



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

SECTOR DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS EMPRESARIAL

LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

SEMINÁRIO DE INVESTIGAÇÃO

**IMPACTO DAS POLÍTICAS DE HIGIENE E SEGURANÇA
NO TRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA DOS
COLABORADORES NA EMPRESA BENINFA PRESTAÇÃO
DE SERVIÇOS**

AUTORA: QUÉLCIA ADELAIDE AUGUSTO HULU

DOCENTE: ELISEU CHIPACO, PhD

HUAMBO, 2025

Impacto Das Politicas De Higiene E Segurança No Trabalho Na Qualidade De Vida Dos Colaboradores Na Empresa Beninfa Prestação De Serviços

Quélcia Adelaide Augusto Hulu - ISPSN¹

RESUMO

O presente estudo teve como objectivo analisar o impacto das políticas de higiene e segurança no trabalho na qualidade de vida dos colaboradores da empresa Beninfa Prestação de Serviços, localizada no Huambo. A investigação caracterizou-se como descritiva, de natureza bibliográfica e com abordagem qualitativa, tendo como amostra trabalhadores seleccionados de forma intencional, por estarem directamente expostos às condições laborais. A colecta de dados realizou-se por meio de entrevistas semiestruturadas e questionários abertos, tratados posteriormente através da análise de conteúdos, o que possibilitou captar percepções, opiniões e experiências acerca das práticas de higiene e segurança. Os resultados revelaram que a maioria dos participantes reconhece a influência positiva das políticas de HSST no bem-estar físico e mental, destacando a criação de ambientes mais seguros, organizados e saudáveis. Contudo, foram identificadas fragilidades, como a entrega irregular de Equipamentos de Protecção Individual (EPIs) e a insuficiência de sinalização de riscos, factores que expõem os colaboradores a vulnerabilidades. Observou-se ainda que a cultura organizacional e o comprometimento da gestão constituem factores determinantes para a eficácia das medidas, uma vez que a valorização da segurança pela liderança fortalece a adesão dos trabalhadores. Conclui-se que políticas de HSST bem estruturadas contribuem para a protecção física, a motivação e a satisfação profissional, recomendando-se maior investimento em formação, comunicação e monitoramento contínuo.

Palavras-chave: Higiene e Segurança no Trabalho. Qualidade de Vida; Bem-estar. Cultura Organizacional. Sustentabilidade.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the impact of occupational health and safety (OHS) policies on the quality of life of employees at Beninfa Prestação de Serviços, located in Huambo. The research was descriptive, bibliographic in nature, and followed a qualitative approach, with a sample composed of workers intentionally selected for being directly exposed to occupational conditions. Data collection was carried out through semi-structured interviews and open-ended questionnaires, later analyzed using content analysis, which allowed for the interpretation of perceptions, opinions, and experiences regarding OHS practices. The results revealed that most participants acknowledged the positive influence of OHS policies on their physical and mental well-being, highlighting the creation of safer, more organized, and healthier work environments. However, weaknesses were identified, such as irregular provision of Personal Protective Equipment (PPE) and insufficient risk signage, which expose employees to vulnerabilities. The study also found that organizational culture and management commitment are decisive factors for the effectiveness of OHS policies, since leadership engagement in safety strengthens workers' adherence and consolidate preventive culture. It is concluded that well-structured OHS policies contribute not only to physical protection but also to motivation, job satisfaction, and overall well-being, and it is recommended to invest in continuous training, communication, and systematic monitoring.

Keywords: Occupational Health and Safety. Quality of Life. Well-being. Organizational Culture. Sustainability, accident prevention.

¹ Estudante finalista do 4º ano no curso de Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico sol Nascente.

1 INTRODUÇÃO

Num mundo laboral em constante transformação, marcado pelos avanços tecnológicos, pela reestruturação das dinâmicas organizacionais e pelas crescentes exigências de competitividade, a preocupação com a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores ganha uma dimensão cada vez mais estratégica.

Actualmente torna-se fundamental investigar o impacto das políticas de higiene e segurança no trabalho sobre a qualidade de vida dos colaboradores. Mais do que uma exigência legal ou um campo de actuação restrito à engenharia ou à medicina do trabalho, trata-se de uma questão transversal que envolve a gestão de recursos humanos, a responsabilidade social e a sustentabilidade das organizações. Estudar essa temática em Angola é particularmente relevante, dada a escassez de pesquisas voltadas à realidade local e a necessidade de gerar conhecimento aplicado que sirva de base para políticas públicas, formações profissionais e práticas organizacionais mais conscientes e eficazes.

A escolha deste tema está, portanto, ancorada na urgência de promover ambientes laborais mais seguros, saudáveis e alinhados com os direitos fundamentais dos trabalhadores. Ao compreender de que forma essas políticas impactam a qualidade de vida, ao identificar os principais riscos ocupacionais e ao analisar como a cultura organizacional influencia à sua implementação, esta pesquisa busca contribuir não apenas para o avanço científico nas áreas de gestão, saúde e trabalho, mas também para a construção de ambientes laborais mais dignos e sustentáveis em Angola.

Deste modo, a presente pesquisa procura responder a questões como: de que forma as políticas de higiene e segurança impactam a qualidade de vida dos trabalhadores? Quais são os principais riscos ocupacionais e como estas políticas ajudam a minimizá-los? De que forma a cultura organizacional influencia a aplicação e o cumprimento das normas de segurança?

Com o objectivo geral de compreender o impacto destas políticas na qualidade de vida dos trabalhadores, o estudo propõe-se, de forma específica, a identificar os riscos ocupacionais mais frequentes e as medidas preventivas associadas, a analisar a relação entre segurança e qualidade de vida no trabalho, a avaliar a percepção dos colaboradores em relação às políticas em vigor e, por fim, a sugerir estratégias de melhoria contínua para os ambientes laborais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Enquadramento conceptual e evolutivo da Higiene e Segurança no Trabalho

A Higiene e Segurança no Trabalho (HST) é uma área estratégica que visa garantir condições laborais saudáveis e seguras, com impactos directos na qualidade de vida dos trabalhadores, na produtividade organizacional e na sustentabilidade dos sistemas de produção. A sua conceptualização e evolução têm sido moldadas por factores históricos, sociais, económicos e legislativos, tanto a nível nacional quanto internacional. Com o desenvolvimento da legislação laboral e das ciências da saúde ocupacional, a HST passou de uma visão meramente preventiva para uma abordagem sistémica e integrada.

O conceito de Higiene e Segurança no Trabalho compreende dois campos interligados, mas distintos. A segurança no trabalho refere-se ao conjunto de medidas técnicas, médicas e educacionais utilizadas para prevenir acidentes e reduzir riscos ocupacionais. Já a higiene ocupacional centra-se na identificação, avaliação e controlo de factores ambientais que possam causar doenças profissionais (Fundacentro, 2019).

Segundo Goetsch (2019), “a segurança no trabalho envolve a aplicação de princípios científicos e de engenharia para identificar e eliminar os perigos do ambiente laboral, assegurando que os riscos ocupacionais sejam mantidos num nível aceitável” (p. 5). Complementarmente, Grandjean (2013) destaca que a higiene do trabalho visa “preservar a saúde dos trabalhadores por meio da antecipação e controlo de agentes físicos, químicos e biológicos presentes no ambiente laboral” (p. 43).

Do ponto de vista normativo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define saúde e segurança no trabalho como uma condição que “visa a promoção e manutenção do mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores de todas as profissões” (OIT, 2023, p. 12). Esta definição amplia o foco da A Higiene e Segurança no Trabalho (HST), incorporando dimensões psicossociais, ergonómicas e de qualidade de vida.

Historicamente, a atenção às condições de trabalho surgiu com a Revolução Industrial no século XIX, um período marcado por jornadas extensas, ambientes insalubres e elevada sinistralidade laboral. Legislações iniciais, como o *Factory Act* (Reino Unido, 1833), visavam proteger mulheres e crianças, evidenciando as primeiras preocupações com a saúde ocupacional.

No século XX, especialmente após as duas guerras mundiais, o foco na segurança industrial ganhou maior institucionalização. A criação da OIT em 1919 marcou um avanço decisivo. A Convenção nº 155 da OIT (1981, citado por Abreleuma Prestação de Serviços, 2023) estabeleceu directrizes fundamentais para a promoção de políticas nacionais de segurança e saúde no trabalho, reconhecendo a responsabilidade tripartida entre governo, empregadores e trabalhadores.

A conceptualização moderna da HST transcende a prevenção técnica e adopta uma abordagem multidisciplinar e integrada, que considera factores organizacionais, comportamentais e culturais. Segundo Silva, Lima e Fischer (2020), “a cultura de segurança representa um conjunto de valores, crenças e práticas partilhadas que influenciam os comportamentos individuais e colectivos no ambiente de trabalho” (p. 64).

As abordagens contemporâneas também incluem a promoção do bem-estar psicológico e social dos trabalhadores, a ergonomia e a participação activa dos colaboradores na identificação e resolução de riscos. Em contextos africanos, incluindo Angola, a evolução conceptual tem sido impulsionada por reformas legislativas e por pressões do mercado global, que exigem padrões mínimos de conformidade para a atracção de investimento e o comércio internacional.

Autores angolanos, como Monteiro e Cardoso (2021), alertam para a necessidade de adaptar as boas práticas internacionais às realidades locais: “a transposição de modelos europeus para o contexto angolano exige uma leitura crítica das condições sociais, culturais e infra-estruturais que ainda limitam a plena implementação de sistemas de segurança eficazes” (p. 93).

2.2. Qualidade de vida no trabalho

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganhado relevância crescente nos estudos organizacionais e de gestão de pessoas, refletindo a necessidade de promover ambientes laborais mais saudáveis, motivadores e produtivos. Segundo Limongi-França (2020), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) refere-se ao conjunto de acções organizacionais que visam criar condições favoráveis para o bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores, promovendo simultaneamente a eficácia organizacional. Dessa forma, o tema ultrapassa a simples ausência de doenças ocupacionais, abrangendo dimensões

como satisfação, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento, desenvolvimento pessoal e segurança no trabalho.

A evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser observada desde os anos 1970, quando autores como Walton (1973, citado por Silva et al, 2024) propuseram um modelo composto por diversas categorias, como justa compensação, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades de crescimento e integração social. Em estudos mais recentes, autores como Demo e Paschoal (2020) têm destacado que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é multidimensional e subjectiva, devendo considerar tanto factores objectivos (salário, benefícios, condições físicas) quanto factores subjectivos (percepções de justiça, apoio organizacional, sentido do trabalho).

Segundo Medeiros, Enders e Souza (2021), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não apenas influencia o bem-estar individual dos colaboradores, mas também impacta diretamente o desempenho organizacional, a produtividade, a inovação e a capacidade de retenção de talentos. Trabalhadores que percebem alta qualidade de vida no trabalho tendem a apresentar maiores níveis de comprometimento organizacional, satisfação e motivação, enquanto ambientes que negligenciam essa dimensão favorecem o aumento de rotatividade, absentismo e adoecimento ocupacional.

No tocante ao funcionamento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações, diversos modelos teóricos foram propostos para estruturar as acções práticas. Um dos mais reconhecidos é o modelo de Walton (1973 citado por Silva et al, 2024), revisitado e actualizado por autores contemporâneos, como Silva e Demo (2022), que propõem oito categorias principais: (i) compensação justa e adequada; (ii) condições de trabalho seguras e saudáveis; (iii) oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades; (iv) oportunidade de crescimento contínuo; (v) integração social no trabalho; (vi) constitucionalismo no trabalho; (vii) trabalho e espaço de vida; (viii) relevância social da vida no trabalho. Cada uma dessas categorias representa áreas em que a organização pode actuar para promover a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), conforme afirma Borges e Yamamoto (2020), deve ser pautada em diagnóstico organizacional prévio, permitindo a identificação das necessidades reais dos trabalhadores. Entre as práticas mais comuns estão a promoção de ambientes físicos adequados, a flexibilização de horários, a

criação de programas de saúde e bem-estar (como ginástica laboral, apoio psicológico e assistência médica), políticas de reconhecimento e valorização, e incentivo ao desenvolvimento de carreira. Essas acções devem ser planejadas de forma integrada à estratégia organizacional, e não como iniciativas isoladas.

Além disso, a literatura aponta que o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal é uma dimensão central da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) contemporânea. Segundo Ferreira e Almeida (2021), a crescente demanda por alta produtividade e a expansão do trabalho remoto trouxeram novos desafios para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), exigindo que as organizações adotem políticas que respeitem o tempo pessoal dos trabalhadores e promovam a desconexão fora do horário de trabalho. A ausência desse equilíbrio pode gerar estresse, burnout e comprometimento da saúde mental.

Vale ressaltar que a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode variar significativamente conforme factores como gênero, idade, nível hierárquico e área de actuação. Segundo Costa, Nascimento e Vieira (2022), as mulheres, por exemplo, tendem a relatar maior dificuldade em conciliar vida pessoal e profissional, enquanto trabalhadores mais jovens priorizam aspectos como flexibilidade e propósito no trabalho. Portanto, para ser efectiva, a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) precisa considerar a diversidade do público interno e suas diferentes expectativas.

Por fim, a literatura recente enfatiza que a promoção da qualidade de vida no trabalho deve ser vista como um processo contínuo de melhoria, baseado na escuta activa dos trabalhadores, na adaptação constante às mudanças sociais e econômicas e na promoção de uma cultura organizacional centrada no respeito à dignidade humana. Como afirmam Silva e Demo (2022), investir em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é investir na saúde organizacional como um todo, construindo ambientes mais justos, motivadores e sustentáveis.

2.3. A Relação entre Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho (HSST) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A inter-relação entre Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho (HSST) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é central para a construção de ambientes organizacionais saudáveis e produtivos. Embora sejam conceitos distintos, ambos partilham o objectivo de

promover o bem-estar integral dos trabalhadores. De acordo com Limongi-França (2020), enquanto a Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho (HSST) se concentra na prevenção de riscos, acidentes e doenças ocupacionais por meio de normas, programas e práticas específicas, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) adopta uma abordagem mais ampla, incluindo factores físicos, psicológicos e sociais que influenciam a satisfação e o desempenho dos colaboradores.

A Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho (HSST) é considerada uma condição básica e indispensável para que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) possa ser efectivamente implementada. Segundo Silva e Demo (2022), não é possível promover qualidade de vida em ambientes de trabalho que não garantam, minimamente, a segurança física e a saúde mental dos seus profissionais. Dessa forma, acções de higiene ocupacional, ergonomia, controlo de riscos ambientais e promoção da saúde física e mental constituem os fundamentos sobre os quais se estrutura a qualidade de vida no trabalho.

Ferreira e Almeida (2021) acrescentam que ambientes de trabalho inseguros ou insalubres comprometem directamente a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), uma vez que geram estresse, medo, insatisfação e adoecimentos, afectando tanto a saúde física quanto emocional dos trabalhadores. Nesse sentido, programas de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho (HSST) actuam como elementos preventivos que favorecem um ambiente mais saudável e, portanto, mais propício ao florescimento de práticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o desenvolvimento de carreira e a integração social no trabalho.

Outro aspecto importante é a integração dos programas de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho (HSST) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na gestão estratégica das organizações. De acordo com Martins e Cândido (2022), iniciativas isoladas ou meramente formais no campo da segurança e saúde são insuficientes. Para serem eficazes, devem articular-se a uma cultura organizacional que valorize a vida, o respeito e o bem-estar dos seus trabalhadores, pilares também defendidos pelas práticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Portanto, a relação entre Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho (HSST) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é de complementaridade e interdependência. Enquanto a Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho (HSST) assegura o cumprimento dos

requisitos básicos de protecção e prevenção no trabalho, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) amplia essa base, incorporando dimensões subjectivas de satisfação, reconhecimento, desenvolvimento pessoal e equilíbrio de vida. Como bem sintetizam Borges e Yamamoto (2020), a verdadeira qualidade de vida no trabalho somente é possível em contextos organizacionais onde a segurança, a saúde e o respeito pela dignidade do trabalhador são compromissos efectivos e contínuos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Entende-se por metodologia o estudo dos caminhos a serem seguidos para se fazer ciência, propondo métodos, técnicas e orientações que possibilitem coletar, organizar, classificar, registrar e interpretar dados e factos, favorecendo a maior aproximação possível com a realidade (Fonseca, 2012). Assim, a construção de uma metodologia adequada exige a seleção criteriosa de técnicas e abordagens coerentes com os objectivos e a natureza do estudo. Desta forma, o presente trabalho pode ser classificado da seguinte maneira:

A pesquisa classifica-se como descritiva, pois teve como finalidade descrever e analisar o impacto das políticas de higiene e segurança no trabalho na qualidade de vida dos colaboradores. Segundo Fonseca (2012, p. 118), a pesquisa descritiva procura “descrever as características conhecidas ou componentes de um facto, fenómeno ou representação”, permitindo uma compreensão mais detalhada dos aspectos que influenciam o bem-estar dos trabalhadores no ambiente laboral.

A investigação assumiu natureza bibliográfica, uma vez que a etapa inicial foi sustentada em obras académicas e científicas, tais como livros, artigos, dissertações e monografias que abordam temas como higiene e segurança no trabalho, qualidade de vida laboral, gestão de pessoas e responsabilidade social organizacional. Esta base teórica forneceu os subsídios necessários para a construção do referencial teórico.

No que respeita à abordagem, a pesquisa enquadrou-se no paradigma qualitativo, visto que buscou interpretar as percepções, opiniões e experiências dos colaboradores da organização estudada, valorizando o significado atribuído pelos sujeitos ao fenómeno investigado (Gil, 2019). Diferente da investigação quantitativa, que privilegia técnicas estatísticas e a mensuração de variáveis, a pesquisa qualitativa centra-se na compreensão aprofundada da

realidade, permitindo identificar padrões, tendências e categorias de análise emergentes dos discursos (Minayo, 2016).

A colecta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas e questionários com questões abertas, instrumentos que possibilitaram captar a diversidade de percepções e opiniões dos trabalhadores. O tratamento e análise das informações seguiram as etapas da análise de conteúdos, conforme proposta por Bardin (2016), o que possibilitou a categorização dos dados e a interpretação crítica dos resultados.

4 BENINFA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

A Beninfa Prestação de Serviços é uma empresa especializada em Higiene Ocupacional e Segurança no Trabalho, com sede nas instalações do Clese - Huambo. Atua com o compromisso de promover ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e em conformidade com as normas legais e regulamentadoras.

Com 9 funcionários diretos e uma força de trabalho de 27 profissionais indiretos, a Beninfa mantém uma estrutura eficiente e focada na excelência operacional. Missão

Proteger a saúde e integridade dos trabalhadores, promovendo a cultura de prevenção e o cumprimento rigoroso das normas de Segurança e Saúde no Trabalho.

- Visão

Ser referência regional na prestação de serviços de Higiene e Segurança no Trabalho, reconhecida pela responsabilidade, eficiência e compromisso com a vida.

- Valores
- Ética e responsabilidade
- Compromisso com a segurança
- Qualidade e excelência técnica
- Valorização humana
- Sustentabilidade

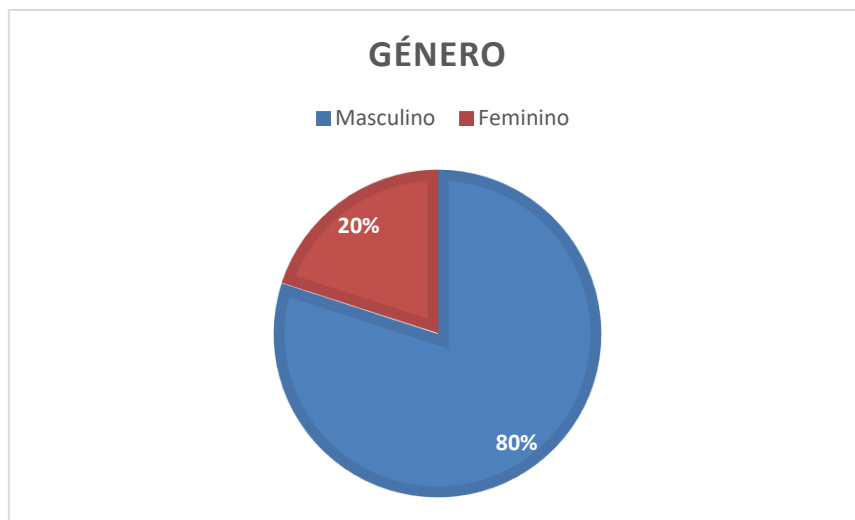
- Serviços Oferecidos
- Elaboração de programas como PGR, PCMSO, LTCAT, PPRA, entre outros
- Avaliações ambientais: ruído, calor, agentes químicos e físicos
- Treinamentos e campanhas de prevenção (CIPA, SIPAT, primeiros socorros etc.)
- Consultoria técnica conforme Normas Regulamentadoras (NRs)
- Implantação e gestão de sistemas de segurança do trabalho
- Acompanhamento técnico em obras e unidades industriais.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Resultados

Predominância masculina entre os respondentes, com 80% do total, refletindo uma possível predominância de homens na força de trabalho da empresa.

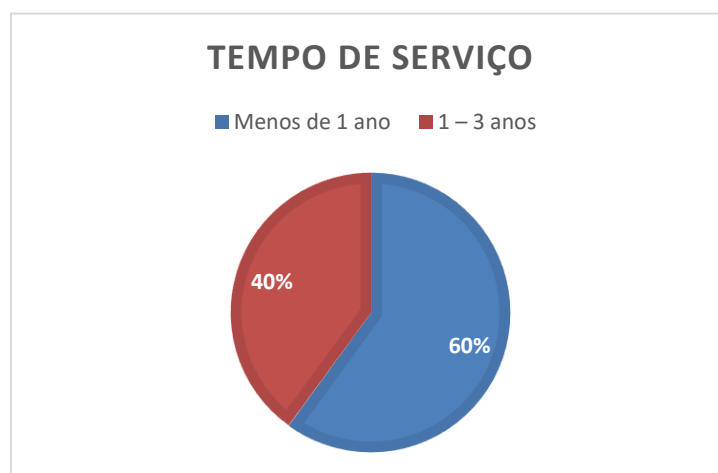
Gráfico 1: Género dos participantes na pesquisa



Fonte: Elaboração Própria

Todos os colaboradores têm até 3 anos de serviço, o que demonstra que se trata de um quadro funcional relativamente novo, sem funcionários com longa permanência na empresa.

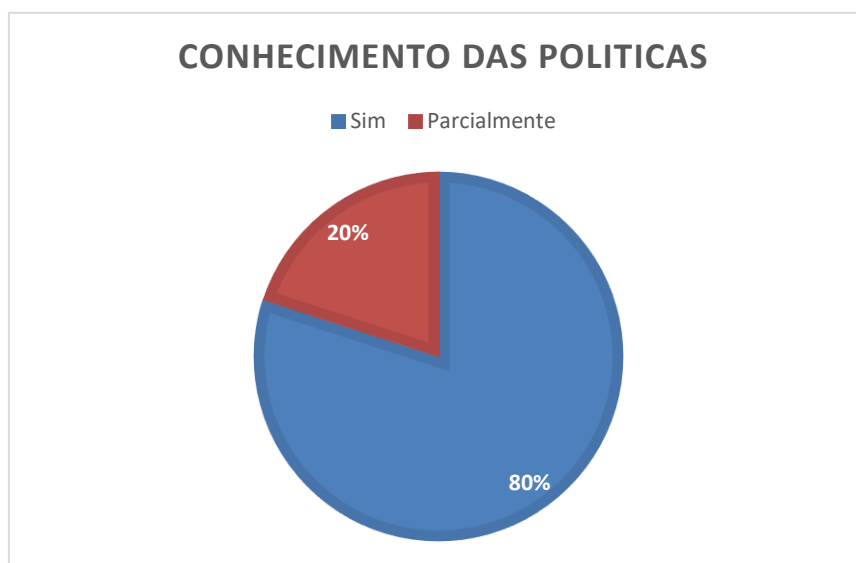
Gráfico 2: Tempo de Trabalho na organização



Fonte: Elaboração Própria

A maioria (80%) afirma conhecer plenamente as políticas de higiene e segurança, demonstrando boa comunicação interna ou treinamentos eficazes.

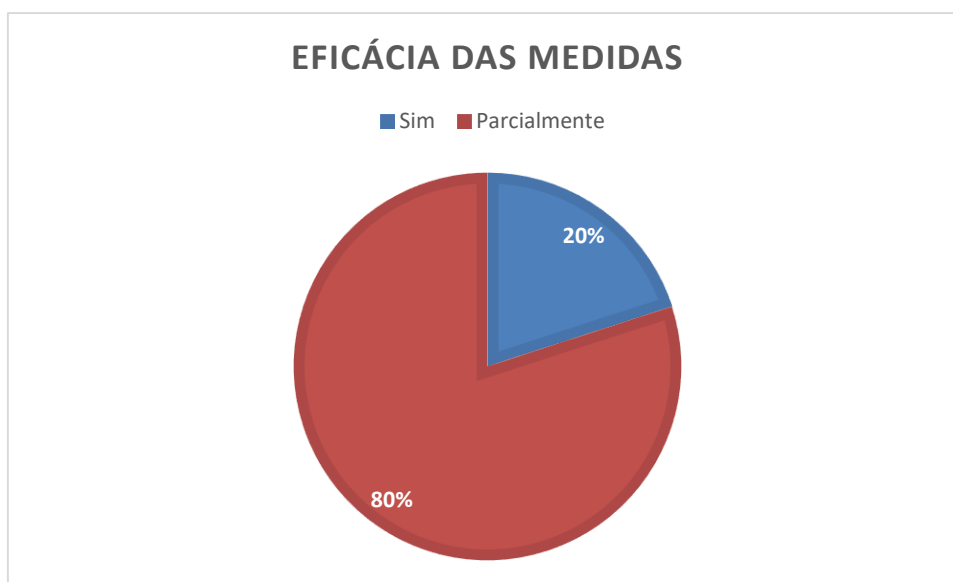
Gráfico 3: Conhecimento das políticas internas de HSST



Fonte: Elaboração Própria

Embora as medidas estejam presentes, apenas 20% as consideram eficazes, o que demonstra necessidade de revisão ou fortalecimento das práticas preventivas.

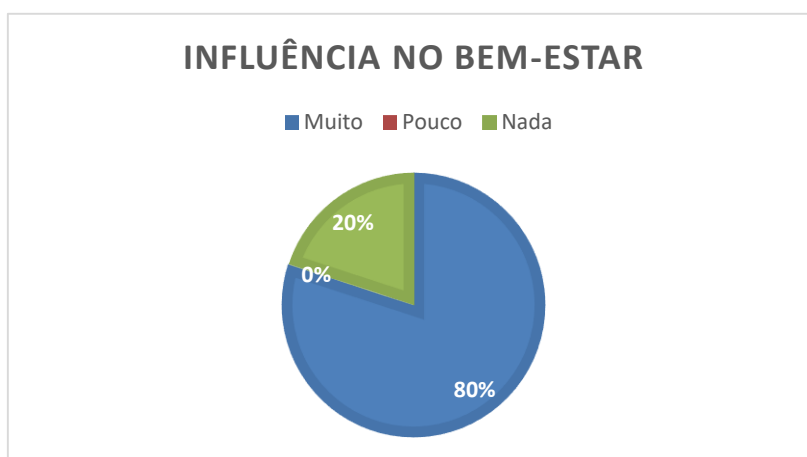
Gráfico 4: Eficácia das Medidas de Prevenção



Fonte: Elaboração Própria

A maioria considera que as condições de segurança têm grande impacto em seu bem-estar físico e mental. Apenas um colaborador não vê influência nesse aspecto.

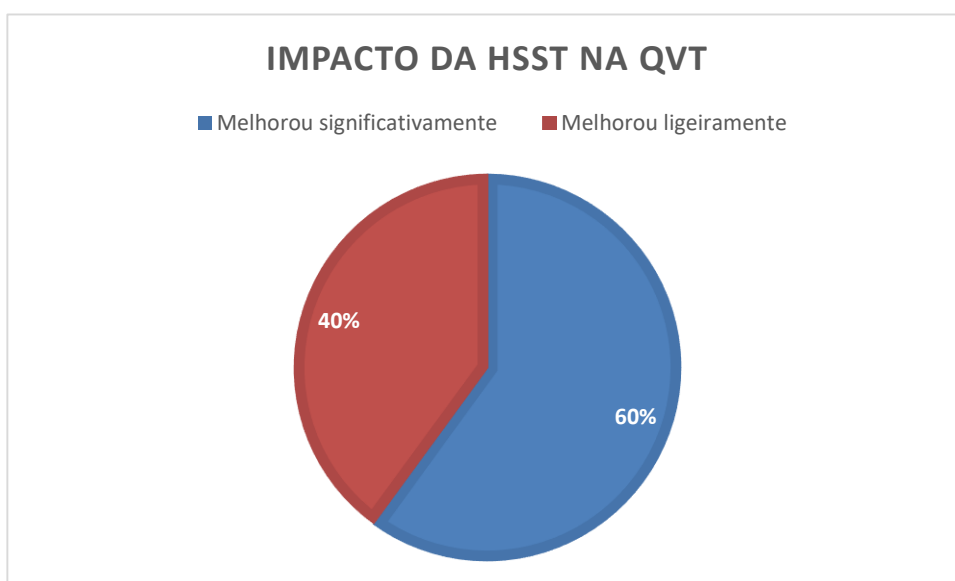
Gráfico 5: Influencia da HSST no bem-estar dos funcionários



Fonte: Elaboração Própria

Há consenso positivo: todos os colaboradores percebem melhorias na qualidade de vida após a implementação das políticas de segurança, sendo 60% melhorias significativas.

Gráfico 6: Impacto da HSST na qualidade de vida



Fonte: Elaboração própria

DISCUSSÃO

No que tange ao conhecimento das políticas de higiene e segurança, a maioria dos colaboradores afirma conhecer integralmente as normas adoptadas, o que indica uma boa comunicação interna e difusão das políticas pela empresa. Cunha (2017) enfatiza que a clareza e a efetividade na comunicação são pré-requisitos para a aplicação eficaz das políticas de segurança no trabalho. No entanto, 20% dos trabalhadores apontam um

conhecimento parcial, sugerindo a necessidade de intensificação dos processos de formação e sensibilização. Este aspecto é fundamental para garantir que todos compreendam a importância das medidas de proteção e saibam como agir corretamente, prevenindo acidentes.

Embora todos os colaboradores tenham recebido algum tipo de formação sobre higiene e segurança, a maioria a classifica como ocasional. Este ponto merece especial atenção, pois a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019) recomenda treinamentos regulares e contínuos para manter os trabalhadores atualizados frente às normas e procedimentos de segurança. A ausência de capacitações frequentes pode ocasionar lapsos na aplicação correta das medidas preventivas, aumentando o risco de acidentes e doenças ocupacionais.

O fornecimento e a adequação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) foram avaliados positivamente pela maioria, porém uma parcela considerável dos respondentes (40%) relata recebê-los apenas de forma intermitente. Segundo Martins e Lima (2021), a disponibilidade constante e a utilização correta dos EPIs são determinantes para a redução dos acidentes de trabalho, uma vez que garantem a proteção física dos colaboradores. A irregularidade no fornecimento compromete a segurança individual e coletiva, além de impactar negativamente na percepção de cuidado da empresa para com seu quadro funcional.

A sinalização visível e adequada sobre riscos no ambiente de trabalho é outra dimensão crucial para a prevenção de acidentes. No estudo, 40% dos trabalhadores afirmam que esta sinalização está ausente, o que evidencia uma fragilidade significativa nas práticas preventivas. Pereira (2016) ressalta que a sinalização é um instrumento essencial para alertar os colaboradores quanto aos perigos presentes, promovendo uma postura mais vigilante e consciente durante a execução das atividades. A ausência deste recurso pode levar a acidentes evitáveis, comprometendo a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Por outro lado, a avaliação unânime de que o ambiente de trabalho é sempre limpo e organizado demonstra a existência de boas práticas de higiene e manutenção. Lopes e Freitas (2019) apontam que a organização do local de trabalho está associada não apenas à redução de acidentes, mas também à melhoria da qualidade de vida, pois proporciona um espaço mais agradável, reduzindo o estresse e promovendo o bem-estar geral.

Quanto à actuação da gestão frente aos problemas relacionados à segurança, a maioria dos respondentes relata que as medidas tomadas são eficazes, pelo menos em parte. Carvalho e Mendes (2020) defendem que o comprometimento da liderança é fundamental para o sucesso das políticas de segurança, pois a gestão deve actuar como exemplo e garantir a implementação das acções preventivas. A resposta positiva dos trabalhadores sugere um ambiente organizacional minimamente estruturado para responder às demandas de segurança, o que contribui para o fortalecimento da cultura de prevenção.

O impacto dessas políticas na qualidade de vida dos colaboradores foi evidenciado pela percepção majoritária de que as condições de segurança influenciam muito o bem-estar físico e mental, bem como pela sensação de segurança no ambiente de trabalho. Andrade et al. (2017) destacam que ambientes seguros e higienizados são determinantes para a satisfação no trabalho e para a redução do estresse ocupacional, fatores diretamente relacionados à saúde mental e à produtividade. A implementação eficaz dessas políticas contribui para a criação de um ambiente saudável, o que reduz a incidência de afastamentos por doenças e acidentes.

Por fim, os dados indicam que a qualidade de vida dos trabalhadores melhorou desde a implementação das políticas de higiene e segurança, embora essa melhora seja, em parte, percebida de forma apenas ligeira ou parcial por alguns colaboradores. Isto evidencia que, apesar dos avanços, ainda existem oportunidades para a empresa aprimorar suas práticas, principalmente no que diz respeito à frequência dos treinamentos, à consistência na entrega de EPIs e à melhoria da sinalização de riscos.

Os resultados corroboram a literatura que destaca a necessidade de políticas de higiene e segurança efectivas como pilares fundamentais para a promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho (OIT, 2019; Martins & Lima, 2021; Andrade et al., 2017). A manutenção de um ambiente de trabalho seguro, aliado a uma cultura organizacional comprometida com a prevenção, impacta positivamente no bem-estar físico e mental dos colaboradores, refletindo na satisfação profissional e na produtividade organizacional

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objectivo geral compreender o impacto das políticas de higiene e segurança no trabalho. Na qualidade de vida dos colaboradores da empresa em análise. Os resultados evidenciaram que tais políticas exercem um efeito positivo e significativo no bem-estar físico e mental dos trabalhadores, reflectindo-se na sensação de segurança, na satisfação profissional e na criação de um ambiente laboral mais organizado, saudável e propício à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

No que respeita ao primeiro objectivo específico identificar os riscos ocupacionais mais frequentes e as medidas preventivas associadas, verificou-se que os principais riscos estão relacionados com a insuficiência de sinalização e a entrega irregular dos Equipamentos de Protecção Individual. Esses factores expõem os trabalhadores a acidentes físicos e a situações de vulnerabilidade. Constatou-se, contudo, que as políticas implementadas, ainda que com fragilidades, contribuem para minimizar tais riscos por meio da realização de treinamentos, do fornecimento de EPIs e da fiscalização periódica do ambiente de trabalho.

Em relação ao segundo objectivo – analisar a relação entre segurança e qualidade de vida no trabalho –, os resultados confirmaram que a adopção de práticas de higiene e segurança tem impacto directo na melhoria das condições de trabalho. Ambientes seguros e bem estruturados favorecem não apenas a integridade física, mas também a saúde psicológica, promovendo motivação, satisfação e aumento da produtividade, o que reforça a interdependência entre segurança ocupacional e qualidade de vida.

No que concerne ao terceiro objectivo avaliar a percepção dos colaboradores em relação às políticas em vigor, verificou-se que a maioria dos trabalhadores reconhece os benefícios das medidas adoptadas, embora uma parte ainda perceba limitações na sua execução. Destaca-se, neste ponto, o papel da gestão, cuja actuação activa e resolutiva fortalece a confiança dos colaboradores e contribui para a consolidação de uma cultura organizacional preventiva e colaborativa.

Recomenda-se à empresa o fortalecimento das suas políticas de higiene e segurança no trabalho mediante o investimento contínuo em formação e sensibilização dos colaboradores, a garantia de regularidade no fornecimento dos equipamentos de protecção individual, a melhoria da sinalização de riscos nos espaços laborais e o reforço da

comunicação interna, de modo a assegurar a participação activa dos trabalhadores nas decisões relacionadas à segurança.

REFERÊNCIAS

- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2020). *Qualidade de vida no trabalho: múltiplas perspectivas*. Editora Vozes.
- Brandão, M. F., & Moraes, A. C. (2022). *Gestão de segurança e saúde ocupacional: Uma abordagem prática*. Editora Atlas.
- Costa, A. M., Nascimento, A. L., & Vieira, L. F. (2022). Diferenças de gênero na percepção de qualidade de vida no trabalho: um estudo em organizações brasileiras. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(2), 1205–1217.
- Couto, H. A. (2017). *Gerenciamento da segurança e saúde no trabalho: Sistema, normas e processos*. Editora Ergo.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2020). Qualidade de vida no trabalho: uma revisão crítica e agenda de pesquisa. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(2), 134–151. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020180405>
- Dias, E. C. (2011). Saúde do trabalhador: desafios e perspectivas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(3), 2017–2025. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000300016>
- Ferreira, M. C. (2018). História da saúde ocupacional: das origens à contemporaneidade. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43, e16. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000016817>
- Ferreira, M. C., & Almeida, L. S. (2021). Trabalho remoto e qualidade de vida: desafios e possibilidades na era digital. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(4), 701–720.
- Fundacentro. (2019). *Higiene ocupacional: Fundamentos e práticas*. Ministério da Economia.
- Gonçalves, A. (2017). A evolução histórica da segurança e saúde no trabalho. *Revista Segurança no Trabalho*, 11(4), 25–30.
- Grandjean, E. (2013). *Manual de ergonomia: Adaptando o trabalho ao homem* (5.^a ed.). Blucher.

Lei n.º 12/23 de 27 de dezembro. (2023). *Lei Geral do Trabalho*. República de Angola. <https://www.ilo.org>

Limongi-França, A. C. (2020). *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial* (3ª ed.). Atlas.

Lima, F. A., & Silva, J. R. (2023). Saúde mental no ambiente de trabalho: o papel da qualidade de vida organizacional. *Revista de Psicologia da Saúde*, 15(1), 55–68.

Martins, L. B., & Cândido, S. S. (2022). Qualidade de vida no trabalho: um diferencial estratégico nas organizações contemporâneas. *Revista Gestão & Tecnologia*, 22(1), 120–138.

Medeiros, C. A., Enders, B. C., & Souza, L. M. (2021). Saúde ocupacional: impacto da qualidade de vida no desempenho organizacional. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, e21.

Monteiro, A., & Cardoso, J. (2021). *Saúde ocupacional e bem-estar no trabalho: Práticas e desafios nas organizações*. RH Angola Edições.

Moura, R. L., Lima, J. R., & Santos, P. F. (2019). Segurança no trabalho: análise de riscos e prevenção de acidentes. *Revista Gestão Industrial*, 15(3), 67–79.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2019). *100 anos de promoção de segurança e saúde no trabalho*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/centenary/lang--pt/index.htm>

Pereira, M. J., & Silva, D. P. (2022). Bem-estar e saúde no trabalho: avanços e desafios. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(1), 1–9. <https://doi.org/10.17652/rpot/2022.1>

Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate Publishing.

Reis, M. F., Ferreira, J. A., & Araújo, M. J. (2021). Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho: análise crítica e práticas recomendadas. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(4), 1–18.

Santos, L. A., & Costa, R. G. (2020). Revolução Industrial e a emergência da legislação trabalhista. *Revista de História Econômica e Social*, 12(23), 45–60.

Santos, S. R. B. dos. (2022). Higiene e segurança no trabalho como factor de qualidade de vida dos trabalhadores da empresa Sol Dourado (2020–2022). *WebArtigos*. <https://www.webartigos.com/artigos/higiene-e-seguranca-no-trabalho/>

Silva, A. L., Nishi, J. M., Moreira, A. R., & Rocha, G. A. (2024). Gestão de risco na área de higiene e segurança do trabalho: um estudo de caso na Empresa X. *VII Encontro Internacional de Gestão e Inovação*, 1–27.

Silva, A. R., Lima, M. F., & Fischer, M. (2020). Cultura de segurança e prevenção de acidentes. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45(132), 60–74.

Silva, F. J., & Demo, G. (2022). Cultura organizacional e qualidade de vida no trabalho: uma análise integrativa. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, 24(1), 1–18. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.tp.v24n1p1-18>

Silva, T. H., & Rodrigues, V. C. (2023). Desafios da implementação de programas de segurança no trabalho em pequenas empresas. *Revista Ciências Administrativas*, 29(1), 45–60.

Decreto Presidencial n.º 179/24 de 01 de agosto. (2024). *Regulamento sobre segurança, higiene e saúde no trabalho*. *Diário da República*, I Série, n.º 143.

7 QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Tema: Impacto das Políticas de Higiene e Segurança no Trabalho na Qualidade de Vida dos Colaboradores

Instruções: Este questionário é anônimo e tem fins exclusivamente acadêmicos. Por favor, responda com sinceridade às questões, assinalando a opção que melhor representa a sua realidade.

7.1 I. DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

- 1. Idade:
 - Menos de 25 anos
 - 25 – 34 anos
 - 35 – 44 anos
 - 45 – 54 anos
 - 55 anos ou mais
- 2. Sexo:
 - Masculino
 - Feminino
 - Prefiro não informar
- 3. Tempo de serviço na empresa:
 - Menos de 1 ano
 - 1 – 3 anos
 - 4 – 6 anos
 - Mais de 6 anos
- 4. Cargo ou função:

- 5. Turno de trabalho:
 - Diurno
 - Noturno
 - Alternado

7.2 II. CONHECIMENTO E APLICAÇÃO DAS POLÍTICAS DE HIGIENE E SEGURANÇA

- 6. Você conhece as políticas de higiene e segurança adotadas pela empresa?
 - Sim
 - Parcialmente
 - Não
- 7. A empresa oferece formação ou orientação sobre higiene e segurança no trabalho?
 - Regularmente
 - Ocasionalmente
 - Nunca
- 8. Os equipamentos de proteção individual (EPIs) são fornecidos e adequados?
 - Sempre

- Às vezes
- Nunca
- 9. Há sinalização e orientação visível sobre riscos no ambiente de trabalho?
 - Sim
 - Parcialmente
 - Não

7.3 III. CONDIÇÕES DE TRABALHO E AMBIENTE

- 10. O ambiente de trabalho é limpo e organizado?
 - Sempre
 - Às vezes
 - Raramente
- 11. Você sente que há medidas eficazes para prevenir acidentes?
 - Sim
 - Parcialmente
 - Não
- 12. Quando há um problema relacionado à segurança, a gestão atua de forma eficaz?
 - Sempre
 - Às vezes
 - Nunca

7.4 IV. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

- 13. As condições de segurança influenciam o seu bem-estar físico e mental?
 - Muito
 - Pouco
 - Nada
- 14. Você se sente seguro(a) no seu ambiente de trabalho?
 - Sim
 - Parcialmente
 - Não
- 15. A existência de políticas de higiene e segurança contribui para sua satisfação profissional?
 - Sim
 - Parcialmente
 - Não
- 16. Desde que políticas de higiene e segurança foram implementadas, sua qualidade de vida:
 - Melhorou significativamente
 - Melhorou ligeiramente
 - Permaneceu igual
 - Piorou

7.5 V. SUGESTÕES E OBSERVAÇÕES

- 17. Que melhorias você sugere nas políticas de higiene e segurança da empresa?

- 18. Há mais algum comentário que gostaria de fazer sobre sua qualidade de vida no trabalho?

-