsáveis por primeiros socorros, combate a incêndios e SST.	90
Tabela 53 – Perceção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Informação sobre acidentes de trabalho.	91
Tabela 54 – Perceção geral dos trabalhadores quanto à importância dada a cada um dos indicadores de SST.	91
Tabela 55 – Variação na perceção do desempenho da empresa relativamente às condições de SST, em função do género.	92
Tabela 56 – Medição da significância.	93

Tabela 57 – Variação na percepção do desempenho da empresa relativamente às condições de SST, em função da faixa etária.	93
Tabela 58 – Variação na percepção do desempenho da empresa relativamente às condições de SST, em função das habilitações literárias.	94
Tabela 59 – Variação na percepção do desempenho da empresa relativamente às condições de SST, em função da categoria profissional.	95
Tabela 60 – Variação na percepção do desempenho da empresa relativamente às condições de SST, em função da antiguidade.	95
Tabela 61 – Sugestões dos trabalhadores de novos domínios a abranger, para uma melhor adequação da formação em SST.	96
Tabela 62 – Sugestões dos trabalhadores de que temas deveriam ser mais desenvolvidos nas ações de formação em SST.	96
Tabela 63 – Sugestões dos trabalhadores relativas a equipamentos de proteção.	97
Tabela 64 – Sugestões gerais dos trabalhadores sobre as condições de SST da empresa.	98

Capítulo I - Introdução

1.1 Introdução à temática

O tema deste trabalho é a importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

Atualmente, e de acordo com o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, a gestão de qualquer organização deverá assentar numa postura pró ativa de identificação e avaliação de riscos, por forma a evitá-los, e às suas consequências, no local de trabalho. Segundo a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), uma avaliação de riscos constitui assim, a base para uma gestão bem-sucedida da segurança e da saúde, sendo um fator-chave para reduzir a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Se for corretamente aplicada, poderá melhorar as condições de segurança e a saúde no local de trabalho, bem como o desempenho da empresa em geral.

1.2 Justificação da escolha do tema

O trabalho desempenha um papel fulcral na vida das pessoas, tendo em consideração que, e segundo o Bureau Internacional do Trabalho em Genebra, a maior parte delas passa, pelo menos, um terço do seu dia no local de trabalho.

Segundo o artigo 15º da Lei 102/2009 (com a redação atual que lhe é dada pela Lei 3/2014) que traduz o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, o empregador é obrigado, entre outros, a identificar e avaliar os riscos profissionais existentes no ambiente de trabalho. Esta identificação de riscos pode ser obtida de muitas formas, entre as quais, através de Consulta aos Trabalhadores e que também por si só, constitui uma exigência legal, segundo o artigo 18º do mesmo diploma legal. Este artigo refere da obrigatoriedade da obtenção de parecer sobre, nomeadamente, a avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, por escrito e pelo menos, uma vez por ano, consultando para o efeito, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

Sendo assim e tendo em conta a experiência e formação da autora na temática acima exposta, faz todo o sentido realizar uma dissertação no âmbito da qual é elaborada uma consulta aos trabalhadores da empresa MM, já que responde a uma exigência legal, tendo assim uma utilidade prática também para a empresa.

1.3 Objetivos da dissertação

Os objetivos deste trabalho são os seguintes:

- Avaliar a perceção dos trabalhadores quanto ao desempenho da empresa relativamente às condições de SST.
- Avaliar a influência das condições de SST ao nível da motivação, produtividade, assiduidade e pontualidade.
- Avaliar a importância dos indicadores de SST na perspetiva dos trabalhadores.
- Aferir se existem variações na perceção das condições de SST com base em características sociodemográficas e socioprofissionais.
- Recolher recomendações junto dos trabalhadores para a melhoria das condições de trabalho.

1.4 Breve introdução à Metodologia utilizada

O problema central desta investigação pode ser definido do seguinte modo: “Qual a importância e o impacto das condições de Segurança e Saúde no Trabalho no desempenho de uma organização?”

Em função dos objetivos atrás apresentados, foi escolhido um design descritivo, tendo sido aplicado um questionário aos trabalhadores de uma empresa do sector da metalomecânica. Os dados recolhidos foram analisados por recursos técnicas estatísticas.

1.5 Estrutura da Dissertação

Este trabalho encontra-se dividido da seguinte forma:

No capítulo I é realizada uma introdução à temática com a justificação da escolha do tema. São também apresentados os objetivos da dissertação e é referida uma breve introdução à metodologia utilizada. De seguida é apresentada a estrutura da dissertação.

No capítulo II são abordados os temas da evolução do trabalho e das condições de segurança e saúde no trabalho (SST) ao longo do tempo, referindo-se a estratégia europeia para a SST e a situação da SST em Portugal. São também referidos a importância do capital humano numa organização e o impacto da SST no desempenho de uma organização.

No capítulo III é abordada a metodologia utilizada, definindo a pesquisa de marketing, o problema, os objetivos, o design da pesquisa, método de recolha de dados, processo de amostragem e métodos de análise de dados.

No capítulo IV é apresentada a empresa MM, o perfil da amostra e são apresentados e discutidos os resultados obtidos.

No capítulo V, a Conclusão, são apresentados o tema, objetivos, principais conclusões, recomendações à gestão, limitações ao trabalho e sugestões de pesquisa futura.

Capítulo II - Segurança e Saúde no Trabalho

2.1 Introdução

Neste capítulo será apresentada a evolução do trabalho e das condições de SST ao longo do tempo na Europa e em Portugal. Será também referida a importância do capital humano e das condições de SST numa organização, recorrendo à legislação existente. Será também apresentado o impacto da SST no desempenho de uma organização.

2.2 Evolução do trabalho e das condições de trabalho ao longo do tempo

Segundo Tamayo (2004), o ser humano dedica a maior parte da sua existência ao trabalho. O trabalho é um determinante fundamental do homem, sendo inseparável da sua existência. O filósofo alemão Heidegger considera uma componente existencial do homem o ter que fazer alguma coisa (*umgehen mit etwas*).

Sendo assim, e devido à enorme importância que tem na vida de todos, torna-se imperioso perceber o que é o “trabalho” e como foi percebido ao longo dos tempos.

Como lembra Peter Drucker, cit in Moura, P. (1998), o trabalho é tão antigo quanto o ser humano. Segundo Freitas (2005), o Código de Hammurabi, elaborado entre 1792 e 1750 a.C., integra o primeiro repositório de preceitos legais conhecido. Nele se encontram arroladas medidas penais aplicáveis a responsáveis por alguns tipos de acidentes, dentro da lógica então prevalecente de “olho por olho, dente por dente”. No Ocidente, a dignidade do trabalho foi falsamente louvada por muito tempo. O trabalho era “cantado” por poetas. No entanto, ninguém desses tempos mais antigos estudou de facto o trabalho e as condições em que era realizado. O trabalho não merecia a atenção de pessoas educadas, abastadas ou com autoridade. Trabalho era o que os escravos faziam.

Soibelman, (cit. in Vera, 2009), refere que trabalho provem do latim *tripalium*, que era um instrumento composto de três paus que servia para torturar réus e segurar cavalos por

ocasião de ferrar. A origem da palavra revela, por si só, o conceito, ou melhor dizendo, o “preconceito” que possuía na antiguidade.

Segundo Freitas (2005), antes da Revolução Industrial a produção era predominantemente artesanal. O avanço da agricultura, dos seus instrumentos e ferramentas, trouxe progressos ao trabalho.

O grande impacto nas condições de trabalho ocorre no final do séc. XVIII quando alguns setores produtivos começam a exigir uma crescente concentração de mão-de-obra, com a inerente diminuição do peso do trabalho artesanal na estrutura económica da sociedade. É neste período que se constata de forma mais consistente que os trabalhadores sofrem doenças com características distintas da demais população. Alguns autores defendem que este é o momento em que nasce verdadeiramente a medicina do trabalho, como consequência do trabalho industrial. A revolução industrial teve, pois, consequências profundas sobre a sociedade e a saúde do homem nas empresas e nas minas.

Na sequência do final da I Guerra Mundial, é criada a OIT – Organização Internacional do Trabalho, como instituição intergovernamental de representação tripartida, que torna possível a criação de uma plataforma mínima em matéria de condições de trabalho.

Com os anos 70 do século passado, inicia-se um novo modelo de atuação, o sistema de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), que se baseia no desenvolvimento tripartido- Estado, Empregadores, Trabalhadores – no qual o primeiro exerce função de “gestor e regulador” do equilíbrio global entre as duas outras partes, as quais devem cooperar entre si, cabendo aos empregadores a responsabilidade pelo incremento das medidas ajustadas.

2.2.1 Estratégia europeia para a SST

Segundo Santos (2014), a Europa tem assumido e pretende assumir-se como um exemplo de modelo social a nível global. Este é um jogo, no sentido em que há vitórias e derrotas, de competitividade e equilíbrios bem como de demonstração da sua efetividade. Essa tem que ser a função da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), tendo em conta, a dimensão económica real com impacto no sucesso das organizações e das sociedades como missão última.

De facto, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de dois milhões de pessoas morrem a cada ano, de doenças e acidentes de trabalho. Na UE, e segundo a Comissão Europeia (2014), todos os anos, mais de 4000 trabalhadores morrem devido a acidentes de trabalho e mais de três milhões são vítimas de um acidente de trabalho grave resultante numa ausência do trabalho superior a três dias. O custo económico é colossal, quer ao nível da pessoa, quer ao nível da empresa ou mesmo da sociedade em geral, comprometendo o crescimento económico e afetando a competitividade dos negócios e dos países. Este custo representará perto de 4% do PIB mundial, número subestimado, já que existe um comprovado deficiente registo e comunicação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. Este valor também não leva em linha de conta, os enormes custos pessoais e das famílias afetadas que este fenómeno arrasta. Esta é então, uma evidência suficiente para afirmar que os benefícios de uma boa política de SST excedem amplamente os seus custos.

Em 1989, surge a Diretiva Quadro 89/391/CEE do Conselho Europeu transposta para a legislação de cada Estado-membro, de carácter horizontal, isto é, aplicável a todos os setores e ramos da atividade económica, pública ou privada e com o objetivo de aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (CLBSP, 2001).

Consciente da importância da SST para a sua sustentabilidade, e por forma a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para mais de 217 milhões de trabalhadores na EU (segundo a Comissão Europeia), a União Europeia (EU), em conjunto com a Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) vem estabelecendo estratégias de implementação e desenvolvimento de políticas de SST. Na última estratégia definida – “*The European Strategy on Safety and Health at Work 2007-2012*” – assumia como grande objetivo “uma contínua, sustentável e uniforme redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais” com a meta concreta de redução em 25%.

Em agosto de 2013, a UE realizou uma consulta às organizações e aos cidadãos europeus sobre os caminhos prioritários para o próximo ciclo temporal (2014-2020). De toda esta informação existente no Eurobarómetro (http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/flash_arch_404_391_en.htm) resultaram nove recomendações a partir da necessidade de estabelecer uma nova estratégia com a missão de potenciar uma política europeia de SST de contínua criação de valor; integrando nas metas quantificadas, a área da Saúde; promovendo a investigação

e os estudos técnicos e económicos; incorporando os novos riscos emergentes e tendo uma especial atenção às PME's (Pequenas e Médias Empresas) e microempresas. O documento "*Priorities for Occupational Safety and Health Research*" contem as prioridades da Agenda UE2020 do qual, segundo Santos (2014), podemos salientar os seguintes enfoques de atuação:

- O mundo do trabalho em mudança – envelhecimento da população laboral (e respetivos efeitos físicos, patológicos e psíquicos na saúde), alterações e reestruturações organizacionais e novos métodos e tecnologias de trabalho (e.g. trabalho móvel/remoto, interfaces homem-máquina mais complexos e inteligentes, trabalho precário);
- Proteção da mulher no ambiente de trabalho – especialmente nas atividades onde está representada (tendo em atenção a defesa da maternidade e da saúde sexual e reprodutiva);
- Proteção dos trabalhadores migrantes – pela sua maior vulnerabilidade;
- Atenção aos principais problemas de saúde e bem-estar no trabalho – as lesões músculo-esqueléticas, as doenças crónicas, as desordens psicossociais (onde se inclui o “stress” laboral) e os cancros relacionados com o trabalho;
- Aumento do acesso das pequenas e microempresas à adequada SST – este segmento, sendo o maior empregador a nível europeu (segundo a Agência Europeia para a SST, em 2013, 99,8% das empresas europeias eram PME's, das quais, 92,4% eram microempresas e representavam 67,4% dos empregos. Em Portugal, e segundo o Pordata, em 2013, 99,9% das empresas eram PME's, sendo 96,2% microempresas.), é também o mais vulnerável;
 - Aprofundamento da investigação dos riscos nas novas indústrias e tecnologias;
 - Atenção especial aos agentes químicos e biológicos.

2.2.2 A Segurança e Saúde no Trabalho em Portugal

Segundo a ACT, o Direito do Trabalho teve a sua génese na proteção do trabalho subordinado com os primeiros diplomas a serem publicados em 1891 e 1893. ([http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Paginas/default.aspx)).

Em 1919, Portugal participa como membro fundador da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 1959 é criado o Gabinete de Higiene e Segurança do Trabalho destinado à investigação, estudo e difusão de princípios e técnicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Em 1974 ocorrem novas alterações na orgânica do Estado Português, refletindo as alterações sociais e políticas da Revolução. É criada a Direção-Geral do Trabalho, em cuja dependência fica a Direção de serviços de prevenção de Riscos Profissionais. É, porém, só em 1978 (Decreto-Lei n.º 47/78 de 21 de março) que surge a primeira regulamentação específica da Inspeção do Trabalho após o desmembramento do regime corporativo. Aí se aponta, decidida e expressivamente, para os princípios da Convenção 81 da Organização Internacional do Trabalho, atribuindo-se à Inspeção de Trabalho um estatuto de independência, fora das “contingências do poder político ou da força organizada dos parceiros sociais”. A consagração, neste diploma (estatuto), da autonomia administrativa da inspeção, agora Inspeção-Geral do Trabalho, bem como o reforço da sua estrutura interna, tinha em vista ainda uma maior aproximação aos princípios da Organização Internacional do Trabalho, apontando também para a criação de condições mínimas de resposta, aos novos desafios da então muito próxima adesão de Portugal à Comunidade Europeia.

Também em 1978, com a reestruturação do Ministério do Trabalho (Decreto-Lei n.º 47/78 de 21 de março), é criada formalmente a Direção-Geral de Higiene e Segurança do Trabalho (DGHST) único departamento estatal com atribuições exclusivas na área da higiene e segurança do trabalho.

Com a adesão de Portugal à Comunidade Europeia criaram-se condições para uma nova etapa na melhoria das condições de trabalho, nomeadamente no campo da higiene e segurança e, particularmente, no campo legislativo. Em 1992 realiza-se em toda a Europa

Comunitária o Ano Europeu da Segurança e da Saúde no Trabalho, com a sessão de abertura a ter lugar em Lisboa, dado que estava Portugal a presidir à Comunidade Europeia.

Em 1993, e para cumprir o estabelecido nos acordos de 1990/91, é criado o Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT), pelo Decreto-Lei n.º 219/93, de 16 de junho.

Em junho de 2001, a Assembleia da República, através da sua Resolução n.º 44/2001, do dia 27, institui em Portugal o Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho, a assinalar anualmente a 28 de Abril.

Ainda em 2004, o Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (ISHST) sucede ao IDICT pelo Decreto-Lei n.º 171/2004, de 17 de julho. A Inspeção-Geral do Trabalho continua enquanto tal, como organismo autónomo.

A 28 de setembro de 2007 é publicado o Decreto-Lei n.º 326-B/2007, que cria a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e extingue o Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e a Inspeção-Geral do Trabalho.

A nova entidade integra as competências de ambos os organismos extinguidos, e tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho e o controlo e fiscalização das normas em matéria laboral e de segurança e saúde no trabalho

Foi publicada através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, a nova Estratégia Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho para os anos de 2015 a 2020 - Por um Trabalho Seguro, Saudável e Produtivo (ENSST 2015-2020) com três objetivos estratégicos:

- Promover a qualidade de vida no trabalho e a competitividade das empresas;
- Diminuir o número de acidentes de trabalho em 30% e a taxa de incidência de acidentes de trabalho em 30%;
- Diminuir os fatores de risco associados às doenças profissionais.

Estes três objetivos estratégicos operacionalizam-se através de um conjunto de objetivos específicos, os quais se materializam através de um misto de medidas a serem levadas a cabo por todos os atores sociais:

- Desenvolver e implementar políticas públicas de segurança e saúde no trabalho;

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

- Melhorar a prevenção das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho;
- Apoiar as empresas na implementação da segurança e saúde no trabalho, designadamente as micro, pequenas e médias empresas;
- Promover a informação, formação, participação e cooperação nos locais de trabalho;
- Promover o cumprimento da legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- Reforçar a cooperação internacional em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Conforme se pode depreender, dois destes objetivos específicos: a promoção da participação dos trabalhadores (através da consulta aos trabalhadores), entre outros e a promoção do cumprimento da legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho vão ser objeto deste trabalho.

2.3 A importância do capital humano numa organização

Fundamentally, man is the key to all problems, not Money. Funds are valuable only when used by trained, experienced and devoted men and women. Such people, on the other hand, can work miracles even with small resources and draw wealth out of barren land. (Hammar skjöld, cit. in Rato e Silva, s.d.)

Foi Théodore Schultz (cit. in Rato e Silva, s.d.) quem, na década de 50 do séc. XX, criou o conceito de Capital Humano, sendo por isso considerado “o pai do Capital Humano”. Gary Becker, mais tarde, em 1964, consubstanciou esse conceito ao demonstrar que a saúde, o conhecimento, a capacidade de aplicar o conhecimento na resolução de problemas e no saber fazer, assim como o desenvolvimento de atitudes comportamentais positivas e a motivação para se desempenhar funções laborais, são fatores essenciais para a produção de valor económico pelo trabalho e, subsequentemente, para a criação de riqueza e de bem-estar. O estudo e a compreensão desta realidade traduziram-se no consenso de que o capital humano é o fator fundamental para o desempenho das

organizações e das economias nacionais, visto a criação do conhecimento ser a principal fonte de competitividade internacional (Ponchirolli, 2002).

O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), no final da década de oitenta do século XX, criou um grupo de trabalho coordenado por Amartya Sen (Prémio Nobel de Economia), em 1998, a partir da ideia de que “ a verdadeira riqueza da uma nação está na sua gente “.

Segundo Angeloni (2002), nenhuma pessoa detém todas as informações e conhecimentos organizacionais e nem sempre estas informações e conhecimentos estão explicitados e disponíveis, fazendo com que cada um detenha apenas uma parte deles, pelo que a tomada de decisão em equipa é uma forma a ser utilizada para superar as barreiras das informações e conhecimentos parciais. A tomada de decisão que envolve um maior número de pessoas tende a resultados mais qualificados, aumentando o conhecimento da situação de decisão, amenizando, pela agregação de informações e conhecimentos, as distorções da visão individualizada.

Todos os biénios, a agência europeia para a segurança e saúde no trabalho lança uma campanha de sensibilização sobre matérias relacionadas com a SST e às quais julga importante dar ênfase. No biénio 2012-13, a campanha foi: “*Juntos na prevenção dos riscos profissionais*”. Citando a agência no seu sítio oficial: “...a prevenção consiste em gerir os riscos relacionados com o trabalho, tendo como objetivo final a redução do número de acidentes de trabalho e doenças profissionais. A responsabilidade final pela gestão dos riscos recai sobre os empregadores e os gestores de topo, mas os seus esforços estão condenados ao fracasso sem a participação ativa dos trabalhadores. Por estas razões, esta campanha coloca uma ênfase especial na importância de apostar na liderança por parte dos gestores de topo e proprietários, em conjunto com a participação ativa dos trabalhadores.” O tema da campanha do biénio 2016-17 é “*Locais de trabalho saudáveis para todas as idades.*”

Sendo assim, faz todo o sentido consultar os trabalhadores para perceber qual o seu grau de satisfação com as suas condições de segurança e saúde no trabalho; qual o impacto que as mesmas têm no seu desempenho laboral e que sugestões têm para a melhoria das mesmas.

2.4 A importância das condições de segurança e saúde no trabalho numa organização

Conforme referido no ponto anterior, a campanha da agência europeia para a segurança e saúde no trabalho para o biénio 2016-17 é: *“Locais de trabalho saudáveis para todas as idades.”*

De facto, é imprescindível trabalhar, durante toda a vida, num ambiente saudável, pelo que se torna premente aos responsáveis e a todos os colaboradores de uma empresa, “pensar”, todos os dias, as condições de segurança e saúde no trabalho. Agir sempre que possível a jusante, proactivamente, na prevenção e quando tal não for possível, “à posteriori”, aprendendo com todos os pequenos e grandes incidentes, retirando dos mesmos todas as ilações por forma a prevenir novas ocorrências.

2.4.1 Enquadramento legal em matéria de SST numa organização

A sociedade atual assenta num conjunto de diplomas legais pelos quais, todos se devem nortear. É assim, impossível a uma empresa, nos dias de hoje, laborar sem seguir legislação geral e outra mais específica à sua atividade.

De acordo com o parlamento português, após a Revolução do 25 de Abril ter restituído aos Portugueses os direitos e liberdades fundamentais, os legítimos representantes do povo reuniram-se para elaborar uma Constituição que corresponde às aspirações do país. (<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>)

Segundo a presidência da república portuguesa, as funções do presidente da república são o de garante do regular funcionamento das instituições democráticas tendo como especial incumbência a de, nos termos do juramento que presta no seu ato de posse, "defender, cumprir e fazer cumprir a Constituição da República Portuguesa". Sendo assim, todas as leis que são emanadas pela atividade legislativa dos outros órgãos de soberania: as leis da Assembleia da República e os Decretos-Leis ou Decretos Regulamentares do Governo, devem seguir a Constituição da República Portuguesa.

O trabalho é regulado pelo Código do Trabalho (C.T.) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com todas as alterações introduzidas até agora. De acordo com o Artigo 128.º n.º 1 alínea i) deste mesmo diploma, sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim.

Mais concretamente, a segurança e saúde no trabalho é uma matéria que está regulamentada na Lei 102/2009 com a sua redação atual e que traduz o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, de acordo com o previsto no art.º 284º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) já acima referida. Este diploma refere no artigo 5º, ponto 1 que o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou coletiva, que detenha a gestão das instalações em que a atividade é desenvolvida.

O mesmo diploma também refere no artigo 18, ponto 1 e corroborando o C.T. acima referido, que o empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação do representante do empregador que acompanha a atividade da modalidade de serviço adotada;
- f) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

- g) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas no n.º 9 do artigo 15.º;
- h) A modalidade de serviços a adotar, bem como o recurso a serviços externos à empresa e a técnicos qualificados para assegurar a realização de todas ou parte das atividades de segurança e de saúde no trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 74.º;
- i) O equipamento de proteção que seja necessário utilizar;
- j) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à atividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço;
- k) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao termo do prazo para entrega do relatório único relativo à informação sobre a atividade social da empresa;
- l) Os relatórios dos acidentes de trabalho referidos na alínea anterior.

Para além desta legislação geral, as empresas devem ainda cumprir legislação particular e específica aos riscos derivados pela atividade profissional exercida na mesma.

2.4.2 Impacto dos riscos no desempenho de uma organização

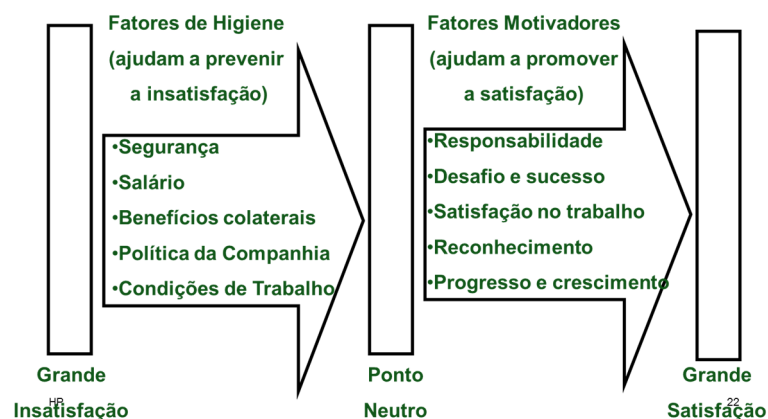
De acordo com Tamayo (2004), as duas últimas décadas do séc. XX foram marcadas por um crescente interesse pelo comportamento humano nas organizações, devendo-se tal em parte, ao excelente desempenho das empresas japonesas da época e à crença de que, o envolvimento dos trabalhadores com os valores e a filosofia dessas organizações era o principal responsável pelo seu sucesso. Quanto mais forte fosse a cultura da organização, mais os trabalhadores se comprometeriam com a mesma e maiores seriam as probabilidades da organização obter um bom desempenho económico-financeiro.

Segundo Costa e Costa (2005), a influência da motivação nas questões de SST já é um facto. Empresas que têm trabalhadores motivados tendem, na sua grande maioria, a possuir baixos índices de acidentes. Segundo Herzberg (cit. in Costa e Costa, 2005):

- Os fatores que produzem a satisfação do trabalhador são separados e distintos daqueles que causam insatisfação;
- Os fatores motivadores são: a autorrealização, o reconhecimento, o trabalho, em si, a responsabilidade e a ascensão;
- Os fatores higiênicos, como condições de trabalho, supervisão, relações interpessoais, salários e política da empresa em geral, são pré-requisitos para uma motivação efetiva.

Quando esse “ambiente higiênico” é perdido, a motivação deteriora-se rapidamente. Miguel (2006) adianta que, a segurança também é considerada um fator higiênico ou desmotivador por Herzberg (Fig.1). Tamayo (2004) refere também que os aspetos associados à insatisfação são a qualidade de supervisão, salário, políticas da empresa, condições físicas de trabalho, relacionamento interpessoal e segurança.

Fig. 1 – Fatores motivadores e desmotivadores

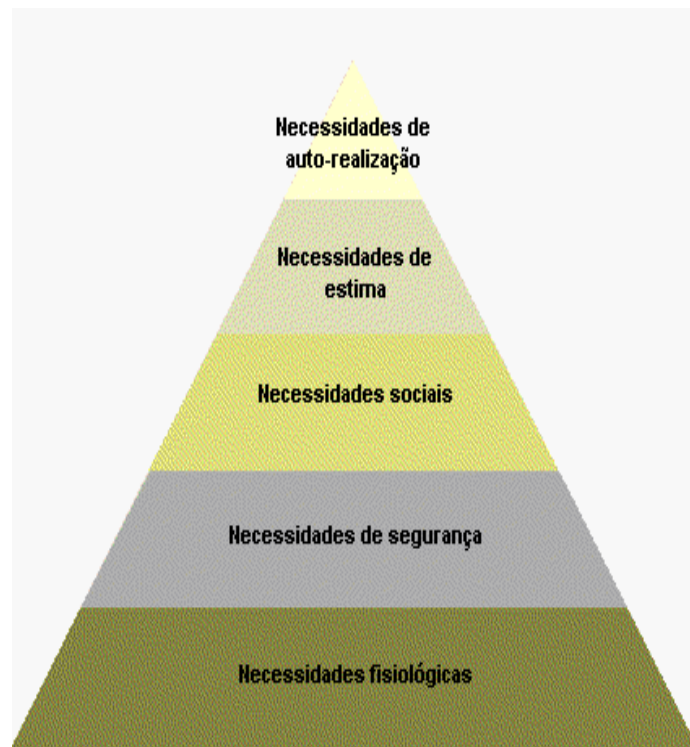


Fonte: adaptado de Miguel (2006).

De acordo com Abraham Maslow (cit. in Miguel, 2006), o “homem é um animal com vontade”. São as necessidades não satisfeitas que o fazem mover para diante e, à medida que uma necessidade se encontra satisfeita, emerge a próxima na hierarquia. De acordo

com esta hierarquia (Fig. 2), a nossa primeira necessidade é de sobrevivência, de modo que nos concentramos nas necessidades fisiológicas básicas, como comida, água e abrigo. Em seguida, preocupamo-nos com as necessidades de segurança, que se relacionam com o desejo de nos sentirmos seguros, protegidos e livres de ameaças à nossa existência. Uma vez razoavelmente seguros e protegidos, voltamos a nossa atenção para as relações com os outros, a fim de satisfazermos as nossas necessidades de pertença (sociais), que envolvem o desejo de nos afiliarmos com e sermos aceites por eles. De seguida, concentramo-nos nas necessidades de autoestima, as quais estão relacionadas com o duplo desejo de termos uma autoimagem positiva e de vermos as nossas contribuições valorizadas e apreciadas pelos outros.

Fig. 2 – Pirâmide das necessidades de Maslow



Fonte: adaptado de Miguel (2006).

Por fim, as necessidades de auto realização, que têm a ver com o requisito de desenvolvermos as nossas aptidões e atingirmos o nosso potencial máximo (Fig. 3).

Fig. 3 – Alguns meios possíveis de satisfação das necessidades

Necessidades a satisfazer	Meios Organizacionais de as satisfazer
Fisiológicas	Pagamento básico Espaço de trabalho Aquecimento Restaurante na empresa
Segurança	Segurança do trabalho Benefícios Regulamentos de Segurança
Sociais	Bons companheiros de trabalho Bons pares Bons superiores Bons clientes
Auto Estima	Projetos importantes Reconhecimento Escritório em local de prestígio
Auto Realização	Projetos de desafio Oportunidades para inovação e criatividade Formação

Fonte: adaptado de Miguel (2006).

De acordo com Tamayo (2004), a natureza da relação entre satisfação e desempenho no trabalho constituiu um tópico que até hoje suscita controvérsias, com alguns autores a defender a interferência positiva da satisfação no desempenho e outros a postular o inverso. As organizações que implementam estratégias que visam o bem-estar e a satisfação dos seus trabalhadores, isto é, que investem em recursos humanos, obtêm como resposta, trabalhadores mais satisfeitos e motivados, o que demonstra, de forma inequívoca, o facto de certas práticas que caracterizam a cultura da organização interferirem na satisfação no trabalho.

Segundo referido por Tamayo (2004), foram também realizados alguns estudos em que se observou uma relação positiva entre o rendimento organizacional e a satisfação no trabalho. Estudos têm também concluído pela existência de correlações negativas fracas entre satisfação no trabalho e absentismo, sendo que, a explicação mais frequente é a que a insatisfação é apenas um dos múltiplos fatores que concorrem para a decisão de faltar ao trabalho. Ainda segundo o mesmo autor, a saúde, o bem-estar e o trabalho são fenômenos intimamente relacionados e com grande interesse já que existe uma crescente conscientização dos inúmeros prejuízos que os problemas de saúde acarretam para as organizações. As ausências ao trabalho motivadas por esses mesmos problemas de saúde, costumam implicar perda de lucros, queda da produtividade, rotatividade, diminuição do ritmo de trabalho, etc.

Quick (cit. in Tamayo, 2004), apresenta evidências de que as organizações consideradas saudáveis exibem baixas taxas de absentismo e rotatividade, aliadas a altas taxas de produtividade.

Segundo a Comissão Europeia (2014), a prevenção de riscos e a promoção de condições mais seguras e saudáveis no local de trabalho são essenciais não só para melhorar a qualidade do emprego e as condições de trabalho, como também para melhorar a competitividade. Manter os trabalhadores saudáveis tem um impacto direto na produtividade.

A agência europeia para a segurança e saúde no trabalho, tem como objetivo tornar os locais de trabalho europeus mais seguros, mais saudáveis e mais produtivos - em benefício das empresas, dos trabalhadores e dos governos; de promover uma cultura de prevenção de riscos para melhorar as condições de trabalho na Europa. Refere esta agência que os governos e as suas entidades reguladoras e agências pretendem melhorar a segurança e a saúde no trabalho (SST) a fim de reduzir os custos para a sociedade das lesões e doenças e, simultaneamente, aumentar a competitividade e a eficiência a nível nacional. A SST pode aumentar a produtividade mediante:

- A redução do número de pessoas que se reformam antecipadamente ou que não estão em condições de trabalhar devido a lesões ou doenças.
- A redução dos custos de saúde e sociais de lesões e doenças.

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

- O reforço da capacidade das pessoas para o trabalho, proporcionado por uma melhoria da sua saúde.
- O aumento da utilização de métodos e tecnologias de trabalho mais eficazes.

Os dados intuídos e observados indicam que os indivíduos e as sociedades saudáveis são mais produtivos.

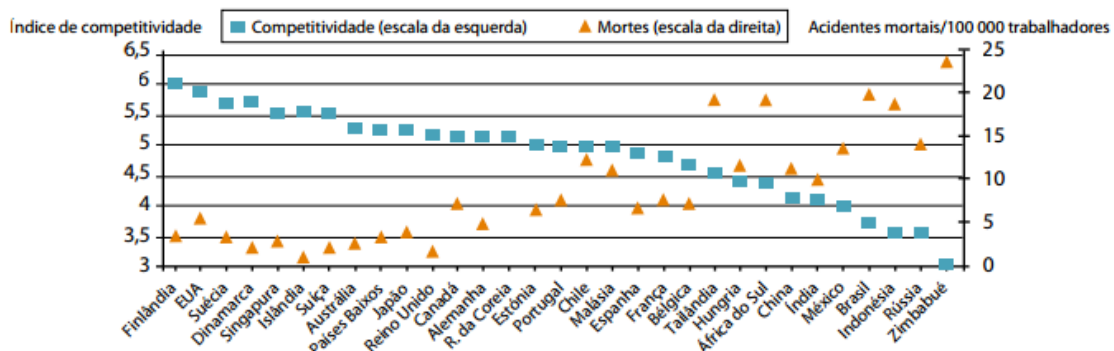
Um estudo da Direcção-Geral da Saúde e da Defesa do Consumidor concluiu que se todas as demais condições forem iguais, uma vantagem de cinco anos na esperança de vida garante a um país um crescimento anual do PIB superior em 0,3%-0,5%.

Existe um vasto manancial de investigação e estudos de caso de empresas que indicam que a SST pode aumentar a produtividade de diversas formas, através de:

- Melhoria da produtividade dos recursos, graças a um menor desperdício, menores paragens no ciclo de produção, maior rendimento dos processos, etc.;
- Produção de produtos de melhor qualidade;
- Incentivo às empresas para que descubram métodos de trabalho mais produtivos e suprimam as práticas antigas;
- Promoção da substituição de tecnologia e equipamento mais antigos e menos produtivos.

A Organização Internacional do Trabalho verificou que os países mais competitivos têm avaliações mais elevadas em matéria de SST (figura 4).

Fig. 4 – Competitividade e segurança (Fórum Económico Mundial, OIT/SafeWork).



Fonte: Facts76- EU-OSHA (2008).

Um comunicado de imprensa da Comunidade Europeia de 24 de abril de 2014 (http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-467_pt.htm) revela que, apesar de mais de metade dos trabalhadores europeus considerar serem boas as condições de trabalho no seu país (53%), uma maioria (57%) considera que as mesmas se deterioraram nos últimos 5 anos. O inquérito Eurobarómetro, realizado nos 28 Estados-Membros, revela que os níveis de satisfação são inferiores em alguns países, tais como em Portugal com 32%.

Segundo o Eurofundo, a análise de custos/benefícios é definida como uma técnica para avaliar os custos e os benefícios totais, em unidades monetárias, ao nível da sociedade ou de um projeto específico; um instrumento que torna visíveis as consequências económicas, o que, por seu turno, pode ser útil nas discussões políticas.

A investigação mostra que as empresas investem mais em SST, se constatarem que tal pode conduzir:

- À sua promoção enquanto organizações socialmente responsáveis e bem geridas.
- À resposta às expectativas dos clientes em matéria de SST.
- À redução do custo do seguro.
- À manutenção da produtividade e do moral, e ao reforço da sua capacidade.
- A recrutar e conservar trabalhadores qualificados.
- À redução do absentismo.

Estão então, em lançamento na Europa, uma série de iniciativas destinadas a persuadir as empresas da importância da SST e a estabelecer uma ligação clara entre a SST e o desempenho empresarial. Estas iniciativas têm objetivos muito diversificados, como:

- Aumentar a sensibilização para os benefícios da SST.
- Ligar o desempenho em matéria de SST aos resultados do investimento.
- Prestar apoio financeiro e apoio em matéria de SST.

2.5. Conclusão

Neste capítulo foram apresentadas a evolução do trabalho e das condições de SST ao longo do tempo na Europa e em Portugal. Foram também referidas a importância do capital humano e das condições de SST numa organização, recorrendo à legislação existente. Foi abordado o impacto da SST no desempenho de uma organização.

Capítulo III - Metodologia

3.1 Introdução

Este capítulo apresentará o processo de metodologia seguido neste trabalho, obedecendo à seguinte estrutura: definição de pesquisa de marketing; definição do problema; definição dos objetivos e hipóteses; design da pesquisa; método de recolha de dados; processo de amostragem e métodos de análise de dados.

3.2 Definição de pesquisa de marketing

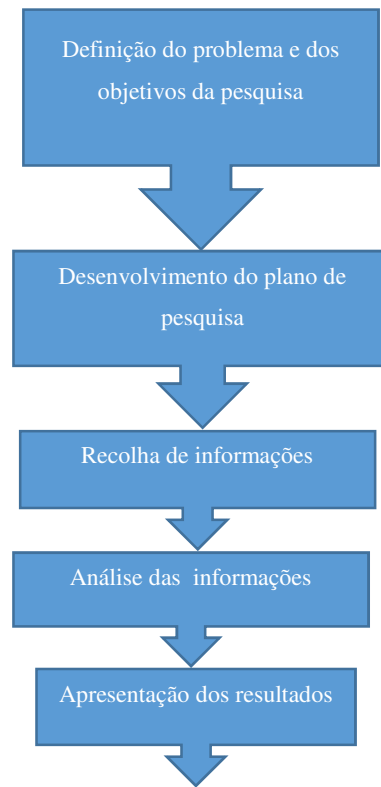
Segundo Kotler (2000), a pesquisa de marketing corresponde à elaboração, à recolha, à análise e à edição de relatórios sistemáticos de dados e descobertas relevantes sobre uma situação específica de marketing enfrentada por uma empresa.

Malhotra (2010) refere que a pesquisa de marketing é a identificação sistemática e objetiva, a recolha, análise, disseminação e utilização da informação com o objetivo de melhorar a tomada de decisão relacionada com a identificação e resolução de problemas e oportunidades em marketing.

De acordo com McDaniel e Gates (2003), virtualmente, toda a pesquisa de marketing é conduzida para melhor se compreender o mercado, para descobrir por que uma determinada estratégia falhou, ou para reduzir a incerteza da administração na tomada de decisões. No domínio da Segurança e Saúde no Trabalho, esta pesquisa de marketing pode ser realizada para testar se as estratégias da administração da empresa, as decisões tomadas e/ou a tomar são, ou foram, as mais adequadas; para perceber a opinião que os trabalhadores da empresa têm sobre as decisões relativas a Segurança e Saúde no Trabalho tomadas ou a tomar e o impacto que as mesmas têm em algumas variáveis. Trabalhadores, que nesta matéria, “vestem” o papel de clientes das mesmas decisões.

Segundo Kotler (2000), o processo de pesquisa envolve as cinco etapas mostradas na figura 5.

Fig. 5 – O processo de pesquisa de marketing



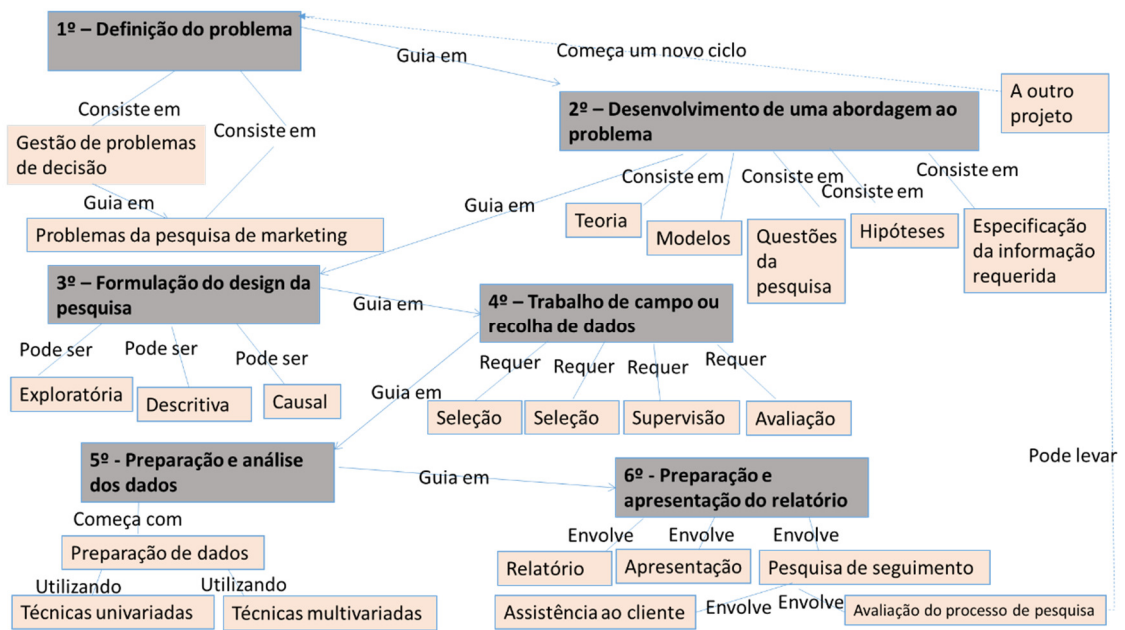
Fonte: adaptado de Kotler (2000).

Malhotra (2010) refere que o processo de marketing envolve seis passos, que são apresentados de seguida:

1. Definição do problema
2. Desenvolvimento de uma abordagem ao problema
3. Formulação do design da pesquisa
4. Trabalho de campo ou recolha de dados
5. Preparação e análise dos dados
6. Preparação e apresentação do relatório

Malhotra (2010) mostra também, num esquema simplificado conforme fig. 6, estas mesmas etapas.

Fig. 6 – O processo de pesquisa de marketing



Fonte: adaptado de Malhotra (2010).

Já McDaniel e Gates (2003) referem que o processo de pesquisa de dados compreende as etapas ilustradas na fig. 7.

Fig. 7 – O processo de pesquisa de marketing



Fonte: adaptado de McDaniel e Gates (2003).

3.3 Definição do problema

De acordo com McDaniel e Gates (2003), o processo de pesquisa inicia-se com o reconhecimento de um problema ou de uma oportunidade. Na perspectiva de Malhotra (2010), ao definir o problema, o pesquisador deve tomar em linha de conta a finalidade do estudo, as informações de fundo relevantes, que informações são necessárias e como serão utilizadas na tomada de decisão. Segundo Kotler (2000), um problema não deve ser definido de uma maneira muito geral nem tampouco de uma maneira excessivamente limitada. Ainda segundo McDaniel e Gates (2003), o problema é encarado como uma declaração das informações específicas necessárias para o agente decisor, com a finalidade de o ajudar a resolver um problema de decisão. É orientado pela informação e implica determinar quais informações são necessárias e como elas podem ser obtidas de maneira eficiente e eficaz. Nenhuma etapa da pesquisa requer mais percepção e criatividade do que a do processo de definição do problema da pesquisa. Definir corretamente o problema da pesquisa proporciona orientação e direção para todo o processo. Um problema de pesquisa bem definido representa metade de todo o processo de condução da pesquisa.

Sendo assim, o problema de pesquisa referente ao tema em causa será:

Qual a importância dos indicadores e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho no desempenho de uma organização, ao nível da motivação, produtividade, assiduidade e pontualidade?

3.4 Definição dos objetivos e das hipóteses

De acordo com McDaniel e Gates (2003), o objetivo da pesquisa é oferecer novas informações para a tomada de decisões. O auge do processo de formulação do problema é a declaração dos objetivos da pesquisa. Esses objetivos são declarados em termos das informações precisas necessárias para responder ao problema da pesquisa. Os objetivos devem ser o mais específico e o menos ambíguo, possíveis.

Sendo assim, os objetivos desta dissertação são os seguintes:

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

- Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto ao desempenho da empresa relativamente às condições de SST.
- Avaliar a influência das condições de SST ao nível da motivação, produtividade, assiduidade e pontualidade.
- Avaliar a importância dos indicadores de SST na perspetiva dos trabalhadores.
- Aferir se existem variações na percepção das condições de SST com base em características sociodemográficas e socioprofissionais.
- Recolher recomendações junto dos trabalhadores para a melhoria das condições de trabalho.

Ainda de acordo com McDaniel e Gates (2003), uma hipótese é uma declaração conjetural acerca do relacionamento entre uma ou mais variáveis que podem ser testadas com dados empíricos. Hipóteses são tentativas de declarações consideradas plausíveis, dadas as informações disponíveis.

Na perspetiva de Malhotra (2010), é fundamental a elaboração de uma abordagem ao problema que inclui a formulação de um objetivo ou estrutura teórica, modelos analíticos, perguntas de pesquisa, hipóteses e a identificação de características ou fatores capazes de influenciar a conceção da pesquisa.

Ainda segundo Hill e Hill (2012), a hipótese faz uma ponte entre a parte teórica e a parte empírica da investigação, sendo por isso, fundamental. Deve justificar o trabalho da parte empírica da investigação.

As hipóteses deste trabalho são:

- H.1.a – As condições de segurança e saúde no trabalho influenciam o desempenho no local de trabalho ao nível da motivação.
- H.1.b – As condições de segurança e saúde no trabalho influenciam o desempenho no local de trabalho ao nível da produtividade.
- H.1.c – As condições de segurança e saúde no trabalho influenciam o desempenho no local de trabalho ao nível da assiduidade.

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

- H.1.d – As condições de segurança e saúde no trabalho influenciam o desempenho no local de trabalho ao nível da pontualidade.
- H.2.a – A perceção das condições de segurança e saúde no trabalho varia com características sociodemográficas como o sexo, grupo etário e habilitações literárias.
- H.2.b – A perceção das condições de segurança e saúde no trabalho varia com características socioprofissionais como a categoria profissional, antiguidade no posto.
- H.3 – Os indicadores de SST previstos na legislação, são importantes para a aferição das condições de SST da empresa na perspectiva dos trabalhadores.

3.5 Design da pesquisa

De acordo com McDaniel e Gates (2003), o projeto de pesquisa é o plano a ser seguido para atender aos objetivos ou hipóteses da pesquisa.

Segundo Kotler (2000), a segunda etapa da pesquisa de marketing tem a ver com o desenvolvimento do mais eficiente plano para a recolha das informações necessárias. Elaborar um plano de pesquisa exige decisão sobre fontes de dados, abordagens da pesquisa, instrumentos de pesquisa, plano de amostragem e métodos de contacto.

O pesquisador pode reunir dados secundários, dados primários ou ambos, sendo que os dados secundários são aqueles que foram recolhidos para outra finalidade podem ser encontrados em algum lugar. Já os dados primários são aqueles que foram reunidos para uma finalidade específica ou para um projeto específico de pesquisa. Normalmente, os pesquisadores iniciam a sua investigação examinando dados secundários (e que no caso deste trabalho específico, poderão ser investigação de consultas aos trabalhadores anteriores, se existentes e fornecidas pela empresa), para verificar se o problema pode ser resolvido parcial ou totalmente sem o custo de recolha de dados primários. Quando os dados não existem ou estão ultrapassados, imprecisos, incompletos ou não são fiáveis, o pesquisador tem de recolher dados primários. O procedimento normal é de realizar algumas entrevistas pessoais, individualmente ou em grupos, de forma a obter uma

melhor ideia da opinião das pessoas sobre o tópico em causa, e então, desenvolver um instrumento formal de pesquisa, aperfeiçoá-lo e levá-lo a campo.

Segundo Kotler (2000), a pesquisa pode ser exploratória – cuja meta é demonstrar a real natureza do problema e sugerir possíveis soluções ou novas ideias. Pode ser descritiva – que procura determinar certas dimensões e pode ser causal – cujo propósito visa testar a relação de causa e efeito.

De acordo com McDaniel e Gates (2003), a pesquisa exploratória é geralmente de pequena escala e realizada para definir a natureza exata de um problema e obter uma melhor compreensão do ambiente no qual ele está ocorrendo. A pesquisa exploratória tende a ser altamente flexível, com os pesquisadores a seguirem ideias, dicas e palpites, até que as restrições de tempo e dinheiro o permitam. Muitas vezes, estas ideias e dicas são obtidas de especialistas na matéria.

No caso desta dissertação, exemplos de especialistas serão Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho (TSST) e quadros superiores de empresas diversas.

Ainda segundo McDaniel e Gates (2003), os estudos descritivos são conduzidos para responder às perguntas *quem, o quê, onde e como*. Nos estudos causais, o pesquisador investiga se uma variável gera ou determina o valor de outra variável. Uma variável dependente é uma variável que se espera que seja explicada, já uma variável independente é uma variável que o pesquisador pode, até certo ponto, manipular, modificar ou alterar. A pesquisa descritiva pode esclarecer associações ou relacionamentos, ajudando o pesquisador a selecionar as variáveis para um estudo causal.

Nos estudos causais devem ser observados três critérios:

- Sequência temporal – existe uma ordem de eventos causais apropriada, ou seja, o efeito acompanha de perto a causa conjecturada.
- Variação concomitante – grau no qual uma causa presumida e um efeito presumido ocorrem ou variam simultaneamente.
- A terceira questão relacionada com a causalidade é reconhecer a possibilidade de associação espúria, o que significa que outras variáveis podem causar mudanças na variável independente. Numa situação ideal, o pesquisador demonstra que

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

existe total ausência de outros fatores causais, mas no mundo real da pesquisa de marketing, é difícil identificar e controlar todos os fatores causais potenciais.

Malhotra (2010) faz uma comparação entre os três tipos de pesquisa, conforme quadro 1.

Quadro 1 – Comparação entre os três tipos de pesquisa

	Exploratória	Descritiva	Causal
Objetivo	Descoberta de ideias e dados	Descreve características ou funções de mercado	Determina relações de causa e efeito
Características	Flexível, versátil. Frequentemente, marca o início da pesquisa.	Marcada pela formulação prévia de hipóteses específicas. Design pré planeado e estruturado	Manipulação de uma ou de mais variáveis independentes. Medição do efeito nas variáveis dependentes. Controle de outras variáveis indiretas
Métodos	Entrevistas com peritos. Pesquisas piloto. Dados secundários Pesquisa qualitativa	Dados secundários: análise quantitativa Pesquisas Painéis Dados de observação e outros dados	Experimentações

Fonte: adaptado de Malhotra (2010).

O tipo de pesquisa utilizado neste trabalho é a pesquisa descritiva.

3.6 Método de recolha de dados

De acordo com McDaniel e Gates (2003), existem três métodos básicos de pesquisa: levantamento, observação e experimentação, sendo que, a pesquisa por levantamento, que envolve a existência dum questionário, é geralmente descritiva na sua natureza, mas pode ser causal; a experimentação, na qual o pesquisador executa uma mudança numa ou mais variáveis observando os seus efeitos numa outra variável, é quase sempre causal e a pesquisa por observação, onde as ações dos entrevistados são monitoradas sem que haja uma interação direta, é tipicamente descritiva.

Ainda segundo Kotler (2000), há cinco tipos de abordagem de pesquisa:

- Observação, em que se reúnem dados novos observando-se participantes e cenários relevantes.
- Pesquisa de grupo de foco em que existe uma reunião de discussão sobre um determinado produto, serviço,... Envolve um grupo de seis a dez pessoas e um moderador.
- Levantamento, utilizado pelas empresas para apreender e mensurar o conhecimento, as convicções, as preferências e o grau de satisfação da população em geral.
- Dados comportamentais, em que os clientes deixam pistas do seu comportamento de compra nos dados recolhidos pelos leitores dos códigos de barras, nos registos de compras por catálogo e nos bancos de dados dos clientes.
- Pesquisa experimental, que do ponto de vista científico é a mais válida e cujo propósito é captar as relações de causa e efeito eliminando as explicações contraditórias das verificações observadas.

Quanto aos instrumentos de pesquisa, Kotler (2000) refere que estes podem ser de dois tipos:

- Questionários – consistem num conjunto de perguntas que serão postas aos entrevistados. Devido á sua flexibilidade, são de longe os instrumentos mais

usados para recolha de dados primários. Devem ser cuidadosamente desenvolvidos, testados e aperfeiçoados, antes de serem aplicados em larga escala.

- Instrumentos mecânicos, tais como galvanômetros, taquistoscópios, câmaras oculares e audímetros são ocasionalmente utilizados em pesquisas de marketing.

De acordo com McDaniel e Gates (2003), a pesquisa por levantamento consiste na utilização de um questionário para recolher factos, opiniões e atitudes. Trata-se da forma mais popular de recolha de dados primários. Os motivos para esta popularidade são:

- A necessidade de saber o porquê das atitudes e os questionários podem ser usados para dar uma ideia das forças causais em funcionamento.
- A necessidade de saber como, de compreender o processo pelo qual os consumidores passam antes de tomarem uma decisão.
- A necessidade de saber quem é a pessoa do ponto de vista demográfico ou do seu estilo de vida. Informações sobre a idade, rendimento, ocupação, estado civil, instrução e outros fatores, são necessários para a identificação e a definição dos segmentos de mercado.

Na perspectiva de Malhotra (2010), a recolha de dados envolve uma força de campo, pessoal que opera no campo, como no caso das entrevistas pessoais (no domicílio, centros comerciais ou pessoal mas assistida por computador), por telefone, pelo correio (tradicionais e pesquisas de painéis pelo correio com domicílios pré-recrutados), ou eletronicamente (endereço eletrónico ou internet). Segundo Kotler (2000), os métodos de contacto poderão ser os seguintes:

- Questionário pelo correio – a melhor maneira de chegar a pessoas que não responderiam a entrevistas pessoais ou cujas respostas poderiam ser influenciadas ou distorcidas pelos entrevistadores. A linguagem deve ser simples e clara. A taxa de resposta é muito baixa ou lenta;
- Entrevistas por telefone – melhor método de recolha rápida de informação; o entrevistador pode ainda esclarecer alguma pergunta. A taxa de resposta é

geralmente superior à dos questionários por correio. A principal desvantagem é que as entrevistas devem ser breves e não dá para serem muito pessoais;

- Entrevistas pessoais - método mais versátil. O entrevistador pode fazer mais perguntas e registar observações adicionais sobre o entrevistado. São no entanto mais caras e exigem mais planeamento do que as anteriores. Podem também conduzir à distorção ou à tendenciosidade por parte do entrevistador;
- Entrevistas “online” – os questionários podem por exemplo, ser incluídos em páginas ou sítios da “web” frequentemente visitados. De acordo com McDaniel e Gates (2003), existem vários motivos para uma grande popularidade dos levantamentos pela internet, dos quais se destacam apenas as seguintes:
 - A rapidez com que um questionário pode ser criado e distribuído aos entrevistados e com que os dados podem ser levantados. Os dados são obtidos eletronicamente, de modo que o software de análise estatística pode ser programado para processar questionários padronizados e devolver resumos e tabelas estatísticas automaticamente;
 - O custo e o tempo de execução do mesmo são mais baixos, já que não existe impressão, remessa, entrada de dados e entrevistador;
 - Os questionários enviados pela internet podem também ser mais atraentes, com fontes e gráficos interessantes;
 - Utilizadores profissionais e empresariais de serviços da internet também constituem um excelente público para se atingir com os levantamentos pela internet.

Ainda segundo McDaniel e Gates (2003), o maior problema para os levantamentos pela internet prende-se com o facto dos utilizadores da internet não representarem a população como um todo. Segundo os dados de 2015 do Bareme Internet, a penetração da internet em Portugal continua a crescer, atingindo os 5,6 milhões de utilizadores, um valor que representa 65.4% do universo composto pelos residentes no Continente com 15 e mais anos. No caso da organização escolhida para realização do inquérito, o problema acima referenciado põe-se, já que muitos dos funcionários não têm acesso à internet.

Outro problema prende-se com a segurança na internet e com os *hackers* que usurpam os utilizadores da mesma. Existe também um potencial problema de múltipla resposta pelo mesmo utilizador ao mesmo questionário. Tal pode ser ultrapassado fornecendo senhas exclusivas aos indivíduos convidados a participar, que permitem um único acesso ao levantamento.

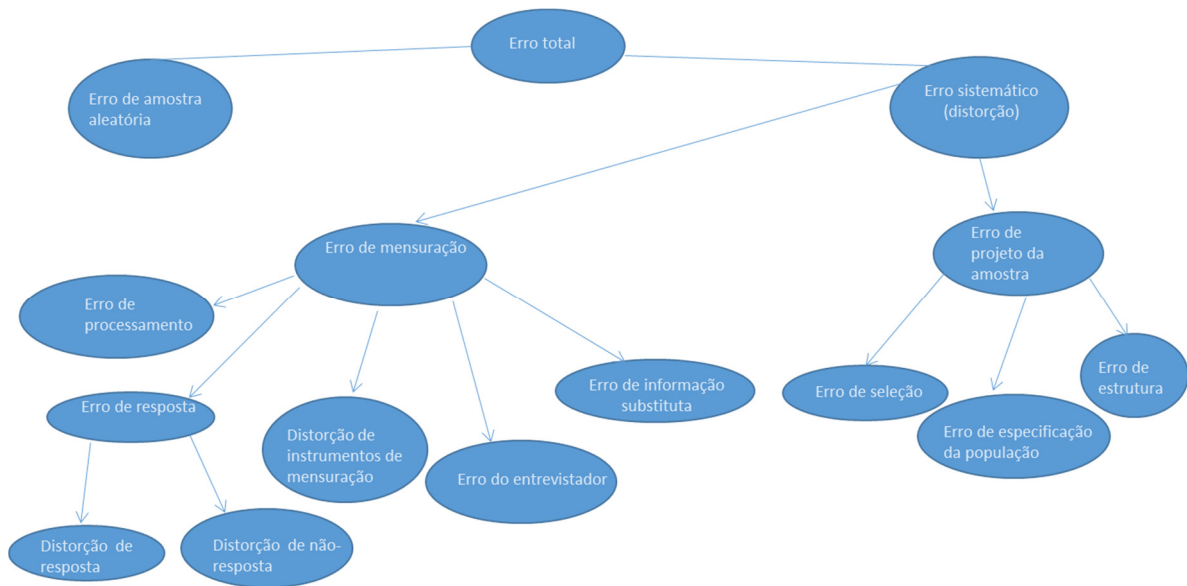
De uma forma resumida, McDaniel e Gates (2003) referem então, quais os fatores que determinam a seleção de um método de levantamento:

- O grau de precisão da amostra.
- O orçamento disponível.
- A necessidade de expor o entrevistado a vários estímulos.
- A qualidade requerida dos dados (prende-se com a validade e a fiabilidade dos dados resultantes).
- O tamanho do questionário.
- A necessidade de serem realizadas certas tarefas especializadas pelos entrevistados.
- O índice de incidência.
- O grau de estrutura do questionário.
- O tempo disponível para concluir o levantamento.

Segundo Kotler (2000), a fase de recolha de dados da pesquisa é geralmente, a mais dispendiosa e a mais sujeita a erros. No caso dos levantamentos podem surgir alguns problemas como alguns entrevistados não estarem na empresa no período de recolha dos dados; outros recusar-se-ão a colaborar e outros poderão dar respostas tendenciosas e desonestas.

De acordo com McDaniel e Gates (2003), existem alguns erros que podem ser encontrados numa pesquisa por levantamento, conforme fig. 9.

Fig. 8 – Tipos de erros encontrados na pesquisa por levantamento



Fonte: adaptado de McDaniel e Gates (2003).

- Erro de amostragem – A meta de um levantamento por questionário é de inferir sobre a população total, com base nas respostas dadas pelos entrevistados da amostra. Mesmo que todos os aspectos da amostra sejam considerados corretamente, os resultados ainda estarão sujeitos a uma certa percentagem de erro, devido à variação de probabilidades. A variação de probabilidades é a diferença entre o valor da amostra e o valor real da média da população. Esse erro não pode ser evitado, apenas reduzido pelo aumento do tamanho da amostra.
- Erro sistemático ou distorção – Resulta de erros ou problemas no projeto de pesquisa ou de erros na execução do projeto da amostra. São por vezes denominados de erros não amostrais.
- Erro de estrutura – Resulta do uso de uma estrutura de amostragem imprecisa ou incompleta.
- Erro de especificação da população – Resulta da definição incorreta da população ou do universo do qual é selecionada a amostra.
- Erro de seleção – pode ocorrer mesmo quando o pesquisador tem uma correta estrutura da amostragem e definiu corretamente a população. Este tipo de erro ocorre quando os procedimentos de amostragem são incompletos ou impróprios

ou quando os procedimentos de seleção apropriados, não são seguidos corretamente.

- Erro de mensuração – Ocorre quando existe uma variação entre a informação procurada (valor real) e a informação de facto obtida pelo processo de mensuração.
- Erro de informação substituta – Ocorre quando há uma discrepância entre a informação de facto necessária para resolver um problema e a informação que está sendo procurada pelo pesquisador.
- Erro do entrevistador – Também denominada de distorção do entrevistador, deve-se à interação entre o entrevistador e o entrevistado. Inconscientemente ou conscientemente, o entrevistador pode influenciar o entrevistado a dar respostas erradas ou imprecisas. Por isso, o entrevistador deve ser treinado corretamente e bem supervisionado, para que a neutralidade esteja sempre latente.
- Distorção de instrumentos de mensuração – Resulta de problemas com os instrumentos de mensuração ou os questionários. Problemas desse tipo podem ser evitados tendo atenção aos detalhes na fase de projeto do questionário e com pré testes do questionário antes do início das entrevistas de campo.
- Erro de processamento – são basicamente enganos que ocorrem na hora de entrar com as informações de documentos de levantamentos no computador.
- Distorção de não-resposta – num levantamento por questionário, nem todas as pessoas da amostra a entrevistar, efetivamente são entrevistadas. A pergunta que se impõe é: “ Os que responderam ao questionário são sistematicamente diferentes dos que não responderam ao questionário?”. Estas diferenças são apelidadas de distorção da não-resposta. É obvio que, quanto maior for o índice de resposta, menor é o possível impacto da não-resposta, porque os não-entrevistados passam a representar um subconjunto menor no quadro geral. A distorção da não-resposta ocorre quando:
 - A pessoa não pode ser encontrada num determinado horário;
 - O entrevistado potencial é encontrado, mas não pode ou não quer participar naquele horário;

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

- A pessoa é encontrada, mas recusa-se a participar da pesquisa. Este é o problema mais sério, já que nas duas primeiras circunstâncias é possível que as pessoas participem futuramente.

Ainda segundo McDaniel e Gates (2003), o índice de recusa de resposta aos questionários chega perto dos 40%.

- Distorção de resposta – se houver uma tendência de resposta a uma certa questão de uma determinada forma, então existe o que se apelida de distorção de resposta. Esta pode ocorrer de duas maneiras básicas: falsificação inconsciente ou deturpação deliberada. A deturpação deliberada ocorre quando as pessoas dão respostas erradas, propositadamente. Falsificações inconscientes ocorrem quando o entrevistado legitimamente tenta ser honesto, mas dá uma resposta imprecisa.

Neste trabalho, a abordagem de pesquisa será o levantamento, sendo efetuado um pré teste do instrumento em causa – questionário – e que será motivo para uma primeira entrevista a alguns quadros superiores de empresas e a especialistas na matéria – Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho (TSST).

De acordo com McDaniel e Gates (2003), a mensuração é um procedimento utilizado para designar números que refletem a quantidade de um atributo possuído por um evento, pessoa ou objeto. Existem vários tipos de escalas de mensuração:

- Escalas nominais – são bastante utilizadas na pesquisa de marketing e dividem os dados em categorias mutuamente exclusivas e coletivamente exaustivas. Isto implica que toda a fração de dados se encaixa numa única categoria e que todos os dados se encaixam nalgum lugar da escala. As estatísticas descritivas mais comuns são as contagens de frequência, percentagens e modas.
- Escalas ordinais – mantêm as características de rotulação da escala nominal, mas têm também a capacidade de ordenar os dados. A estatística descritiva mais comum é a mediana (média ou métrica de variação).

- Escalas intervalares – possuem todas as propriedades das escalas nominal e ordinal, além disso, os intervalos entre os pontos consecutivos são iguais. A estatística descritiva mais comum é a média/variação.
- Escalas de razão – incorporam todas as propriedades das escalas, nominal, ordinal e intervalar; além disso, inclui um ponto zero absoluto. A estatística descritiva mais comum é a média geométrica/média harmónica.

Segundo Kotler (2000), as perguntas dos questionários podem ser fechadas, especificando previamente todas as possíveis respostas, e abertas, permitindo a quem está a responder, fazê-lo nas suas próprias palavras. As perguntas fechadas geram respostas mais fáceis de serem interpretadas, mas as abertas são, regra geral, mais reveladoras, pois não limitam as respostas dos entrevistados. As perguntas abertas são particularmente úteis em pesquisas exploratórias, em que o entrevistador está preocupado em saber como as pessoas pensam e não em mensurar quantas pessoas pensam de um determinado modo. É necessário também ter cuidado com a linguagem utilizada no questionário, que deverá ser simples, direta e imparcial, devendo ser pré testado por uma amostragem de entrevistados antes de ser utilizado. A pergunta inicial deve tentar criar interesse por parte do entrevistado e as perguntas mais difíceis e pessoais devem ser feitas por último, para que os entrevistados não adotem uma atitude defensiva. Por fim, as perguntas devem seguir uma ordem lógica;

Neste trabalho, pretende-se reduzir ao máximo, os erros acima enumerados, pelo que o questionário, que se encontra no anexo II, será dirigido a todos os trabalhadores da empresa, por forma a obter o máximo de respostas possíveis e entregue em mão ou via eletrónica.

Numa primeira fase, e conforme já referido anteriormente, será realizado um questionário com o *design* julgado mais adequado, mais fácil e apelativo de preencher, que funcionará como pré teste do questionário futuro, e que será distribuído a um número restrito de quadros superiores e especialistas, para análise crítica e eventuais sugestões de alterações ao mesmo. Serão evitadas perguntas difíceis que possam funcionar como entrave de resposta a todo o questionário ou a parte dele. Não serão dados quaisquer incentivos aos potenciais entrevistados (funcionários da empresa), mas foi demonstrado à administração da empresa, o valor acrescido deste questionário para a mesma, já que, além de fornecer

um maior conhecimento à gestão da opinião dos seus trabalhadores acerca das condições de trabalho e do impacto das mesmas no seu trabalho, constitui por si só, o cumprimento de um requisito legal, conforme já várias vezes mencionado e explicitado no decorrer desta dissertação. A administração reconhece a importância do mesmo, já que não é realizada na empresa, a obrigatória consulta anual aos trabalhadores.

O tipo de perguntas utilizado no questionário deste trabalho, será maioritariamente do tipo fechado, tendo no entanto algumas perguntas do tipo aberto, de denominação completamente não-estruturada.

É importante referir que foi utilizada uma escala de Likert de 5 níveis (1- Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3 – Não concordo, nem discordo; 4- Concordo parcialmente; 5- Concordo totalmente) mais 1 nível, para que incluísse o “Não sabe/não aplicável” identificado pelo número 6, para as perguntas 1 a 4 inclusive, 8, 10, 11, 17, 23.

A mesma escala, com outras designações, foi utilizada na pergunta 25 (1- Nada importante; 2- Pouco importante; 3 – Importante; 4- Muito importante; 5- Extremamente importante; 6 - Não sabe/não aplicável).

As escalas serão maioritariamente do tipo nominal e ordinal.

O questionário que se encontra no anexo II está articulado com os objetivos da investigação de acordo com o quadro 2.

Quadro 2. – Articulação de questionário com objetivos da investigação

Objetivos da investigação	Perguntas do questionário
Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto ao desempenho da empresa relativamente às condições de SST.	Perguntas 1 a 22 e pergunta 24
Avaliar a influência das condições de SST ao nível da motivação, produtividade, assiduidade e pontualidade.	Pergunta 23
Avaliar a importância dos indicadores de SST na perspetiva dos trabalhadores.	Pergunta 25
Aferir se existem variações na percepção das condições de SST com base em características sociodemográficas e socioprofissionais.	Pergunta 27 a 32 cruzando com as restantes perguntas do questionário acerca da percepção das condições de SST
Recolher recomendações junto dos trabalhadores para a melhoria das condições de trabalho.	Perguntas 9, 13, 18 e 26.

3.7 Processo de amostragem

Após decidir sobre a abordagem a ser seguida e os instrumentos de pesquisa, e ainda segundo Kotler (2000), o pesquisador deve elaborar um plano de amostragem, decidindo sobre:

- A unidade de amostragem (quem será pesquisado, qual a população alvo). De acordo com McDaniel e Gates (2003), uma amostra é um subconjunto de uma população maior devendo, em primeiro lugar, ser definida a população, ou o universo de interesse, sendo desse extraída a amostra que deverá incluir todas as pessoas cujas opiniões, comportamentos, preferências e atitudes darão informações para a solução do problema da pesquisa;

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

- O tamanho da amostra, sendo que, segundo Kotler (2000), amostras grandes oferecem resultados mais fiáveis do que amostras mais pequenas
- O procedimento de amostragem (como devem ser seleccionados os entrevistados). Existem vários tipos de amostragem:
 - Amostra probabilística – De acordo com McDaniel e Gates (2003), a amostra probabilística é caracterizada pelo facto de todo o elemento da população ter uma probabilidade de ser seleccionado diferente de zero. Segundo Kotler (2000), permite o cálculo da fiabilidade para erros de amostragem.
 - Amostra aleatória simples – todos os membros de uma população têm a mesma hipótese de serem seleccionados;
 - Amostra aleatória estratificada – a população é dividida em grupos mutuamente excludentes (como faixas etárias) e amostras aleatórias são extraídas de cada grupo;
 - Amostragem por agrupamento – a população é dividida em grupos mutuamente excludentes e o entrevistador extrai uma amostra dos grupos para entrevistar.
 - Amostra não probabilística – De acordo com McDaniel e Gates (2003), esta inclui todas as amostras que não podem ser consideradas probabilísticas e segundo Kotler (2000), é utilizada quando o tempo ou o custo envolvidos na amostragem probabilística forem demasiado altos.
 - Amostra por conveniência – o entrevistador escolhe os membros mais acessíveis da população
 - Amostra por julgamento – o pesquisador selecciona membros da população que sejam bons fornecedores de informações precisas
 - Amostra por quotas – o pesquisador identifica e entrevista um número predeterminado de pessoas em cada uma das diversas categorias

Na presente investigação, serão fornecidos questionários a toda a população, ou seja, a todos os trabalhadores da empresa, independentemente da posição que ocupam, idade,

sexo, antiguidade, de forma, a que o número de questionários respondidos e rececionados seja o maior possível. Trata-se então de uma amostra não probabilística, por conveniência, já que e segundo Alves (2006), ocorre quando a participação é voluntária ou os elementos da amostra são escolhidos por uma questão de conveniência, não garantindo, à partida, o processo amostral, que a amostra seja representativa.

3.8 Métodos de análise de dados

Segundo Kotler (2000), a penúltima etapa no processo de pesquisa é tirar conclusões a partir dos dados recolhidos. O pesquisador deverá tabelar os dados e montar distribuições de frequência. Calcula médias e medidas de dispersão para cada uma das principais variáveis.

De acordo com McDaniel e Gates (2003), a finalidade da análise de dados é interpretar a massa de dados recolhidos e tirar conclusões a partir dela. Para isso, o pesquisador poderá utilizar técnicas que vão desde uma simples análise de frequência até complexas multivariações. Na perspectiva de Malhotra (2010), a preparação de dados inclui a edição, codificação, transcrição e verificação dos mesmos dados. Cada questionário ou formulário de observação é inspecionado ou editado e, se necessário, corrigido.

Neste trabalho serão utilizadas estatísticas descritivas do tipo: média (medida de tendência central que soma os valores para todas as observações dum variável dividindo pelo número de observações) e desvio padrão (medida de dispersão que calcula a raiz quadrada da soma dos desvios ao quadrado da média dividida pelo número de observações menos 1 e que indica como os dados são dispersos).

Para avaliar a fiabilidade da escala será aplicado o Alfa de Cronbach. Segundo Pestana e Gageiro (2008), o Alfa de Cronbach é uma das medidas mais usadas para verificação da consistência interna dum grupo de variáveis (itens), podendo definir-se como a correlação que se espera obter entre a escala usada e outras escalas hipotéticas do mesmo universo, com igual número de itens, que meçam a mesma característica.

Será utilizado o método de regressão linear múltipla, que é uma técnica estatística, descritiva e inferencial, que permite a análise da relação entre uma variável dependente (Y) e um conjunto de variáveis independentes (X's) (Pestana e Gageiro , 2008).

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

Serão ainda usados testes paramétricos t , que servem para testar hipóteses sobre médias de uma variável de nível quantitativa numa dicotómica e a análise de variância ANOVA, para testar diferenças de médias entre variáveis com mais do que 2 categorias.

3.9 Conclusão

Este capítulo abordou a metodologia a ser empregue nesta dissertação.

Começou-se por definir em que consistia uma pesquisa de marketing. De seguida, definiram-se o problema; os objetivos e o design da pesquisa. Foram também abordados quais os métodos de recolha de dados; processos de amostragem e métodos de análise de dados existentes. Por fim, foi explicado quais os cuidados na apresentação das conclusões relativas à metodologia seguida.

No próximo capítulo, será caracterizada a empresa MM e apresentados e discutidos os resultados do trabalho.

Capítulo IV – Apresentação e Discussão dos Resultados

4.1 Introdução

Neste capítulo será caracterizada a empresa MM e o perfil da amostra. Serão também apresentados e discutidos os resultados obtidos do inquérito realizada aos trabalhadores da empresa. O tratamento estatístico é vital nos estudos de investigação por forma a analisar todos os dados recolhidos de uma forma sistemática, evitando a subjetividade do investigador. Assim, são de seguida apresentados os resultados obtidos recorrendo ao SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), após realização de questionários dirigidos a todos os funcionários da empresa.

4.2 Caracterização da empresa MM

O Grupo onde se insere a empresa MM foi criado em 2006 com o objetivo de repercutir a marca, nas restantes empresas da mesma entidade patronal, por forma a extrair as sinergias daí derivadas, bem como centralizar os meios materiais e humanos comuns às atividades desenvolvidas pelas empresas que o compõem. Procurou-se assim aproveitar melhor as instalações, máquinas e equipamentos disponíveis e as capacidades técnicas dos trabalhadores indiretos, diluindo custos operacionais e possibilitando uma maior agressividade comercial.

As empresas que constituem o Grupo situam-se no norte do país, ocupando uma área superior a 32.600 m² e sendo responsável por mais de 500 postos de trabalho diretos e indiretos. O Grupo através das suas empresas, orgulha-se por participar e ter participado em algumas obras espalhadas pelo mundo.

A conformidade dos produtos e serviços, a satisfação dos clientes, a melhoria contínua, as ações de formação dos colaboradores, os procedimentos operativos e funcionais, os inúmeros ensaios realizados aos materiais e equipamentos, realização de auditorias internas e externas, conferem à empresa MM do setor da metalomecânica, o estatuto de Empresa Certificada, segundo a norma NP EN ISO 9001:2008. O meio ambiente é

também uma preocupação continuada e transversal de todas as empresas que constituem o Grupo possuindo outras certificações mais específicas. A empresa MM é responsável por empregar mais de 100 funcionários diretos.

A empresa MM funciona no horário entre as 8H e as 17.20H, na parte produtiva e entre as 8.30H e as 18.10H nas restantes áreas. Ambas as situações contemplam pausa para almoço e intervalo a meio da manhã e da tarde.

Relativamente à organização dos serviços de saúde e segurança no trabalho (SST), estes são internos, sendo garantidos por um Técnico Superior de Segurança no Trabalho.

4.3 Caracterização dos respondentes

Num universo de 134 trabalhadores, 7 são mulheres (5,2%) e os restantes homens (94,8%).

Relativamente à categoria profissional, foram encontradas 42 diferentes categorias. Por uma questão de tratamento de dados, foi decidido criar 5 grupos de categorias gerais representativas de todas as categorias existentes.

Dos 134 trabalhadores existentes na empresa, 100 trabalhadores responderam aos questionários. A maior parte dos “não respondentes” encontrava-se de baixa e não quis ou não pode responder ao mesmo.

- Género – Tendo em consideração a tabela 1, de um total de 100 respondentes, 91 são homens (percentagem válida de 92,9%, já que não considera os omissos), sendo os restantes 7 mulheres (7,1%). Dois dos respondentes omitiram o género, embora, tendo em conta os dados da empresa indicados acima, estes terão que ser homens.

Tabela 1 – Caracterização dos respondentes quanto ao gênero

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Masculino	91	91,0	92,9	92,9
	Feminino	7	7,0	7,1	100,0
	Total	98	98,0	100,0	
Omisso	0	2	2,0		
Total		100	100,0		

- Faixa etária – Foram criadas 5 faixas etárias, sendo que, 4,1% dos respondentes têm entre 18 a 24 anos; 19,4% têm entre 25 a 34 anos; 29,6% têm entre 35 e 44 anos; 26,5% têm entre 45 e 54 anos e 20,4% têm mais de 55 anos conforme tabela 2.

Tabela 2 – Caracterização dos respondentes quanto à faixa etária.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Entre os 18 e os 24 anos	4	4,0	4,1	4,1
	Entre os 25 e os 34 anos	19	19,0	19,4	23,5
	Entre os 35 e os 44 anos	29	29,0	29,6	53,1
	Entre os 45 e os 54 anos	26	26,0	26,5	79,6
	Mais de 55 anos	20	20,0	20,4	100,0
	Total	98	98,0	100,0	
Omisso	0	2	2,0		
Total		100	100,0		

- Habilitações literárias – Foram criadas 7 categorias, sendo que, e segundo a tabela 3, 12,4% dos respondentes têm o 1º ciclo de escolaridade; 23,7% dos respondentes têm o 2º ciclo de escolaridade; 37,1% dos respondentes têm o 3º ciclo de escolaridade; 19,6% dos respondentes têm o ensino secundário; 3,1% dos respondentes têm a frequência universitária/bacharelato; 3,1% dos respondentes

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

tem a licenciatura e 1% dos respondentes têm o mestrado/pós-graduação/doutoramento.

Tabela 3 – Caracterização dos respondentes quanto às habilitações literárias

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	1º Ciclo (até ao 4º ano inclusive)	12	12,0	12,4	12,4
	2º Ciclo (5º ano ao 6º ano)	23	23,0	23,7	36,1
	3º Ciclo (do 7º ano ao 9º ano inclusive)	36	36,0	37,1	73,2
	Ensino secundário (do 10º ao 12º ano inclusive)	19	19,0	19,6	92,8
	Frequência universitária/bacharelato	3	3,0	3,1	95,9
	Licenciatura	3	3,0	3,1	99,0
	Mestrado/pós graduação/doutoramento	1	1,0	1,0	100,0
	Total	97	97,0	100,0	
Omisso	0	3	3,0		
Total		100	100,0		

- Categoria profissional – Foram criadas 5 grupos de categorias gerais representativas de todas as categorias existentes., sendo que, e segundo a tabela 4, 70,1% dos trabalhadores respondentes é da categoria trabalhador da metalomecânica, operador de máquinas, trabalhador da montagem e similares; 11,3% são trabalhadores não qualificados e pessoal auxiliar; 2,1% são diretores e gerentes; 13,4% são técnicos e profissionais de nível intermédio e 3,1% são empregados de escritório.

Tabela 4 – Caracterização dos respondentes quanto à categoria profissional

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Trabalhadores da metalomecânica, operadores de máquinas, trabalhadores da montagem e similares	68	68,0	70,1	70,1
	Trabalhadores não qualificados e pessoal auxiliar	11	11,0	11,3	81,4
	Diretores e gerentes	2	2,0	2,1	83,5
	Técnicos e profissionais de nível intermédio	13	13,0	13,4	96,9
	Empregados de escritório	3	3,0	3,1	100,0
	Total	97	97,0	100,0	
Omisso	0	3	3,0		
Total		100	100,0		

- Antiguidade na empresa - Foram criadas 5 categorias, sendo que, de acordo com a tabela 5, 1% dos respondentes têm menos de 1 ano de serviço na empresa; 12,4% dos respondentes têm entre 1 a 5 anos de antiguidade na empresa; 33% dos respondentes têm de 6 a 10 anos de antiguidade na empresa; 36,1% dos respondentes têm entre 11 a 20 anos de antiguidade na empresa; e 17,5% dos respondentes têm mais de 20 anos de serviço na empresa.

Tabela 5 – Caracterização dos respondentes quanto à antiguidade na empresa

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Menor que 1 ano	1	1,0	1,0	1,0
	De 1 a 5 anos	12	12,0	12,4	13,4
	De 6 a 10 anos	32	32,0	33,0	46,4
	De 11 a 20 anos	35	35,0	36,1	82,5
	Mais de 20 anos	17	17,0	17,5	100,0
	Total	97	97,0	100,0	
Omisso	0	3	3,0		
Total		100	100,0		

4.4 Fiabilidade da escala

Segundo Pereira (2013), o Alfa de Cronbach é uma medida da consistência interna de uma escala e é geralmente usado como uma estimativa da fiabilidade dum teste psicométrico para uma amostra de respondentes.

Maroco (2006), refere que a análise da consistência interna de uma medida psicológica é uma necessidade aceite na comunidade científica. Entre os diferentes métodos que nos fornecem estimativas do grau de consistência de uma medida salienta-se o índice de Cronbach sobre o qual assenta a confiança da maioria dos investigadores. Os utilizadores deste método têm-no sugerido como conservador.

Em Pereira e Patrício (2013), são referidos os valores do alfa de Cronbach e respetiva interpretação (tabela 6).

Tabela 6 – Valores do alfa de Cronbach e a respetiva interpretação.

Alfa de Cronbach	Consistência interna
1 – 0,90	Muito boa
0,70 – 0,90	Boa
0,60 – 0,70	Aceitável
0,50 – 0,60	Fraca
< 0,50	Inaceitável

Fonte: adaptado de Pereira e Patrício (2013).

Da comparação dos valores obtidos na tabela 7 com os valores de referência da tabela 6, podemos constatar um valor de alfa de Cronbach e de alfa de Cronbach estandardizado de 0,937 e 0,940 respetivamente, o que indica uma consistência interna muito boa.

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

Tabela 7 – Cálculo do alfa de Cronbach – estatísticas de fiabilidade

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,937	,940	32

Da análise de estatísticas de item total, também se pode verificar que o efeito de remoção de qualquer um dos itens não aumenta o alfa de Cronbach, permanecendo este praticamente constante.

4.5 Apresentação dos resultados

De seguida serão apresentados os resultados obtidos após realização de questionários aos trabalhadores da empresa MM.

4.5.1 Avaliação da percepção dos trabalhadores quanto ao desempenho da empresa relativamente às condições de SST

Neste ponto serão apresentados os resultados da avaliação da percepção dos trabalhadores quanto ao desempenho da empresa relativamente às condições de SST.

Tabela 8 – Percepção geral dos trabalhadores quanto à adequação da avaliação de riscos para a SST.

N	AR adequada quanto a				
	Válido	AR adequada quanto a posto de trabalho?	AR adequada quanto a equipamentos de trabalho?	AR adequada quanto a instalações?	AR adequada quanto a métodos de trabalho?
	Omisso	1	0	1	0
	Média	3,45	3,29	2,95	3,37
	Mediana	4,00	3,00	3,00	3,00
	Moda	4	4	2	3
	Desvio Padrão	1,109	1,258	1,373	1,125

De acordo com a tabela 8, pode-se verificar que a média de respostas é acima de 3, ou muito próxima de 3, 2,95, ou seja, positiva e a moda, opção de resposta mais dada, é de 4 para as perguntas 1 a) e b), de 2 para a 1 c) e de 3 para a 1 d).

Tabela 9 – Percepção dos trabalhadores quanto à adequação da avaliação de riscos para a SST relativa ao posto de trabalho.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	3	3,0	3,0	3,0
	Discordo parcialmente	21	21,0	21,2	24,2
	Não concordo, nem discordo	21	21,0	21,2	45,5
	Concordo parcialmente	36	36,0	36,4	81,8
	Concordo totalmente	18	18,0	18,2	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Omisso	0	1	1,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 9, mais de metade dos trabalhadores têm uma percepção positiva, concordam de alguma forma, quanto à adequação da avaliação de riscos (AR) ao seu posto de trabalho.

Tabela 10 – Percepção dos trabalhadores quanto à adequação da avaliação de riscos para a SST relativa aos equipamentos de trabalho.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	8	8,0	8,0	8,0
	Discordo parcialmente	23	23,0	23,0	31,0
	Não concordo, nem discordo	22	22,0	22,0	53,0
	Concordo parcialmente	26	26,0	26,0	79,0
	Concordo totalmente	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 10, mais de metade dos trabalhadores (53%) têm uma percepção negativa (31%) ou neutra (22%) quanto à adequação da avaliação de riscos (AR) aos equipamentos de trabalho utilizados.

Tabela 11 – Percepção dos trabalhadores quanto à adequação da avaliação de riscos para a SST relativa às instalações de trabalho.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	16	16,0	16,2	16,2
	Discordo parcialmente	29	29,0	29,3	45,5
	Não concordo, nem discordo	16	16,0	16,2	61,6
	Concordo parcialmente	20	20,0	20,2	81,8
	Concordo totalmente	18	18,0	18,2	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Omisso	Não sabe/não aplicável	1	1,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 11, mais de metade dos trabalhadores têm uma percepção negativa (45,5%) ou neutra (16,2%) quanto à adequação da avaliação de riscos (AR) às instalações de trabalho.

Tabela 12 – Percepção dos trabalhadores quanto à adequação da avaliação de riscos para a SST relativa aos métodos e processos de trabalho.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	3	3,0	3,0	3,0
	Discordo parcialmente	22	22,0	22,0	25,0
	Não concordo, nem discordo	30	30,0	30,0	55,0
	Concordo parcialmente	25	25,0	25,0	80,0
	Concordo totalmente	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 12, mais de metade dos trabalhadores têm uma percepção negativa (25%) ou neutra (30%) quanto à adequação da avaliação de riscos (AR) aos métodos de trabalho empregues.

Tabela 13 – Percepção geral dos trabalhadores quanto à adequação das medidas de prevenção.

		Medidas de SST existentes, adequadas?	Empresa aplica medidas rapidamente?
N	Válido	98	98
	Omisso	2	2
Média		3,36	3,20
Mediana		3,00	3,00
Moda		4	4
Desvio Padrão		1,133	1,175

De acordo com a tabela 13, pode-se verificar que, tanto para se as medidas de segurança e saúde no trabalho (SST) existentes são ajustadas aos riscos do local de trabalho, como para a rapidez com que a empresa aplica as medidas de SST, as médias são positivas, acima de 3: 3,36 e 3,20, respetivamente. O valor da moda é 4.

Tabela 14 – Percepção dos trabalhadores quanto à adequação das medidas de prevenção existentes, aos riscos do seu local de trabalho.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	6	6,0	6,1	6,1
	Discordo parcialmente	17	17,0	17,3	23,5
	Não concordo, nem discordo	27	27,0	27,6	51,0
	Concordo parcialmente	32	32,0	32,7	83,7
	Concordo totalmente	16	16,0	16,3	100,0
	Total	98	98,0	100,0	
Omisso	Não sabe/não aplicável	2	2,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 14, mais de metade dos trabalhadores têm uma percepção negativa (23,5%) ou neutra (27,6%) quanto à adequação das medidas de segurança e saúde no trabalho (SST) existentes, aos riscos do local de trabalho.

Tabela 15 – Percepção dos trabalhadores quanto à rapidez na aplicação das medidas de prevenção, pela empresa.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	9	9,0	9,2	9,2
	Discordo parcialmente	20	20,0	20,4	29,6
	Não concordo, nem discordo	23	23,0	23,5	53,1
	Concordo parcialmente	34	34,0	34,7	87,8
	Concordo totalmente	12	12,0	12,2	100,0
	Total	98	98,0	100,0	
Omisso	0	1	1,0		
	Não sabe/não aplicável	1	1,0		
	Total	2	2,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 15, mais de metade dos trabalhadores têm uma percepção negativa (29,6%) ou neutra (23,5%) quanto à adequação da rapidez de atuação da empresa na aplicação das medidas de segurança e saúde no trabalho (SST).

Tabela 16 – Percepção dos trabalhadores quanto à repercussão na SST da utilização de novas tecnologias pela empresa.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	12	12,0	12,5	12,5
	Discordo parcialmente	14	14,0	14,6	27,1
	Não concordo, nem discordo	22	22,0	22,9	50,0
	Concordo parcialmente	24	24,0	25,0	75,0
	Concordo totalmente	24	24,0	25,0	100,0
	Total	96	96,0	100,0	
Omisso	Não sabe/não aplicável	4	4,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 16, metade dos trabalhadores têm uma percepção positiva quanto à repercussão da utilização de novas tecnologias pela empresa nos aspetos relacionados com a SST.

Tabela 17 – Percepção dos trabalhadores quanto à informação pela empresa sobre a natureza dos riscos de SST a que está sujeito no seu local de trabalho.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	7	7,0	7,1	7,1
	Discordo parcialmente	11	11,0	11,2	18,4
	Não concordo, nem discordo	15	15,0	15,3	33,7
	Concordo parcialmente	34	34,0	34,7	68,4
	Concordo totalmente	31	31,0	31,6	100,0
	Total	98	98,0	100,0	
Omisso	Não sabe/não aplicável	2	2,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 17, 66,3% dos trabalhadores têm uma percepção positiva quanto à informação e comunicação pela empresa nos aspetos relacionados com a SST.

Tabela 18 – Percepção dos trabalhadores quanto a situações de risco de SST no seu local de trabalho.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Sim	71	71,0	71,0	71,0
	Não	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 18, 71% dos trabalhadores já identificaram situações de risco para a SST referentes ao seu posto de trabalho.

De acordo com a tabela 19, e apenas no caso de terem respondido “sim” na questão anterior, 74,7% dos trabalhadores já reportaram situações de risco para a SST referentes ao seu posto de trabalho.

Tabela 19 – Reporte por parte dos trabalhadores de identificação de situações de risco de SST no seu local de trabalho.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Sim	59	59,0	74,7	74,7
	Não	20	20,0	25,3	100,0
	Total	79	79,0	100,0	
Omisso	0	21	21,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 20, a quase totalidade (96%) dos trabalhadores afirma saber a quem reportar situações anômalas para a SST.

Tabela 20 – Percepção dos trabalhadores quanto a quem reportar situações de risco de SST no seu local de trabalho.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Sim	96	96,0	96,0	96,0
	Não	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 21, 77,8% dos trabalhadores têm uma percepção positiva quanto à formação ministrada em SST ser a necessária.

Tabela 21 – Percepção dos trabalhadores quanto à formação ministrada em SST ser a necessária.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	2	2,0	2,0	2,0
	Discordo parcialmente	7	7,0	7,1	9,1
	Não concordo, nem discordo	13	13,0	13,1	22,2
	Concordo parcialmente	42	42,0	42,4	64,6
	Concordo totalmente	35	35,0	35,4	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Omisso	0	1	1,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 22, 79,2% dos trabalhadores têm uma percepção positiva sobre a utilidade das ações de formação e de informação desenvolvidas pela empresa.

Tabela 22 – Percepção dos trabalhadores quanto à utilidade da formação ministrada em SST.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	2	2,0	2,1	2,1
	Discordo parcialmente	5	5,0	5,2	7,3
	Não concordo, nem discordo	13	13,0	13,5	20,8
	Concordo parcialmente	29	29,0	30,2	51,0
	Concordo totalmente	47	47,0	49,0	100,0
	Total	96	96,0	100,0	
Omisso	0	2	2,0		
	Não sabe/não aplicável	2	2,0		
	Total	4	4,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 23, 77,3% dos trabalhadores têm uma percepção positiva acerca da adequação das ações de formação e de informação desenvolvidas pela empresa à atividade desempenhada.

Tabela 23 – Percepção dos trabalhadores quanto aos conteúdos de formação ministrada em SST serem adequados e dirigidos à atividade desempenhada na empresa.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	1	1,0	1,0	1,0
	Discordo parcialmente	7	7,0	7,2	8,2
	Não concordo, nem discordo	14	14,0	14,4	22,7
	Concordo parcialmente	40	40,0	41,2	63,9
	Concordo totalmente	35	35,0	36,1	100,0
	Total	97	97,0	100,0	
Omisso	Não sabe/não aplicável	3	3,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 24, 72,4% dos trabalhadores têm uma percepção positiva acerca da contribuição dos conteúdos das ações de formação e de informação sob a perspetiva de aquisição de conhecimentos gerais.

Tabela 24 – Percepção dos trabalhadores quanto aos conteúdos de formação ministrada em SST serem enriquecedores sob a perspetiva de aquisição de conhecimentos gerais.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	1	1,0	1,0	1,0
	Discordo parcialmente	9	9,0	9,2	10,2
	Não concordo, nem discordo	17	17,0	17,3	27,6
	Concordo parcialmente	31	31,0	31,6	59,2
	Concordo totalmente	40	40,0	40,8	100,0
	Total	98	98,0	100,0	
Omisso	Não sabe/não aplicável	2	2,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 25, 72,2% dos trabalhadores têm uma percepção positiva acerca da contribuição dos conteúdos das ações de formação e de informação sob a perspectiva de aquisição de conhecimentos específicos

Tabela 25 – Percepção dos trabalhadores quanto aos conteúdos de formação ministrada em SST serem enriquecedores sob a perspectiva de aquisição de conhecimentos específicos.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	1	1,0	1,0	1,0
	Discordo parcialmente	7	7,0	7,2	8,2
	Não concordo, nem discordo	19	19,0	19,6	27,8
	Concordo parcialmente	34	34,0	35,1	62,9
	Concordo totalmente	36	36,0	37,1	100,0
	Total	97	97,0	100,0	
Omisso	0	1	1,0		
	Não sabe/não aplicável	2	2,0		
	Total	3	3,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 26, 68,4% dos trabalhadores têm uma percepção positiva acerca da contribuição dos conteúdos das ações de formação e de informação na facilitação de adoção de comportamentos adequados e seguros.

Tabela 26 – Percepção dos trabalhadores quanto aos conteúdos de formação ministrada em SST serem facilitadores da adoção de comportamentos adequados e seguros.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	1	1,0	1,0	1,0
	Discordo parcialmente	10	10,0	10,2	11,2
	Não concordo, nem discordo	20	20,0	20,4	31,6
	Concordo parcialmente	26	26,0	26,5	58,2
	Concordo totalmente	41	41,0	41,8	100,0
	Total	98	98,0	100,0	
Omisso	Não sabe/não aplicável	2	2,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 27, 67% dos trabalhadores têm uma percepção positiva acerca da contribuição dos conteúdos das ações de formação e de informação na facilitação da manipulação correta de materiais e equipamentos de trabalho.

Tabela 27 – Percepção dos trabalhadores quanto aos conteúdos de formação ministrada em SST serem facilitadores com respeito à manipulação correta de materiais e equipamentos de trabalho.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	2	2,0	2,1	2,1
	Discordo parcialmente	14	14,0	14,4	16,5
	Não concordo, nem discordo	16	16,0	16,5	33,0
	Concordo parcialmente	28	28,0	28,9	61,9
	Concordo totalmente	37	37,0	38,1	100,0
	Total	97	97,0	100,0	
Omisso	Não sabe/não aplicável	3	3,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 28, 14,1% dos trabalhadores referem que as ações de formação e de informação deveriam ser ministradas ocasionalmente; 36,4%, sempre que necessário e 49,5%, frequentemente.

Tabela 28 – Percepção dos trabalhadores quanto à frequência da formação ministrada em SST.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Ocasionalmente	14	14,0	14,1	14,1
	Sempre que necessário	36	36,0	36,4	50,5
	Frequentemente	49	49,0	49,5	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Omisso	0	1	1,0		
Total		100	100,0		

No sentido de encontrar relações entre a variável dependente “ As ações de formação e de informação que a empresa desenvolve no âmbito da SST são úteis” da pergunta 10 com os resultados da pergunta 11 e de assim perceber as principais razões de tal utilidade; em função de que variáveis independentes, aquela mais depende, foi aplicada uma regressão (tabela 29).

Tabela 29 – Sumarização do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,692 ^a	,478	,448	,706

A proporção de variância explicada pelo modelo (R quadrado ajustado) é de 0,448, ou seja, significa que 44,8% da utilidade da formação é explicada pelos coeficientes abaixo (tabela 30) que tenham um grau de significância inferior a 0,05 (rejeitamos a hipótese nula e consideramos que é estatisticamente significativa, ou seja, que existe dependência entre as 2 variáveis).

Tabela 30 – Coeficientes.

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Padrão	Beta		
1 (Constante)	1,391	,347		4,006	,000
Os conteúdos são adequados à atividade?	,163	,129	,161	1,262	,210
Os conteúdos são enriquecedores de conhecimentos gerais?	,296	,125	,322	2,375	,020
Os conteúdos são enriquecedores de conhecimentos específicos?	-,003	,140	-,003	-,023	,982
Os conteúdos são facilitadores de comportamentos adequados?	,391	,141	,433	2,765	,007
Os conteúdos são facilitadores de manipulação correta de ferramentas?	-,147	,112	-,174	-1,314	,192

a. Variável Dependente: A formação ministrada é útil?

Sendo assim, e da análise da tabela 30, podemos inferir que 44,8% da utilidade da formação é explicada pelo facto de os conteúdos serem enriquecedores sob a perspectiva

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

de aquisição de conhecimentos gerais e de os conteúdos serem facilitadores de comportamentos adequados e seguros.

Tabela 31 – Identificação dos serviços de SST por parte dos trabalhadores

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Sim	88	88,0	88,0	88,0
	Não	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 31, 12% dos trabalhadores afirmam não conhecer os serviços de SST da empresa.

Tabela 32 – Frequência de contacto pelos trabalhadores dos serviços de SST.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nunca contactei	37	37,0	37,4	37,4
	Ocasionalmente	15	15,0	15,2	52,5
	Quando necessário	42	42,0	42,4	94,9
	Frequentemente	5	5,0	5,1	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Omisso	0	1	1,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 32, 37,4% dos trabalhadores afirmam nunca ter contactado os serviços de SST da empresa; 15,2% contacta-os ocasionalmente; 42,4% quando necessário e 5,1% frequentemente.

Tabela 33 – Percepção dos trabalhadores quanto ao contacto com os serviços de SST ter sido esclarecedor.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Sim	51	51,0	63,0	63,0
	Não	30	30,0	37,0	100,0
	Total	81	81,0	100,0	
Omisso	0	12	12,0		
	Sistema	7	7,0		
	Total	19	19,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 33, a resposta à pergunta 16 não era obrigatória, sendo apenas para responder em caso de ter respondido afirmativamente à pergunta 14. Sendo assim, do total de respostas a esta pergunta, 63% responderam afirmativamente, que o contacto com os serviços de SST foi esclarecedor.

Tabela 34 – Percepção dos trabalhadores quanto à disponibilização de todos os equipamentos de proteção necessários face aos riscos do posto de trabalho.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	4	4,0	4,1	4,1
	Discordo parcialmente	10	10,0	10,3	14,4
	Não concordo, nem concordo	18	18,0	18,6	33,0
	Concordo parcialmente	40	40,0	41,2	74,2
	Concordo totalmente	25	25,0	25,8	100,0
	Total	97	97,0	100,0	
Omisso	0	3	3,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 34, 67% dos trabalhadores têm uma percepção positiva acerca da disponibilização dos equipamentos de trabalho necessários pela empresa face aos riscos a que cada posto de trabalho se encontra sujeito.

Tabela 35 – Identificação por parte dos trabalhadores responsáveis pelos primeiros socorros.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Sim	46	46,0	48,9	48,9
	Não	48	48,0	51,1	100,0
	Total	94	94,0	100,0	
Omisso	0	6	6,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 35, mais de metade dos trabalhadores (51%) respondem que não conheciam os trabalhadores responsáveis pelos primeiros socorros.

De acordo com a tabela 36, mais de metade dos trabalhadores (72,5%) respondem que não conhecem os trabalhadores responsáveis pelo combate a incêndios.

Tabela 36 – Identificação por parte dos trabalhadores responsáveis pelo combate a incêndios.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Sim	25	25,0	27,5	27,5
	Não	66	66,0	72,5	100,0
	Total	91	91,0	100,0	
Omisso	0	9	9,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 37, mais de metade dos trabalhadores (78,4%) afirmam conhecer os trabalhadores responsáveis pelos serviços de SST.

Tabela 37 – Identificação por parte dos trabalhadores responsáveis pelos serviços de SST.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Sim	76	76,0	78,4	78,4
	Não	21	21,0	21,6	100,0
	Total	97	97,0	100,0	
Omisso	0	3	3,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 38, mais de metade dos trabalhadores (68,4%) referem que foi dada formação específica aos trabalhadores responsáveis: pelos primeiros socorros; combate a incêndios e serviços de SST.

Tabela 38 – Perceção dos trabalhadores quanto à formação ministrada aos trabalhadores responsáveis pelos primeiros socorros; combate a incêndios e serviços de SST.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Sim	65	65,0	68,4	68,4
	Não	30	30,0	31,6	100,0
	Total	95	95,0	100,0	
Omisso	0	5	5,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 39, uma grande parte dos trabalhadores (89%) referiu que a empresa divulga anualmente dados relativos à sinistralidade laboral.

Tabela 39 – Perceção dos trabalhadores quanto à divulgação anual dos dados relativos à sinistralidade laboral.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Sim	89	89,0	89,0	89,0
	Não	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

De acordo com a tabela 40, 75,5% dos trabalhadores pensam que os resultados sobre a sinistralidade laboral refletem o compromisso da empresa relativamente às questões relacionadas com a SST dos seus trabalhadores.

Tabela 40 – Perceção dos trabalhadores quanto aos resultados da sinistralidade laboral refletirem o compromisso da empresa em matéria de SST.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Sim	71	71,0	75,5	75,5
	Não	23	23,0	24,5	100,0
	Total	94	94,0	100,0	
Omisso	0	3	3,0		
	Sistema	3	3,0		
	Total	6	6,0		
Total		100	100,0		

4.5.2 Avaliação da influência das condições de SST ao nível da motivação, produtividade, assiduidade e pontualidade.

De acordo com a tabela 41, a maioria dos trabalhadores (81,9%) concorda com a influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho ao nível da motivação.

Tabela 41 – Influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho relativamente à motivação.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	3	3,0	3,2	3,2
	Discordo parcialmente	4	4,0	4,3	7,4
	Não concordo, nem discordo	10	10,0	10,6	18,1
	Concordo parcialmente	30	30,0	31,9	50,0
	Concordo totalmente	47	47,0	50,0	100,0
	Total	94	94,0	100,0	
Omisso	0	4	4,0		
	Não sabe/não aplicável	2	2,0		
	Total	6	6,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 42, a maioria dos trabalhadores (84,8%) concorda com a influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho ao nível da produtividade.

Tabela 42 – Influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho relativamente à produtividade.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	5	5,0	5,4	5,4
	Discordo parcialmente	3	3,0	3,3	8,7
	Não concordo, nem discordo	6	6,0	6,5	15,2
	Concordo parcialmente	27	27,0	29,3	44,6
	Concordo totalmente	51	51,0	55,4	100,0
	Total	92	92,0	100,0	
Omisso	0	6	6,0		
	Não sabe/não aplicável	2	2,0		
	Total	8	8,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 43, mais de metade dos trabalhadores (68,2%) concorda com a influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho ao nível da assiduidade.

Tabela 43 – Influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho relativamente à assiduidade.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	6	6,0	6,8	6,8
	Discordo parcialmente	6	6,0	6,8	13,6
	Não concordo, nem discordo	16	16,0	18,2	31,8
	Concordo parcialmente	19	19,0	21,6	53,4
	Concordo totalmente	41	41,0	46,6	100,0
	Total	88	88,0	100,0	
Omisso	0	8	8,0		
	Não sabe/não aplicável	4	4,0		
	Total	12	12,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 44, mais de metade dos trabalhadores (60,7%) concorda com a influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho ao nível da pontualidade.

Tabela 44 – Influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho relativamente à pontualidade.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo totalmente	10	10,0	11,2	11,2
	Discordo parcialmente	6	6,0	6,7	18,0
	Não concordo, nem discordo	19	19,0	21,3	39,3
	Concordo parcialmente	15	15,0	16,9	56,2
	Concordo totalmente	39	39,0	43,8	100,0
	Total	89	89,0	100,0	
Omisso	0	8	8,0		
	Não sabe/não aplicável	3	3,0		
	Total	11	11,0		
Total		100	100,0		

4.5.3 Avaliação da importância dos indicadores de SST na perspectiva dos trabalhadores.

De acordo com a tabela 45, apenas 3,2% dos trabalhadores não consideram que a avaliação de riscos para a SST seja um indicador de SST importante.

Tabela 45 – Percepção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Avaliação de Riscos para a SST.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada importante	2	2,0	2,2	2,2
	Pouco importante	1	1,0	1,1	3,2
	Importante	35	35,0	37,6	40,9
	Muito importante	27	27,0	29,0	69,9
	Extremamente importante	28	28,0	30,1	100,0
	Total	93	93,0	100,0	
Omisso	0	4	4,0		
	Não sabe/não aplicável	3	3,0		
	Total	7	7,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 46, apenas 2,2% dos trabalhadores não consideram que as medidas de prevenção relativas a SST seja um indicador importante.

Tabela 46 – Percepção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Medidas de prevenção de SST.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada importante	2	2,0	2,2	2,2
	Importante	28	28,0	30,1	32,3
	Muito importante	29	29,0	31,2	63,4
	Extremamente importante	34	34,0	36,6	100,0
	Total	93	93,0	100,0	
Omisso	0	5	5,0		
	Não sabe/não aplicável	2	2,0		
	Total	7	7,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 47, apenas 6,5% dos trabalhadores não consideram que as novas tecnologias ao serviço da SST seja um indicador importante.

Tabela 47 – Perceção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Novas tecnologias ao serviço da SST.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada importante	2	2,0	2,2	2,2
	Pouco importante	4	4,0	4,3	6,5
	Importante	31	31,0	33,7	40,2
	Muito importante	27	27,0	29,3	69,6
	Extremamente importante	28	28,0	30,4	100,0
	Total	92	92,0	100,0	
Omisso	0	6	6,0		
	Não sabe/não aplicável	2	2,0		
	Total	8	8,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 48, apenas 4,3% dos trabalhadores não consideram que a informação e comunicação em SST seja um indicador importante.

Tabela 48 – Perceção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Informação e comunicação em SST.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada importante	2	2,0	2,2	2,2
	Pouco importante	2	2,0	2,2	4,3
	Importante	33	33,0	35,5	39,8
	Muito importante	35	35,0	37,6	77,4
	Extremamente importante	21	21,0	22,6	100,0
	Total	93	93,0	100,0	
Omisso	0	5	5,0		
	Não sabe/não aplicável	2	2,0		
	Total	7	7,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 49, apenas 3,3% dos trabalhadores não consideram que a formação em SST seja um indicador importante.

Tabela 49 – Percepção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Formação em SST.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada importante	2	2,0	2,2	2,2
	Pouco importante	1	1,0	1,1	3,3
	Importante	29	29,0	31,5	34,8
	Muito importante	27	27,0	29,3	64,1
	Extremamente importante	33	33,0	35,9	100,0
	Total	92	92,0	100,0	
Omisso	0	6	6,0		
	Não sabe/não aplicável	2	2,0		
	Total	8	8,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 50, apenas 4,4% dos trabalhadores não consideram que os serviços de SST seja um indicador importante.

Tabela 50 – Percepção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Serviços de SST.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada importante	2	2,0	2,2	2,2
	Pouco importante	2	2,0	2,2	4,4
	Importante	27	27,0	29,7	34,1
	Muito importante	34	34,0	37,4	71,4
	Extremamente importante	26	26,0	28,6	100,0
	Total	91	91,0	100,0	
Omisso	0	6	6,0		
	Não sabe/não aplicável	3	3,0		
	Total	9	9,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 51, apenas 3,2% dos trabalhadores não consideram que os equipamentos de proteção em matéria de SST, seja um indicador importante.

Tabela 51 – Percepção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Equipamentos de proteção de SST.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada importante	2	2,0	2,1	2,1
	Pouco importante	1	1,0	1,1	3,2
	Importante	18	18,0	19,1	22,3
	Muito importante	22	22,0	23,4	45,7
	Extremamente importante	51	51,0	54,3	100,0
	Total	94	94,0	100,0	
Omisso	0	5	5,0		
	Não sabe/não aplicável	1	1,0		
	Total	6	6,0		
Total		100	100,0		

De acordo com a tabela 52, apenas 2,2% dos trabalhadores não consideram que a existência de trabalhadores responsáveis por primeiros socorros, combate a incêndios e SST, seja um indicador importante.

Tabela 52 – Percepção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Existência de trabalhadores responsáveis por primeiros socorros, combate a incêndios e SST.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada importante	2	2,0	2,2	2,2
	Importante	20	20,0	22,0	24,2
	Muito importante	33	33,0	36,3	60,4
	Extremamente importante	36	36,0	39,6	100,0
	Total	91	91,0	100,0	
Omisso	0	3	3,0		
	Não sabe/não aplicável	6	6,0		
	Total	9	9,0		
Total		100	100,0		

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

De acordo com a tabela 53, apenas 2,1% dos trabalhadores não consideram que a informação sobre acidentes de trabalho, seja um indicador importante.

Tabela 53 – Percepção dos trabalhadores quanto à importância do indicador Informação sobre acidentes de trabalho.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada importante	2	2,0	2,1	2,1
	Importante	36	36,0	38,3	40,4
	Muito importante	27	27,0	28,7	69,1
	Extremamente importante	29	29,0	30,9	100,0
	Total	94	94,0	100,0	
Omisso	0	3	3,0		
	Não sabe/não aplicável	3	3,0		
	Total	6	6,0		
Total		100	100,0		

De seguida, na tabela 54, é apresentada a importância dos vários indicadores de SST por ordem decrescente das médias de resposta.

Tabela 54 – Percepção geral dos trabalhadores quanto à importância dada a cada um dos indicadores de SST.

Estatísticas										
		Importância do indicador de socorros, combate a incêndios e SST?	Importância do indicador de medidas de prevenção?	Importância do indicador de formação?	Importância do indicador de serviços SST?	Importância do indicador de informação sobre sinistralidade?	Importância do indicador AR?	Importância do indicador de novas tecnologias?	Importância do indicador de informação?	
N	Válido	94	91	93	92	91	94	93	92	93
	Omisso	6	9	7	8	9	6	7	8	7
Média		4,27	4,11	4,00	3,96	3,88	3,86	3,84	3,82	3,76
Mediana		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		5	5	5	5	4	3	3	3	4
Desvio Padrão		0,952	0,900	0,933	0,960	0,929	0,934	0,947	0,994	0,902

a. Ha várias modas. O menor valor é mostrado

4.5.4 Variações na percepção das condições de SST com base em características sociodemográficas e socioprofissionais.

No sentido de testar se existem diferenças de percepção das condições de SST existentes na empresa, entre os trabalhadores do género masculino e do género feminino, procedeu-se à comparação das médias para os dois grupos de casos independentes, aplicando-se o teste *t* de Student.

Tabela 55 – Variação na percepção do desempenho da empresa relativamente às condições de SST, em função do género.

	Género	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
Como define o desempenho da sua empresa?	Masculino	91	2,51	,874	,092
	Feminino	7	2,29	1,113	,421

De acordo com a tabela 55 e 56 (abaixo), não existem diferenças estatisticamente significativas quanto à percepção do desempenho da empresa em matéria de SST quanto ao género ($\text{sig} > 0,05$). Ambos os géneros consideram que o desempenho da empresa ainda não é razoável.

Tabela 56 – Medição da significância.

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
Como define o desempenho da sua empresa?	Variâncias iguais assumidas	,743	,391	,629	96	,531	,220	,349	-,474	,913
	Variâncias iguais não assumidas			,511	6,582	,626	,220	,430	-,811	1,251

Relativamente à faixa etária, foi necessário aplicar um teste ANOVA, já que era necessário testar diferenças entre diversas situações e para duas ou mais variáveis.

Tabela 57 – Variação na percepção do desempenho da empresa relativamente às condições de SST, em função da faixa etária.

(I) Faixa etária	(J) Faixa etária	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Entre os 18 e os 24 anos	Entre os 25 e os 34 anos	-,303	,473	1,000	-1,66	1,06
	Entre os 35 e os 44 anos	-,802	,458	,834	-2,12	,52
	Entre os 45 e os 54 anos	-,942	,461	,439	-2,27	,38
	Mais de 55 anos	-,950	,470	,463	-2,30	,40
Entre os 25 e os 34 anos	Entre os 18 e os 24 anos	,303	,473	1,000	-1,06	1,66
	Entre os 35 e os 44 anos	-,499	,254	,520	-1,23	,23
	Entre os 45 e os 54 anos	-,640	,259	,154	-1,39	,11
	Mais de 55 anos	-,647	,275	,207	-1,44	,14
	Entre os 18 e os 24 anos	,802	,458	,834	-,52	2,12

Entre os 35 e os 44 anos	Entre os 25 e os 34 anos	,499	,254	,520	-,23	1,23
	Entre os 45 e os 54 anos	-,141	,232	1,000	-,81	,53
	Mais de 55 anos	-,148	,250	1,000	-,87	,57
Entre os 45 e os 54 anos	Entre os 18 e os 24 anos	,942	,461	,439	-,38	2,27
	Entre os 25 e os 34 anos	,640	,259	,154	-,11	1,39
	Entre os 35 e os 44 anos	,141	,232	1,000	-,53	,81
Mais de 55 anos	Mais de 55 anos	-,008	,255	1,000	-,74	,73
	Entre os 18 e os 24 anos	,950	,470	,463	-,40	2,30
	Entre os 25 e os 34 anos	,647	,275	,207	-,14	1,44
Mais de 55 anos	Entre os 35 e os 44 anos	,148	,250	1,000	-,57	,87
	Entre os 45 e os 54 anos	,008	,255	1,000	-,73	,74

Sendo assim e tendo em consideração a tabela 57, o nível de significância é maior que 0,05, pelo que não há diferenças estatisticamente significativas em função da faixa etária.

Tabela 58 – Variação na perceção do desempenho da empresa relativamente às condições de SST, em função das habilitações literárias.

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	5,470	5	1,094	1,397	,233
Nos grupos	70,488	90	,783		
Total	75,958	95			

Tendo em consideração a tabela 58, o nível de significância é maior que 0,05, pelo que não há diferenças estatisticamente significativas entre qualquer dos diferentes grupos de habilitações literárias (foi ignorado para esta análise o grupo do “Mestrado/Pós graduação/Doutoramento, já que só tinha um sujeito).

Tabela 59 – Variação na percepção do desempenho da empresa relativamente às condições de SST, em função da categoria profissional.

	Soma dos Qua- drados	gl	Quadrado Mé- dio	F	Sig.
Entre Grupos	,637	4	,159	,194	,941
Nos grupos	75,610	92	,822		
Total	76,247	96			

Tendo em consideração a tabela 59, o nível de significância é maior que 0,05, pelo que não há diferenças estatisticamente significativas entre qualquer dos grupos de categorias profissionais.

Tabela 60 – Variação na percepção do desempenho da empresa relativamente às condições de SST, em função da antiguidade.

	Soma dos Qua- drados	gl	Quadrado Mé- dio	F	Sig.
Entre Grupos	,847	3	,282	,355	,786
Nos grupos	73,153	92	,795		
Total	74,000	95			

Tendo em consideração a tabela 60, o nível de significância é maior que 0,05, pelo que não há diferenças estatisticamente significativas entre qualquer dos diferentes grupos de antiguidade na empresa (foi ignorado para esta análise o grupo do “Menor que 1 ano”, já que só tinha um sujeito).

4.5.5 Recomendações dos trabalhadores à gestão, no sentido da melhoria das condições de trabalho.

De acordo com a tabela 61, 8% dos trabalhadores têm sugestões de domínios de formação em SST que deveriam ser abrangidos em próximas formações.

Tabela 61 – Sugestões dos trabalhadores de novos domínios a abranger, para uma melhor adequação da formação em SST.

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	92	92,0	92,0	92,0
São repetitivas e insuficientes para o tipo de trabalho	1	1,0	1,0	93,0
Buracos no pavimento	1	1,0	1,0	94,0
Deveria haver mais ações de formação	1	1,0	1,0	95,0
Mais ações de formação	1	1,0	1,0	96,0
Na infraestruturas	1	1,0	1,0	97,0
Necessidade de mais informação adequada a cada posto de trabalho	1	1,0	1,0	98,0
Passar da teoria a prática	1	1,0	1,0	99,0
Transporte de cargas	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 62, 16% dos trabalhadores têm sugestões de temas para futuras formações em SST.

Tabela 62 – Sugestões dos trabalhadores de que temas deveriam ser mais desenvolvidos nas ações de formação em SST.

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	84	84,0	84,0	84,0
A formação ser contínua.	1	1,0	1,0	85,0
Condições de trabalho!	1	1,0	1,0	86,0
Condições do posto de trabalho.	1	1,0	1,0	87,0
EPI's	1	1,0	1,0	88,0
Equipamentos de trabalho	1	1,0	1,0	89,0
Ergonomia	1	1,0	1,0	90,0
Higiene no trabalho	1	1,0	1,0	91,0

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

Incutir a todos os departamentos e funcionários uma cultura e comportamentos na SST	1	1,0	1,0	92,0
Manuseio de ferramentas e equipamentos	1	1,0	1,0	93,0
Perigos com os materiais usados	1	1,0	1,0	94,0
Primeiros socorros; perigos associados ao manuseamento do equipamento	1	1,0	1,0	95,0
Procedimentos de trabalho/avaliações de risco	1	1,0	1,0	96,0
Responsabilização pessoal em maior organização e limpeza do local de trabalho	1	1,0	1,0	97,0
Sim	1	1,0	1,0	98,0
Todos os aspetos da segurança relacionados com a metalomecânica	1	1,0	1,0	99,0
Utilização de material específico	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 63, 10% dos trabalhadores têm sugestões de equipamentos de proteção em matéria de SST.

Tabela 63 – Sugestões dos trabalhadores relativas a equipamentos de proteção.

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	90	90,0	90,0	90,0
Contribuir para quem usa óculos de trabalhos graduados, Melhor qualidade das fardas de trabalho e botas e etc.	1	1,0	1,0	91,0
Máscaras mais apropriadas; fatos de trabalho mais apropriados	1	1,0	1,0	92,0
Melhores fardas de trabalho	1	1,0	1,0	93,0
Não reduzir custos para luvas, máscaras respiratórias	1	1,0	1,0	94,0
Necessidade de equipamentos de proteção mais eficazes e atuais.	1	1,0	1,0	95,0

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

Óculos de melhor qualidade	1	1,0	1,0	96,0
Óculos, luvas	1	1,0	1,0	97,0
Para os trabalhadores que se encontram a trabalhar fora, deveriam ser fatos anti fogo. Os fatos dados não valem nada	1	1,0	1,0	98,0
Proteção ao nível da soldadura	1	1,0	1,0	99,0
Protetores auditivos; óculos	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 64 acima, 23% dos trabalhadores têm comentários/sugestões sobre as condições de SST da empresa.

Tabela 64 – Sugestões gerais dos trabalhadores sobre as condições de SST da empresa.

	Fre- quência	Perce- ntagem	Perce- ntagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	77	77,0	77,0	77,0
A formação deveria ser dada, conforme o sector de produção	1	1,0	1,0	78,0
A formação e de grande importância, para quem trabalha na empresa, como para quem esta a trabalhar no terreno, e a empresa disponha desses meios para melhorar.	1	1,0	1,0	79,0
A meu ver inexistente...Quer a nível fabril e produção quer a nível de escritórios onde não existe um plano de melhoria.	1	1,0	1,0	80,0
Ajeitar o chão e o telhado	2	2,0	2,0	82,0
Aperfeiçoar o existente	1	1,0	1,0	83,0
Criar melhores condições de trabalho?	1	1,0	1,0	84,0
Deveria estar mais presente na oficina	1	1,0	1,0	85,0
Deveria ser verificado condições das estruturas da empresa e das respetivas máquinas	1	1,0	1,0	86,0
Devia haver melhores condições de trabalho!	1	1,0	1,0	87,0
Deviam conhecer melhor as nossas instalações	1	1,0	1,0	88,0
Dificilmente é colocada em prática a teoria das formações. Há meses que não vejo ninguém dos SST nas instalações da empresa	1	1,0	1,0	89,0
EPI's com barras refletoras	1	1,0	1,0	90,0

Falta nesta empresa uma equipa e um local onde nos possamos dirigir quando necessário de SST	1	1,0	1,0	91,0
Incutir e sensibilizar os trabalhadores numa melhor organização com novos métodos	1	1,0	1,0	92,0
Melhor formação em como atuar em caso de acidente grave e como usar o telefone de emergência	1	1,0	1,0	93,0
Melhorar instalações, equipamentos; sensibilizar mais os profissionais; planejar melhor como realizar o trabalho	1	1,0	1,0	94,0
Muito mal	1	1,0	1,0	95,0
Não ignorar situações de risco evidente (chove dentro da empresa e se houver fios elétricos pode ser perigoso)	1	1,0	1,0	96,0
Realização de exames médicos	1	1,0	1,0	97,0
Tapar buracos chão, disponibilizar máscaras de soldar ventiladas para espaços confinados, não reduzir custos em máscaras respiratórias	1	1,0	1,0	98,0
Tapar buracos do telhado	1	1,0	1,0	99,0
Tapar buracos do telhado e no pavimento	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

4.6 Discussão dos resultados

De seguida serão discutidos os resultados obtidos após realização de questionários aos trabalhadores da empresa MM.

Relativamente ao objetivo, “Avaliar a perceção dos trabalhadores quanto ao desempenho da empresa relativamente às condições de SST”, conclui-se que:

- A maioria dos respondentes não se encontra insatisfeita com a adequação da avaliação de riscos existente relativamente a: posto de trabalho; equipamentos de trabalho; instalações e métodos de trabalho. Também não se encontram insatisfeitos com a adequação das medidas de prevenção existentes aos riscos do local de trabalho e com a rapidez na aplicação das mesmas, pela empresa.

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

- Metade dos respondentes percecionam positivamente a repercussão nas condições de SST da utilização de novas tecnologias pela empresa.
- A maior parte dos respondentes já identificou situações de risco para a SST no seu local de trabalho e reportaram-nas, evidenciando também conhecer a quem o devem fazer.
- Quanto à formação ministrada em SST ser a necessária e útil, a maioria dos respondentes mostra-se satisfeita, considerando que os conteúdos da mesma: são adequados e dirigidos à atividade desempenhada na empresa; contribuem para a aquisição de conhecimentos gerais e específicos, sendo facilitadores da adoção de comportamentos adequados e seguros e de uma correta manipulação de materiais e equipamentos de trabalho. Quase metade dos respondentes justifica a utilidade da formação com o facto, dos seus conteúdos serem enriquecedores sob a perspetiva de aquisição de conhecimentos gerais e facilitadores de comportamentos adequados e seguros.
- Apesar de grande parte dos respondentes afirmar conhecer os serviços de SST da empresa e até de já os ter contactado de forma esclarecedora, urge realçar que, 12% referem ainda não saber quem são.
- A maioria dos respondentes refere que lhe foram disponibilizados pela empresa os equipamentos de trabalho necessários face aos riscos a que cada posto de trabalho se encontra sujeito.
- Mais de metade dos respondentes garante não conhecer os trabalhadores responsáveis por: primeiros socorros; combate a incêndios, sendo que, a maioria conhece os trabalhadores responsáveis pelos serviços de SST. Também é referido pela maioria dos respondentes que não foi dada formação específica aos trabalhadores antes especificados.
- A maioria dos respondentes considera que os resultados referentes à sinistralidade laboral refletem o compromisso da empresa em matéria de SST.

Não se encontram estudos específicos para cada uma destas matérias que possam corroborar as mesmas.

Relativamente ao objetivo, “Avaliar a influência das condições de SST ao nível da motivação, produtividade, assiduidade e pontualidade”, conclui-se que:

- A larga maioria dos respondentes concorda com a influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho ao nível da motivação e da produtividade. Também mais de metade dos respondentes concorda com a influência das condições de SST no desempenho no local de trabalho ao nível da assiduidade e da pontualidade, o que corrobora os estudos de Tamayo (2004), de Herzberg (cit. in Miguel, 2006) e (cit. in Costa e Costa, 2005) e de Quick (cit. in Tamayo, 2004) de que as organizações consideradas saudáveis, exibem baixas taxas de absentismo e rotatividade, aliadas a altas taxas de produtividade. A própria agência europeia para a segurança e saúde no trabalho refere que, a SST pode aumentar a competitividade e a eficiência a nível nacional.

Relativamente ao objetivo, “Avaliar a importância dos indicadores de SST na perspetiva dos trabalhadores”, conclui-se que:

- Todos os indicadores de SST, referidos na lei 102/2009 com a nova redação: avaliação de riscos para a SST; medidas de prevenção em SST; novas tecnologias ao serviço da SST; informação e comunicação em SST; formação em SST; serviços de SST; equipamentos de proteção de SST; existência de trabalhadores responsáveis por primeiros socorros, combate a incêndios e SST; informação em SST, foram considerados importantes pelos respondentes, o que corrobora a própria lei. No entanto a lei não lhes atribui qualquer tipo de hierarquia, o que não se verificou totalmente neste estudo, tendo os trabalhadores atribuído maior relevância aos seguintes indicadores: equipamentos de proteção; existência de trabalhadores responsáveis pelos primeiros socorros e combate a incêndios e medidas de prevenção.

Relativamente ao objetivo, “Aferir se existem variações na perceção das condições de SST com base em características sociodemográficas e socioprofissionais”, conclui-se que:

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

- Não existem diferenças de percepção do desempenho da empresa em matéria de SST quanto a nenhuma das características a seguir enumeradas: género, faixa etária, habilitações literárias, categoria profissional ou antiguidade, sendo transversal a opinião de que o desempenho da empresa ainda não é razoável. Não foram encontrados igualmente, estudos que demonstrem variações na percepção das condições de SST com base nas mesmas características sociodemográficas e socioprofissionais. Foram encontrados estudos da OIT que verificam que os países mais competitivos têm avaliações mais elevadas em matéria de SST. De acordo com o inquérito Eurobarómetro, os níveis de satisfação com as condições de trabalho em cada país da EU, é de apenas 32% em Portugal, ou seja, corrobora o estudo realizado na empresa MM, transversalmente a toda a empresa.

Relativamente ao objetivo, “Recolher recomendações junto dos trabalhadores para a melhoria das condições de trabalho”, conclui-se que uma pequena parte, mas significativa, dos trabalhadores têm sugestões de melhoria, no que toca a:

- Formação, com 8% a sugerir novos domínios de formação e 16% a enumerar sugestões de temas para futuras formações em SST;
- Equipamentos de proteção, com 10% dos trabalhadores a referirem sugestões de melhoria dos mesmos;
- Melhoria das condições de trabalho, em que 23% dos trabalhadores referem sugestões de carácter geral.

4.7 Conclusão

Neste capítulo procedeu-se à caracterização da empresa MM e do perfil da amostra. Foram também apresentados e discutidos os resultados obtidos do inquérito realizado aos trabalhadores da empresa.

No próximo capítulo, serão apresentados o tema e sua pertinência, os objetivos e apresentadas as principais conclusões e medidas recomendadas. Serão também referidas as implicações, recomendações, principais limitações e sugestões de trabalhos futuros.

Capítulo V – Conclusão

5.1 Tema

O tema desta dissertação foi a importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho, tendo como objeto de estudo, uma organização do setor da metalomecânica. No intuito de perceber as opiniões dos trabalhadores, foi elaborada uma consulta aos trabalhadores da empresa MM, obtendo-se evidências das percepções dos mesmos e respondendo a uma exigência legal de qualquer empresa, que é a de auscultar os seus trabalhadores em matéria de SST e que ainda não tinha sido efetuada pela mesma.

5.2 Objetivos

Foram definidos como objetivos desta dissertação:

- Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto ao desempenho da empresa relativamente às condições de SST.
- Avaliar a influência das condições de SST ao nível da motivação, produtividade, assiduidade e pontualidade.
- Avaliar a importância dos indicadores de SST na perspetiva dos trabalhadores.
- Aferir se existem variações na percepção das condições de SST com base em características sociodemográficas e socioprofissionais.
- Recolher recomendações junto dos trabalhadores para a melhoria das condições de trabalho.

5.3 Principais Conclusões

Após terminado este estudo na empresa MM, e tendo em consideração as hipóteses inicialmente postas, é possível retirar as seguintes conclusões:

A hipótese “As condições de segurança e saúde no trabalho influenciam o desempenho no local de trabalho ao nível da motivação” é validada, já que grande parte dos respondentes concorda com a mesma, corroborando estudos já realizados.

A hipótese “As condições de segurança e saúde no trabalho influenciam o desempenho no local de trabalho ao nível da produtividade” é validada, já que grande parte dos respondentes concorda com a mesma, corroborando estudos já realizados.

A hipótese “As condições de segurança e saúde no trabalho influenciam o desempenho no local de trabalho ao nível da assiduidade” é validada, já que grande parte dos respondentes concorda com a mesma, corroborando estudos já realizados.

A hipótese “As condições de segurança e saúde no trabalho influenciam o desempenho no local de trabalho ao nível da pontualidade” é validada, já que grande parte dos respondentes concorda com a mesma, corroborando estudos já realizados.

A hipótese “A perceção das condições de segurança e saúde no trabalho varia com características sociodemográficas como o sexo, grupo etário e habilitações literárias” não é validada por este estudo e não foram encontrados estudos que corroborem a mesma.

A hipótese “A perceção das condições de segurança e saúde no trabalho varia com características socioprofissionais como a categoria profissional e antiguidade no posto” não é validada por este estudo e não foram encontrados estudos que corroborem a mesma.

A hipótese “Os indicadores de SST previstos na legislação são importantes para a aferição das condições de SST da empresa na perspetiva dos trabalhadores” foi validada por este estudo, o que é corroborado pela própria lei 102/2009. No entanto a lei 102/2009 não lhes atribui qualquer tipo de hierarquia, o que não se verificou totalmente neste estudo, tendo os trabalhadores atribuído maior relevância aos seguintes indicadores: equipamentos de proteção; existência de trabalhadores responsáveis pelos primeiros socorros e combate a incêndios e medidas de prevenção.

É possível concluir que, na ótica dos trabalhadores, a empresa MM tem um desempenho em matéria de SST que ainda não é, de uma forma geral, satisfatório, sendo apontados por alguns dos respondentes, sugestões de medidas de melhoria das condições de SST. Ponchirolli (2002) refere que, o capital humano é o fator fundamental para o desempenho das organizações e das economias nacionais. Sendo assim, a melhoria das condições de SST conduzirá também, a melhores resultados da empresa em matéria de motivação, produtividade, assiduidade e pontualidade, isto tanto na ótica dos trabalhadores da MM como alicerçado em estudos publicados.

Este estudo de caso é relevante para a literatura existente, já que adiciona dados e informação relativa a um setor específico, a metalomecânica, e que vão na linha de estudos transversais a vários setores.

5.4 Recomendações

Com base nos resultados obtidos, são seguidamente apresentados um conjunto de recomendações à empresa.

Relativamente à formação existente, que é considerada útil e necessária pelos trabalhadores, sugere-se que não haja uma repetição demasiado evidente dos temas e que os conteúdos sejam mais específicos a cada tipo de trabalho, abordando também os seguintes conteúdos: movimentação manual de cargas, equipamentos de proteção individual, ergonomia, primeiros socorros, resposta a emergências, responsabilização pessoal na organização e limpeza do local de trabalho e utilização de equipamentos de trabalho. De seguida, dever-se-á aplicar mais os conteúdos teóricos ministrados na formação, à realidade da empresa, agindo sobre as condições de SST.

Relativamente aos equipamentos de proteção individual, foram também sugeridas algumas medidas mais específicas, como, a empresa contribuir para os óculos de trabalho graduados; fornecer fardas de trabalho com barras refletoras, luvas, óculos em geral, fatos à prova de fogo para quem trabalha fora da empresa, fatos com proteção ao nível da soldadura e botas de segurança de melhor qualidade.

Foram também bastante referidos, o estado de degradação de algumas das instalações nomeadamente ao nível do pavimento e telhado. Devem igualmente, ser realizados todos os exames médicos que são referidos na lei 102/2009 com a nova redação.

É importante também referir a falta de visibilidade com que são percecionados por alguns dos trabalhadores, os serviços de SST, que declaram que estes, não “são presentes” e/ou que nem sequer os conhecem. O mesmo pode ser dito relativamente aos trabalhadores responsáveis pelo combate a incêndios e mesmo pelos responsáveis pelos primeiros socorros, e que são legalmente obrigatórios existir na empresa, mas que não são conhecidos de uma larga fatia dos trabalhadores.

5.5 Limitações

Surgiram algumas limitações a este trabalho, nomeadamente, o facto de nem todos os trabalhadores terem respondido ao inquérito, por estarem de baixa, tendo-se ainda assim, feito um esforço extra no sentido de obter o máximo de adesão possível e conseguido com inquéritos respondidos, por forma a dar a maior credibilidade possível a este estudo.

Outra limitação prende-se com o grau de generalização dos resultados, devido ao tamanho e ao tipo de amostra utilizada neste estudo, que faz com que estes resultados sejam apenas válidos neste contexto.

5.6 Sugestão de pesquisa futura

Como trabalhos futuros, sugere-se, após a comunicação à empresa dos resultados deste estudo e das conclusões e medidas recomendadas, a realização de um estudo futuro, nomeadamente, daqui a um ano, aproveitando o facto de a consulta aos trabalhadores ser um requisito legal a ser efetuado todos os anos. Desta forma, poder-se-á observar eventuais mudanças de perceção dos trabalhadores que possam existir, face às medidas implementadas até então pela empresa.

Bibliografia

- AIMMAP e CATIM (2015). *Metalurgia e metalomecânica: manual de prevenção/Associação das Indústrias Metalúrgicas, Metalomecânicas e Afins de Portugal*. Lisboa. ACT- Autoridade para as condições de trabalho.
- Alves, N. (2006). *Investigação por inquérito*. Ponta Delgada: Universidade dos Açores – Departamento de Matemática.
- Angeloni, M. (2002). *Elementos intervenientes na tomada de decisão*. Brasília, Ci. Inf.
- Cabral, F., Roxo, M. (2004). *Segurança e Saúde do Trabalho*. 3ªed. Almedina.
- Carreira, A. et al. (2012). *Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*. Publicações Verlag Dashofer.
- CLBSP (Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção). (2001). *Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas*. 2ª edição. Lisboa: IDICT.
- Comissão Europeia. (2014). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa a um quadro estratégico da EU para a Segurança e Saúde no Trabalho 2014-2020*. Bruxelas: Comissão Europeia.
- Costa, M. e Costa, M. F. (2005). *Segurança e Saúde no Trabalho: Cidadania, competitividade e produtividade*. Rio de Janeiro: Qualitymark
- Freitas, L. (2005). *Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho*. 3ª edição. Edições Universitárias Lusófonas.
- Freitas, L. (2008). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*. 1ª edição. Lisboa. Edições Sílabo.
- Hill, M. e Hill, A. (2012). *Investigação por questionário*. 2ª edição. Lisboa. Edições Sílabo.
- Kotler, P. (2000). *Administração de Marketing*. 10ª edição. São Paulo: Prentice Hall.
- Malhotra, N. (2010). *Marketing Research*. 6ª edição. New Jersey: Prentice Hall.

- Maroco, J e Garcia-Marques, T. (2006). *Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?* Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- McDaniel, C. e Gates, R. (2003). *Pesquisa de Marketing*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Miguel, A. (2006). *Gestão moderna de projetos*. 2ª edição. FCA.
- Morgadinho, A. (2013). *Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho: Um Estudo de Caso* - Dissertação de Mestrado. IPG.
- Moura, P. (1998). *A crise do emprego. Uma visão além da economia*. 4ª edição. Rio de Janeiro: MAUAD.
- Neto, H. (2013). *Construção social do risco e da Segurança do Trabalho em Contexto Organizacional*. Civeri Publishing.
- Pereira, A. e Patrício, T. (2013). *Guia prático de utilização do SPSS- Análise de dados para ciências sociais e psicologia*. 8ª edição. Lisboa. Edições Sílabo
- Pereira, R. (2010). *Aplicação de metodologia integrada de avaliação de riscos de SHO e impactes ambientais* - Dissertação de Mestrado. FEUP.
- Pestana, M. e Gageiro, J. (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais. A complementaridade do SPSS*, 5ª edição revista e corrigida. Lisboa, Edições Sílabo.
- Rato, H. e Silva, M. (s.d.). *Investimento no capital humano da Administração Pública, factor essencial na resolução da crise*. (s.d).
- Santos, J. (2014). *As prioridades europeias em SST* - Crónica. Revista Human.
- Silva, S. (2014). *A qualidade de vida no trabalho: Estudo de Caso em uma empresa na área de construção civil da cidade de Benguela – Angola*. Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais. UFP.
- Tamayo, A. (2004). *Cultura e Saúde nas Organizações*. Editora Artmed
- Vera, L. (2009). *A Aplicação dos Elementos de Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado como fator de Desenvolvimento Humano*. Dissertação de Mestrado em Organizações e Desenvolvimento. Curitiba, FAE Centro Universitário.

Webgrafia

- ACT. *Estudos/1 segurança e saúde no trabalho*. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Livraria/Documents/Livro%20Branco.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Livraria/Documents/Livro%20Branco.pdf). Consultado em [29/11/2016].
- ACT. *Publicação da nova Estratégia Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020*. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Noticias/Paginas/Publica%C3%A7%C3%A3odanovaEstrat%C3%A9giaNacionaldeSeguran%C3%A7aeSa%C3%BAdenoTrabalho2015_2020.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Noticias/Paginas/Publica%C3%A7%C3%A3odanovaEstrat%C3%A9giaNacionaldeSeguran%C3%A7aeSa%C3%BAdenoTrabalho2015_2020.aspx). Consultado em [17/11/2016].
- ACT. *Quem somos?* Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Paginas/default.aspx). Consultado em [29/11/2016].
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. *Campanhas «Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis» anteriores*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns>. Consultado em [23/05/2017].
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. *EU-OSHAS FACTS 76. Economia nacional e segurança e saúde no trabalho*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/76>. Consultado em [30/05/2017].
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. *Occupational safety and health: a key aspect for micro and small enterprises*. Disponível em: https://osha.europa.eu/en/highlights/occupational-safety-and-health-key-aspect-micro-and-small-enterprises?pk_campaign=OSH_mail%2011%202016. Consultado em [9/11/2016].
- Comissão Europeia. *Comunicado de imprensa: Condições de trabalho: novo inquérito revela agravamento e acentuadas disparidades na satisfação dos trabalhadores*. Disponível em: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-467_pt.htm. Consultado em [30/07/2017].
- Diário da República eletrónico. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/>. Consultado em [30/07/2017].

- Eurobarómetro. *Flash Eurobarometer reports* Disponível em: http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/flash_arch_404_391_en.htm. Consultado em [30/05/2017].
- Eurofund. *Living and working in Europe – where does Portugal fit in?* Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/countries/Portugal>. Consultado em [1/6/2017].
- Eurofund. *The costs and benefits of occupational safety and health (Custos e benefícios da segurança e da saúde no trabalho)*. Disponível em: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/>. Consultado em [1/6/2017].
- Instituto de Matemática e Estatística. Universidade de São Paulo. *Emprego e Trabalho*. Disponível em: <https://www.ime.usp.br/~is/ddt/mac333/projetos/fim-dos-empregos/empregoEtrabalho.htm>. Consultado em [24/11/2016]
- Parlamento Português. *Constituição da República Portuguesa*. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Consultado em [30/05/2017].
- Ponte, J.P. (2006). O estudo de caso na investigação em educação. *Este artigo é uma versão revista e atualizada de um artigo anterior: Ponte, J.P. (1994). O estudo de caso na investigação educação matemática*. Quadrante, Bolema. Disponível em: [http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/jponte/docs-pt/06-Ponte%20\(Estudo%caso\).pdf](http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/jponte/docs-pt/06-Ponte%20(Estudo%caso).pdf). Consultado em [29/11/2016].
- Pordata. *Pequenas e médias empresas em % do total de empresas: total e por dimensão – Portugal*. <http://www.pordata.pt/Portugal/Pequenas+e+m%C3%A9dias+empresas+em+percentagem+do+total+de+empresas+total+e+por+dimens%C3%A3o-2859>. Consultado em [9/11/2016].
- Presidência da República Portuguesa. *Funções do Presidente*. Disponível em: <http://www.presidencia.pt/?idc=1>. Consultado em [30/05/2017].
- Revista Segurança. *Estratégia Europeia 2014-2020*. Disponível em: <http://www.revistaseguranca.com/estrategia-europeia-2014-2020/>. Consultado em [17/11/2016].

Anexo I – Base Legal

Lei 7/2009 Diário da República N.º 30/2009 Série I de 2009-02-12	- Código do Trabalho
Lei 102/2009 com a nova redação dada pela Lei 3/2014 -Diário da República n.º 150/2014, Série I de 2014-08-06	- Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho
Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015 - Diário da República n.º 183/2015, Série I de 2015-09-18	- Aprova a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020

A importância e o impacto das condições de segurança e saúde no trabalho.

Anexo II – Questionário - consulta aos trabalhadores

Questionário

Este estudo enquadra-se no âmbito da Tese de Mestrado em Ciências Empresariais de Maria Helena Seabra Pedrosa sob a orientação da Professora Doutora Ana Salazar da Universidade Fernando Pessoa do Porto e aborda o tema “A importância das condições de segurança e saúde no trabalho: o caso de uma organização do setor da metalomecânica”.

Este estudo pretende fornecer recomendações para a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho existentes na empresa.

Nas páginas seguintes encontram-se questões relacionadas com a temática acima apresentada e às quais se pede que responda com honestidade e sinceridade, pois o mesmo contribuirá para uma maior credibilidade deste estudo.

O questionário é anónimo e pretende-se conhecer a opinião dos inquiridos, não sendo assim, as respostas consideradas certas ou erradas. Estima-se que o tempo de resposta ao questionário não ultrapasse os 10 minutos.

Agradece-se desde já, a sua colaboração na realização deste estudo!

*Obrigatório

1. A avaliação de riscos para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) está a ser adequadamente realizada quanto a: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sabe/não aplicável
Posto de trabalho (espaço de trabalho, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Equipamentos de trabalho (ferramentas e máquinas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Instalações (iluminação, ambiente térmico, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Métodos e processos de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Consulta sobre as medidas de prevenção **Marcar apenas uma oval por linha.*

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sabe/não aplicável
As medidas de SST existentes são ajustadas aos riscos do seu local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na aplicação das medidas, a empresa atua, do seu ponto de vista, com a rapidez adequada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Repercussão de novas tecnologias **Marcar apenas uma oval por linha.*

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sabe/não aplicável
A utilização, pela empresa, de novas tecnologias (por exemplo, sensores nas máquinas,...)tem um impacto positivo sobre os aspetos relacionados com a SST.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Informação e comunicação em SST *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sabe/não aplicável
A empresa informa-o acerca da natureza dos riscos para a SST a que está sujeito no seu local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Relativamente ao seu posto de trabalho, existe alguma situação que possa constituir risco para a SST? *

Marcar apenas uma oval.

- sim
 não

6. Se respondeu anteriormente "sim", já alguma vez o reportou?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

7. Sabe a quem deve reportar quaisquer situações anómalas? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

8. Formação em SST **Marcar apenas uma oval por linha.*

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sabe/não aplicável
É ministrada a formação necessária em SST.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Em caso de considerar que a formação em SST ministrada na empresa não é a suficiente ou adequada, indique quais os domínios que deveriam ser abrangidos

10. Formação em SST **Marcar apenas uma oval por linha.*

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sabe/não aplicável
As ações de formação e de informação que a empresa desenvolve no âmbito da SST são úteis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Na sua opinião, os conteúdos transmitidos naquelas ações são: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sabe/não aplicável
Adequados e dirigidos à atividade que desempenha na empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enriquecedores sob a perspetiva de aquisição de conhecimentos gerais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enriquecedores sob a perspetiva de aquisição de conhecimentos específicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facilitadores da adoção de comportamentos adequados e seguros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facilitadores com respeito à manipulação correta de materiais e equipamentos de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Na sua opinião, com que frequência as ações de formação/informação deverão ser ministradas? *

Marcar apenas uma oval.

- Ocasionalmente
- Sempre que necessário
- Frequentemente

13. **No seu entender, quais os temas que mereciam melhor desenvolvimento e maior destaque nas ações de formação/informação?**

14. **Conhece os Serviços de SST da sua empresa? ***

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

15. **Com que frequência contacta estes serviços? ***

Marcar apenas uma oval.

Nunca contactei

Ocasionalmente

Quando necessário

Frequentemente

16. **Se já contactou, foi esclarecedor?**

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

17. Equipamentos de proteção **Marcar apenas uma oval por linha.*

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sabe/não aplicável
A empresa disponibiliza todos os necessários equipamentos de proteção face aos riscos a que cada posto de trabalho se encontra sujeito.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Se discorda com a afirmação acima, refira quais os equipamentos de proteção de que deveria dispor

19. Conhece os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de: **Marcar apenas uma oval por linha.*

	Sim	Não
Primeiros socorros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Combate a incêndios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Segurança e saúde no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Foi dada formação aos trabalhadores sobre as questões referidas nos três pontos anteriores? **Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

21. **A empresa divulga aos seus trabalhadores, anualmente, os dados relativos à sinistralidade laboral? ***

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

22. **Em caso afirmativo, entende que aqueles resultados refletem o compromisso da empresa relativamente às questões relacionadas com a SST dos seus trabalhadores?**

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

23. **As condições de SST influenciam o desempenho no local de trabalho, relativamente à:**

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sabe/não aplicável
Motivação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Produtividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assiduidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pontualidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. **De uma forma geral, como classificaria o desempenho da sua empresa, relativamente às condições de segurança e saúde no trabalho existentes? ***

Marcar apenas uma oval.

Mau

Fraco

Razoável

Bom

Muito Bom

25. Refira qual o grau de importância que atribui a cada um dos indicadores de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) abaixo identificados? *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante	Não sabe/não aplicável
Avaliação de riscos para a SST	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medidas de prevenção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Novas tecnologias ao serviço da SST	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informação e comunicação em SST	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formação em SST	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Serviços de SST	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Equipamentos de proteção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existência de trabalhadores responsáveis por primeiros socorros, combate a incêndios e SST	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informação sobre acidentes de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Deixe por favor os seus comentários/sugestões sobre a SST na sua empresa.

27. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino

28. Faixa etária *

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e os 24 anos
- Entre os 25 e os 34 anos
- Entre os 35 e os 44 anos
- Entre os 45 e os 54 anos
- Mais de 55 anos

29. Habilitações literárias *

Marcar apenas uma oval.

- 1º ciclo (até ao 4º ano inclusive)
- 2º ciclo (5º ano ao 6º ano)
- 3º ciclo (do 7º ano ao 9º ano inclusive)
- Ensino secundário (do 10º ao 12º ano inclusive)
- Frequência universitária/bacharelato
- Licenciatura
- Mestrado/Pós graduação/Doutoramento

30. Categoria profissional *

Marcar apenas uma oval.

- Trabalhadores da metalomecânica, operadores de máquinas, trabalhadores de montagem e similares (Soldador 1ªA, 1ª, 2ª; Serralheiro civil de 1ª, 2ª, 3ª; Oxicortador; Operador de máquinas; Ponteneiro; Rebarbador; Trolha; Pintor)
- Trabalhadores não qualificados e pessoal auxiliar (Ajudante; Porteiro; Motorista; Pessoal de Limpeza)
- Diretores e gerentes
- Técnicos e profissionais de nível intermédio (Contabilista; Técnico Industrial; Técnico de Qualidade; Chefe de Grupo; Técnico de Prevenção e Segurança; Desenhador; Preparador de Trabalho; Pré Oficial; Técnico de END; Técnico Comercial)
- Empregados de escritório (Escriturária; Secretária)

31. Antiguidade na empresa *

Marcar apenas uma oval.

- Menor que 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 20 anos
- Mais de 20 anos

32. Horas extra (em média por mês) inclui o banco de horas *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 8 horas por mês
- Entre 8 a 24 horas por mês
- Mais de 24 horas por mês

Com tecnologia

