



**INSTITUTO SUPERIOR POLITECNICO SOL NASCENTE
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS**

LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**INFLUÊNCIA DA SEGURANÇA DO TRABALHO NA
MELHORIA DA SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES DA
EMPRESA SILVA GOOD GOOD LDA**

ESTUDANTE: Victória De Lourdes Alberto

PROFESSOR: Eliseu Chipaco **PhD.**

HUAMBO, 2025

INFLUÊNCIA DA SEGURANÇA DO TRABALHO NA MELHORIA DA SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA SILVA GOOD GOOD LDA.

Victória De Lourdes Alberto ¹

RESUMO

Este estudo teve como objectivo analisar a influência da segurança do trabalho na satisfação dos trabalhadores da Empresa Silva Good Good Lda, procurando responder à seguinte pergunta de partida: De que maneira a segurança do trabalho influencia na melhoria da satisfação dos trabalhadores da Empresa Silva Good Good Lda? Partiu-se do princípio de que ambientes organizacionais seguros contribuem para o bem-estar, a motivação e o aumento da produtividade. A segurança do trabalho foi entendida como um conjunto de práticas preventivas essenciais para a protecção da saúde física e mental dos colaboradores, além de representar um factor estratégico na valorização do capital humano e no fortalecimento das relações laborais. A investigação foi de natureza aplicada, com abordagem mista e carácter exploratório, utilizando como instrumento principal um questionário estruturado aplicado a 10 trabalhadores da empresa. Os resultados indicaram que, embora todos os funcionários tenham afirmado receber formação sobre segurança, muitos relataram desconhecimento dos procedimentos adequados em caso de acidente e declararam utilizar os equipamentos de protecção individual (EPIs) apenas sob supervisão directa. Observou-se ainda que os EPIs não são fornecidos de forma contínua e que, apesar de a maioria dos trabalhadores considerar razoável o compromisso da empresa com a segurança, persistem fragilidades significativas, como a escassez de treinamentos, a inexistência de campanhas educativas e a ausência de uma cultura preventiva consolidada entre os colaboradores. Conclui-se que a segurança do trabalho influencia directamente a satisfação e a motivação dos trabalhadores, reflectindo de modo positivo na produtividade.

Palavras-Chave: Segurança do trabalho; Satisfação no trabalho; Prevenção de riscos.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of occupational safety on employee satisfaction at

¹ Estudante finalista nº 191500002 do 4º ano do curso de Licenciatura em gestão de recursos humanos, pelo Instituto Superior Politécnico Sol Nascente

Silva Good Good Lda, considering that safe organizational environments promote well-being, motivation, and increased productivity. Occupational safety was treated as a set of essential preventive practices for protecting the physical and mental health of employees, in addition to representing a strategic factor in the valorization of human capital. The research was applied, with a mixed approach, of an exploratory nature, using as its main instrument a structured questionnaire applied to 10 employees of Silva Good Good Lda. The data indicated that, although all employees claimed to have received training on safety, many reported lack of knowledge of procedures in case of accidents and use of personal protective equipment only under supervision. In addition, it was observed that PPE is not provided consistently, and that most employees believe that the company demonstrates a reasonable commitment to safety, although there are weaknesses, such as lack of frequent training and absence of a consolidated prevention culture. It is concluded that occupational safety plays a decisive role in employee satisfaction and that more effective actions in this area can directly contribute to a safer, healthier and more productive organizational environment.

Keywords: Occupational safety; Job satisfaction; Risk prevention.

1. INTRODUÇÃO

A segurança do trabalho é cada vez mais reconhecida como essencial para a construção de ambientes organizacionais saudáveis e produtivos. Trata-se de um conjunto de medidas técnicas e comportamentais que visam prevenir acidentes, reduzir doenças ocupacionais e promover o bem-estar dos trabalhadores (Martins, 2020). Para Chiavenato (2014), ambientes laborais seguros contribuem para a motivação e produtividade, impactando positivamente os resultados da organização.

Em contextos marcados por elevada competitividade, a ausência de práticas preventivas pode comprometer a saúde física e emocional dos trabalhadores, favorecendo o absenteísmo e a rotatividade (Silva & Oliveira, 2020). Assim, investir em segurança laboral constitui uma estratégia sustentável, pois fortalece um clima organizacional positivo (Barros & Silva, 2021). No caso da Empresa Silva Good Good Lda, a análise da influência da segurança sobre a satisfação dos trabalhadores revela a importância de compromissos institucionais efectivos. Para Antunes e Barreto (2019), não basta cumprir normas: é necessário o envolvimento de todos os níveis hierárquicos para consolidar uma cultura de prevenção.

Contudo, alguns gestores ainda subestimam o impacto que um ambiente de trabalho seguro exerce sobre a satisfação e o desempenho, o que dificulta a implementação de melhorias. A ausência de equipamentos de protecção individual, de treinamentos regulares e de fiscalização adequada são exemplos de falhas que comprometem a saúde dos trabalhadores e o rendimento organizacional.

Diante desta realidade, formula-se a seguinte questão de investigação: De que maneira a segurança do trabalho influencia na melhoria da satisfação dos trabalhadores da Empresa Silva Good Good Lda? Esta pergunta desdobra-se em outras: Quais práticas de segurança são percebidas como mais eficazes pelos trabalhadores? Como a segurança impacta a motivação e o rendimento? Qual é o papel da liderança na promoção de um ambiente laboral seguro?

O objectivo geral consiste em analisar a relação entre segurança do trabalho e satisfação dos trabalhadores da Empresa Silva Good Good Lda. Como objectivos específicos, pretende-se: (i) identificar práticas de segurança implementadas; (ii) avaliar a percepção dos colaboradores quanto à segurança existente; e (iii) verificar de que forma estas medidas influenciam a motivação e o desempenho profissional.

A relevância deste estudo reside em oferecer subsídios para gestores, profissionais e académicos compreenderem como a promoção de ambientes seguros pode transformar-se em factor de satisfação, motivação e produtividade. Considera-se, assim, que compreender a influência da segurança do trabalho na satisfação dos trabalhadores é fundamental para desenvolver políticas mais eficazes de gestão de pessoas, reduzir riscos, elevar o bem-estar e contribuir para a melhoria contínua do desempenho organizacional.

A investigação tem carácter exploratório, com enfoque qualitativo, utilizando questionários como instrumento de recolha de dados junto aos trabalhadores da Empresa Silva Good Good Lda.

2. REVISÃO DA LITERATURA

Neste ponto, serão examinados os principais conceitos e teorias que tratam dos principais tópicos incluídos neste artigo.

2.1. Contexto Histórico: Evolução da Segurança do Trabalho

A preocupação com a segurança do trabalho surgiu ainda na Revolução Industrial,

quando o ambiente das fábricas era extremamente hostil, e os acidentes eram frequentes. Com o tempo, a segurança passou a ser vista como uma necessidade para garantir a integridade física e mental do trabalhador (Oliveira, 2019).

No século XX, com o fortalecimento dos direitos trabalhistas e a atuação mais intensa dos sindicatos, surgiram legislações específicas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil e normas regulamentadoras (NRs) que passaram a obrigar as empresas a adotarem medidas de proteção aos trabalhadores. Com o avanço da globalização e da competitividade entre as empresas, a segurança deixou de ser apenas um requisito legal e passou a ser tratada como uma estratégia de gestão organizacional e de valorização do capital humano (Santos & Lima, 2021).

Conforme afirma Silva (2020), a segurança do trabalho evoluiu de uma simples ação corretiva de acidentes para uma abordagem preventiva e integrada à gestão da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Essa mudança trouxe impactos diretos na motivação e satisfação dos trabalhadores, contribuindo para ambientes mais saudáveis e produtivos.

2.2. Conceito de Segurança do Trabalho

Segundo Chiavenato (2014), a segurança do trabalho não apenas protege o colaborador, mas também promove um clima organizacional mais saudável, aumentando o engajamento e a produtividade. Para o autor, ambientes seguros são essenciais para garantir a motivação dos trabalhadores, o que influencia diretamente na sua satisfação e desempenho.

De acordo com Martins e Teixeira (2022), investir em segurança do trabalho significa valorizar o ser humano como centro do processo produtivo. Quando os trabalhadores se sentem protegidos e cuidados pela empresa, tendem a desenvolver um vínculo mais forte com a organização, o que reflecte positivamente na satisfação profissional e na retenção de talentos.

2.2.1. Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho

A falta de atenção à segurança no trabalho pode trazer problemas sérios tanto para os trabalhadores quanto para a empresa. Segundo Barros e Silva (2021), quando não existem políticas de segurança bem organizadas, aumentam as chances de acontecerem acidentes, doenças relacionadas ao trabalho e até problemas emocionais, como estresse e cansaço extremo. Tudo isso pode prejudicar directamente o rendimento dos funcionários e a qualidade do serviço

prestado.

Além disso, trabalhadores expostos constantemente a ambientes perigosos tendem a desenvolver comportamentos de autodefesa, como o distanciamento emocional, baixa produtividade e desmotivação (Martins, 2022). Isso compromete não só a eficiência operacional, como também o clima organizacional e a imagem da empresa diante dos seus públicos internos e externos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) destaca que mais de 2,78 milhões de trabalhadores morrem anualmente devido a doenças ou acidentes relacionados ao trabalho. Esses dados revelam a urgência de se investir em programas contínuos de prevenção e proteção laboral.

Assim, segurança do trabalho está directamente relacionada à qualidade de vida no ambiente organizacional. Para Vasconcelos (2018), a qualidade de vida no trabalho envolve aspectos físicos, emocionais e sociais que afetam o bem-estar do trabalhador. A ausência de riscos e a promoção da saúde são condições básicas para que o colaborador se sinta valorizado e satisfeito.

2.3. A Influência da Segurança do Trabalho na Satisfação dos Trabalhadores

Estudos apontam que quando os trabalhadores percebem que a organização se preocupa com sua saúde e integridade, aumenta-se o sentimento de pertencimento e lealdade (Santos et al., 2022). Isso se reflecte em menores taxas de rotatividade, maior motivação e melhoria na qualidade do trabalho executado.

Para Lima (2020), um ambiente de trabalho seguro é fundamental para reduzir o medo de acidentes, melhorar a autoestima dos trabalhadores e garantir um clima organizacional mais positivo. A segurança, nesse contexto, passa a ser um factor essencial para o bem-estar e para a construção de uma cultura organizacional sólida.

No entanto, a construção de uma cultura de segurança do trabalho é essencial para que as práticas preventivas sejam sustentáveis ao longo do tempo. Segundo Antunes e Barreto (2019), uma cultura organizacional voltada à segurança envolve não apenas a adopção de normas e procedimentos, mas também o compromisso colectivo de gestores e trabalhadores

com a promoção da saúde e da prevenção de acidentes.

Essa cultura contribui para um ambiente de confiança mútua, no qual os colaboradores se sentem à vontade para relatar riscos, sugerir melhorias e participar activamente dos processos de gestão da segurança. Como resultado, há uma elevação da percepção de justiça e reconhecimento, factores que contribuem fortemente para o aumento da satisfação e do engajamento (Pereira & Costa, 2021).

Para Silva e Rocha (2022), empresas com forte cultura de segurança demonstram menor índice de acidentes, maior produtividade e melhor clima organizacional. Isso ocorre porque os trabalhadores sentem-se mais valorizados, protegidos e inseridos em um contexto que respeita sua vida e seu bem-estar.

2.4. A Segurança do Trabalho como Factor Motivacional

Além dos aspectos já mencionados, a segurança do trabalho está diretamente relacionada ao sentimento de pertencimento e valorização dentro do ambiente organizacional. Quando os trabalhadores percebem que a empresa investe em equipamentos de proteção, treinamentos e condições adequadas de trabalho, passam a sentir-se mais respeitados, o que contribui para o fortalecimento do vínculo entre empregado e empregador (Moura & Fernandes, 2019). Isso reforça a ideia de que segurança e valorização caminham juntas na construção de um ambiente laboral saudável.

Outro factor importante está relacionado ao impacto psicológico positivo gerado pela sensação de proteção. De acordo com Lima et al. (2021), ambientes que promovem práticas seguras reduzem significativamente os níveis de estresse ocupacional e aumentam a satisfação geral dos colaboradores. Isso é fundamental em setores de risco elevado, como construção civil, transporte e indústria, nos quais a segurança deve ser tratada como prioridade estratégica.

Em complemento, estudos mostram que programas de segurança do trabalho eficazes também estimulam o engajamento organizacional, que é definido como o grau de envolvimento emocional e profissional do colaborador com suas tarefas e com a organização como um todo. Segundo Borges e Carvalho (2022), trabalhadores que se sentem seguros tendem a apresentar maior iniciativa, proatividade e comprometimento com os objectivos da empresa, o que impacta positivamente os indicadores de desempenho.

Cabe destacar ainda que a segurança no ambiente de trabalho reduz os conflitos interpessoais e melhora a comunicação entre os membros da equipe. Em locais inseguros, os trabalhadores tendem a competir por tarefas menos arriscadas ou evitam colaborar com colegas para não se expor a perigos. Já em ambientes seguros, observa-se maior espírito de equipe, cooperação e confiança entre os pares (Santos & Oliveira, 2020).

Por fim, a ausência de preocupação com a segurança do trabalhador pode ser interpretada como um sinal de negligência e desinteresse por parte da gestão, o que compromete a credibilidade da liderança e desestimula os funcionários. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), promover ambientes seguros e saudáveis é uma das principais responsabilidades sociais das empresas modernas, sendo um dos pilares do trabalho decente e da dignidade no emprego.

2.4.1. Estratégias de Segurança para Aumentar a Satisfação

Implementar boas práticas de segurança no trabalho exige estratégias que envolvam todos os níveis da organização. Segundo Carvalho e Mendes (2021), as principais estratégias incluem:

1. **Treinamento Contínuo:** Capacitar os colaboradores sobre os riscos e os cuidados no ambiente laboral.
2. **Equipamentos de Proteção Individual (EPIs):** Disponibilizar e fiscalizar o uso correto de EPIs adequados à atividade.
3. **Gestão de Riscos:** Mapear e controlar os riscos do ambiente de trabalho por meio de análises e planos de ação.
4. **Engajamento da Liderança:** A liderança deve estar comprometida com a segurança, promovendo o exemplo e o incentivo constante.
5. **Canal de Comunicação:** Estabelecer meios eficazes para que os trabalhadores relatem perigos, proponham melhorias e participem ativamente da segurança.

A aplicação dessas estratégias favorece não apenas a redução de acidentes, mas também aumenta a percepção positiva dos trabalhadores sobre a empresa, o que contribui diretamente para sua satisfação e engajamento.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este ponto define os princípios metodológicos e as abordagens para a condução da pesquisa, enfatizando o tipo de pesquisa, a selecção da amostra, os métodos e fontes de colecta de dados, bem como os métodos de tratamento dos dados adotados.

A pesquisa é um procedimento sistemático, controlado e de pensamento crítico que permite a descoberta de novos factos ou dados, relações ou leis em qualquer área do conhecimento. Conforme Prodanov e Freitas (2013), as pesquisas podem ser classificadas de acordo com a natureza, objectivos, processos técnicos e abordagem do problema.

Quanto à natureza, a presente pesquisa é básica, pois visa compreender a influência da segurança do trabalho na melhoria da satisfação dos trabalhadores da Empresa Silva Good Good Lda, contribuindo para a identificação de soluções que promovam um ambiente laboral mais seguro e satisfatório. De acordo com Zanella (2013), a pesquisa aplicada busca gerar conhecimento para resolver problemas práticos, sendo fundamental para o desenvolvimento organizacional.

Em relação aos objectivos, a pesquisa é exploratória, uma vez que procura aprofundar o conhecimento sobre o impacto da segurança do trabalho na satisfação dos colaboradores e descrever as percepções desses trabalhadores quanto às condições de segurança oferecidas pela empresa. Gil (2008) destaca que pesquisas exploratórias ajudam a conhecer melhor um problema pouco estudado, enquanto as descritivas caracterizam fenómenos e relações entre variáveis.

Quanto à abordagem, foi adotada uma metodologia mista (quantitativa e qualitativa). A abordagem qualitativa permitiu captar as impressões, sentimentos e percepções dos trabalhadores acerca das práticas de segurança adotadas na empresa, enquanto a abordagem quantitativa possibilitou mensurar dados por meio de questionários estruturados, facilitando análises estatísticas dos níveis de satisfação relacionados à segurança do trabalho. Segundo Silva (2015), a pesquisa quantitativa traduz opiniões e percepções em dados numéricos, viabilizando a análise objectiva e a interpretação dos resultados.

No que tange aos procedimentos técnicos, a pesquisa é bibliográfica e de estudo de caso. A pesquisa bibliográfica fundamentou-se em obras, artigos e documentos científicos sobre

segurança do trabalho, satisfação no ambiente laboral e motivação organizacional, conforme recomenda Gil (2008), que destaca a importância do levantamento teórico para embasar a análise. O estudo de caso foi aplicado à Empresa Silva Good Good Lda, permitindo uma análise aprofundada das condições específicas da organização e do contexto dos seus trabalhadores.

O instrumento de colecta de dados utilizado foi um questionário estruturado composto por perguntas fechadas. O questionário contemplou aspectos relacionados às práticas de segurança, percepções de proteção física e psicológica, e o grau de satisfação dos colaboradores com o ambiente de trabalho.

A presente pesquisa foi realizada na Empresa Silva Good Good Lda, uma organização de direito privado, sediada na Província do Bié, localizada na Rua Silva Porto. A empresa actua no ramo da construção civil, desenvolvendo atividades relacionadas à edificação de obras públicas e privadas, manutenção de infraestruturas e serviços técnicos de engenharia. Actualmente, a empresa conta com um total de 15 funcionários, entre operacionais, técnicos e administrativos. A estrutura organizacional da empresa é composta por um corpo diretivo, um setor técnico de obras, um setor administrativo e um sector de segurança e higiene no trabalho.

A população da pesquisa foi composta por todos os 15 funcionários da empresa, considerando que se trata de um número reduzido e viável para observação direta e aplicação do questionário. Neste caso, adotou-se o censo, ou seja, a totalidade dos colaboradores foi considerada como unidade de análise. Conforme Marconi e Lakatos (2013), o censo é indicado quando a população é pequena, permitindo maior precisão nos resultados.

A amostra foi composta por 10 trabalhadores da empresa Empresa Silva Good Good Lda, seleccionados por amostragem não probabilística do tipo conveniência, considerando a disponibilidade e o acesso aos colaboradores durante o período de colecta de dados. Conforme Oliveira (2011), essa forma de amostragem é adequada quando a selecção dos elementos depende do julgamento do pesquisador e das condições práticas do estudo.

A aplicação dos questionários ocorreu durante cinco dias, entre os dias 1 e 5 de maio de 2024, com os participantes preenchendo os formulários presencialmente e de forma voluntária. Após a colecta, os dados foram organizados e exportados para o Microsoft Excel 2016, onde passaram por tratamento e análise descritiva, apresentando resultados em tabelas e gráficos que evidenciam as frequências absolutas e relativas das respostas.

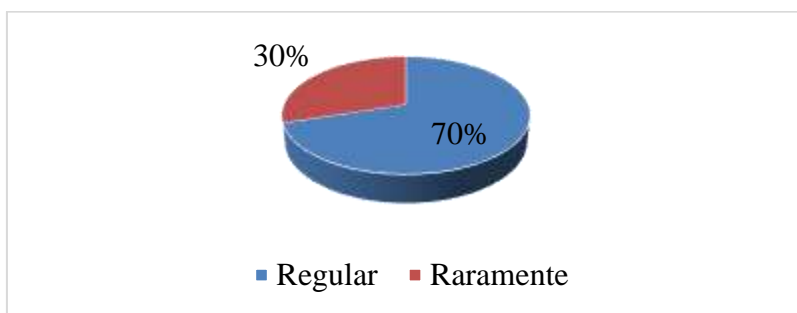
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo tem como objectivo apresentar, analisar e interpretar os dados obtidos durante a pesquisa realizada sobre a influência da segurança do trabalho na melhoria da satisfação dos trabalhadores da Empresa Silva Good Good Lda.

Assim, primeiramente procurou-se saber se, como funcionários, os colaboradores já haviam recebido treinamento, formação e informação sobre segurança no trabalho. Todos os 10 inquiridos responderam afirmativamente, indicando que a Empresa Silva Good Good Lda promove acções formativas nessa área. Essa prática está em consonância com o que defende Chiavenato (2014), ao afirmar que o treinamento contínuo em segurança é essencial para reduzir riscos ocupacionais, promover a cultura preventiva e aumentar a motivação e o comprometimento dos trabalhadores com o ambiente laboral.

Dando continuidade à investigação, procurou-se compreender a periodicidade com que a Empresa Silva Good Good Lda promove palestras ou formações sobre segurança no trabalho, considerando que a frequência e regularidade dessas acções são indicadores relevantes do comprometimento organizacional com a prevenção de acidentes e a promoção da saúde ocupacional.

Gráfico 1 – Com que frequência são feitas palestras ou formações sobre segurança na sua empresa?



Fonte: Elaboração própria, adaptado com base nos resultados de pesquisa

Com base nos dados obtidos, verificou-se que 70% dos colaboradores (7 em cada 10) afirmaram que essas acções ocorrem de forma regular, seja mensalmente ou trimestralmente, ao passo que 30% (3 colaboradores) relataram que as formações são promovidas de maneira esporádica. Tais resultados evidenciam a existência de uma preocupação institucional com a capacitação preventiva, embora ainda haja lacunas na uniformidade dessas práticas. De acordo

com Chiavenato (2014), acções educativas sistemáticas no âmbito da segurança laboral são essenciais para o fortalecimento de uma cultura organizacional preventiva, pois promovem a conscientização contínua dos trabalhadores e reduzem os riscos de acidentes. Assim, observa-se que a empresa demonstra iniciativas positivas nesse domínio, embora a frequência das acções formativas ainda possa ser otimizada para alcançar maior abrangência e eficácia.

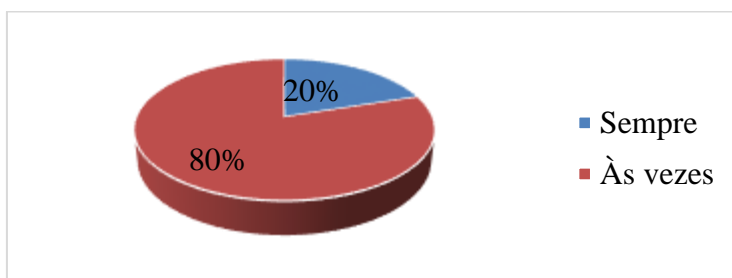
Gráfico 2 - Nível de conhecimento dos colaboradores sobre os procedimentos a serem adotados



Fonte: Elaboração própria, adaptado com base nos resultados de pesquisa

A pesquisa também procurou compreender o nível de conhecimento dos colaboradores sobre os procedimentos a serem adotados em caso de acidente de trabalho. Os dados obtidos revelaram que apenas 2 dos 10 trabalhadores afirmaram conhecer parcialmente os procedimentos, enquanto os 8 restantes (80%) declararam não possuir conhecimento sobre como agir diante de uma situação de acidente. Esse dado é preocupante, uma vez que, segundo Ferreira e Mendes (2017), o desconhecimento dos protocolos de segurança em situações de emergência compromete a eficácia das acções preventivas e corretivas, além de aumentar a vulnerabilidade dos trabalhadores a consequências mais graves.

Gráfico 3 – Os equipamentos de proteção individual (EPIs) são fornecidos de forma adequada?



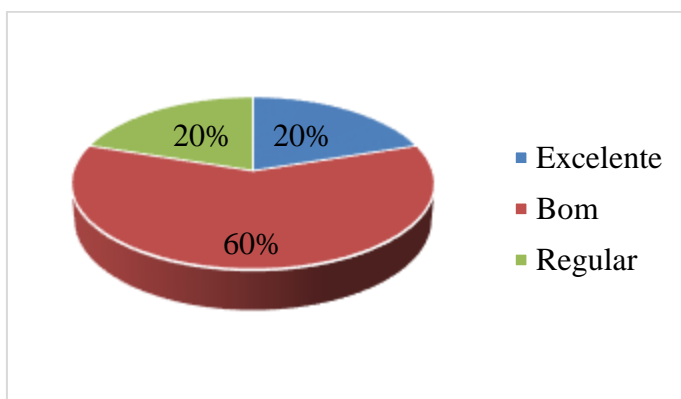
Fonte: Elaboração própria, adaptado com base nos resultados de pesquisa

Buscando avaliar a efetividade das acções preventivas, foi questionado aos colaboradores se os equipamentos de proteção individual (EPIs) são fornecidos de forma

adequada pela empresa. Os resultados indicaram que apenas 2 dos 10 trabalhadores (20%) afirmaram que os EPIs são sempre fornecidos adequadamente, enquanto a maioria (8 trabalhadores, ou 80%) relatou que esses equipamentos são disponibilizados apenas às vezes.

Ao se investigar a adesão prática dos trabalhadores ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), os dados revelaram um padrão preocupante: todos os 10 colaboradores (100%) afirmaram que só utilizam os EPIs quando estão sendo supervisionados. Nenhum trabalhador indicou usá-los por iniciativa própria ou de forma constante e autônoma. Conforme Barreto e Saldanha (2012), a utilização correta dos EPIs está diretamente ligada não apenas à disponibilidade dos equipamentos, mas também à consciência e à valorização da segurança como parte da rotina profissional. A falta de autonomia no uso desses recursos demonstra a necessidade de reforçar campanhas educativas, treinamentos contínuos e práticas de sensibilização, de forma a transformar a segurança em um valor incorporado no cotidiano laboral e não apenas uma exigência circunstancial.

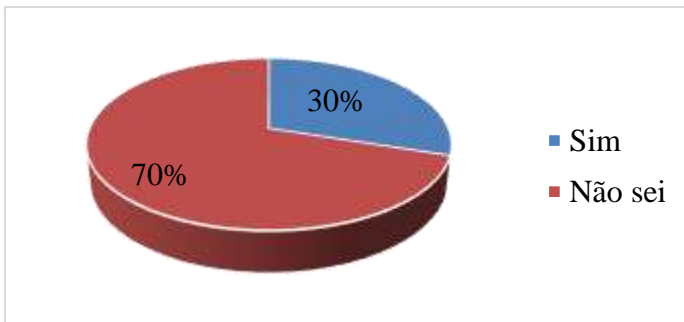
Gráfico 4 – Como você avalia o compromisso da sua empresa com a segurança do trabalhador?



Fonte: Elaboração própria, adaptado com base nos resultados de pesquisa

Com o intuito de compreender a percepção dos colaboradores sobre o comprometimento da empresa Silvas Lda com a segurança do trabalhador, dos 10 inquiridos, 2 (20%) avaliaram o compromisso como excelente, 6 (60%) como bom e 2 (20%) como regular, sendo que nenhum colaborador classificou como ruim. Os dados demonstram que 80% dos trabalhadores percebem a existência de um certo grau de comprometimento da empresa com a segurança laboral, o que revela um reconhecimento das ações desenvolvidas no ambiente de trabalho, tais como formações periódicas e a supervisão do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

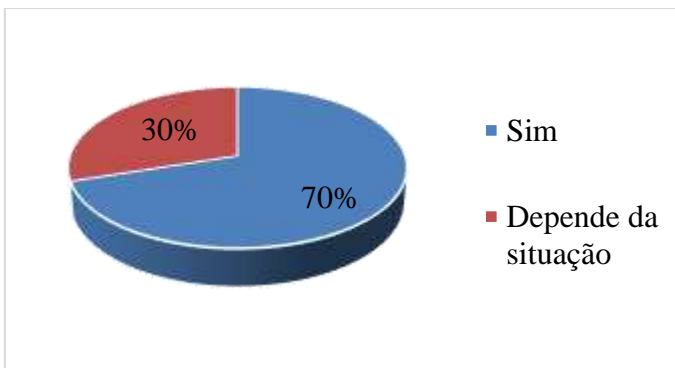
Gráfico 5 - Existe uma Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho na sua empresa?



Fonte: Elaboração própria, adaptado com base nos resultados de pesquisa

Para avaliar a estrutura organizacional voltada à segurança ocupacional na Empresa Silva Good Good Lda, questionou-se aos colaboradores se existe uma Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho ativa na instituição. Dos 10 trabalhadores inquiridos, apenas 3 afirmaram saber da existência da comissão, enquanto os outros 7 (70%) responderam que não sabem se a empresa possui tal órgão.

Gráfico 6 – Em caso de risco, você sente que pode parar sua atividade e comunicar sem medo de represálias?



Fonte: Elaboração própria, adaptado com base nos resultados de pesquisa

Para compreender a percepção dos trabalhadores quanto à liberdade e apoio institucional na comunicação de riscos, foi perguntado se, em caso de risco, eles sentem que podem interromper suas atividades e comunicar o ocorrido sem medo de represálias. Dos 10 inquiridos, 7 afirmaram que sim, sentem-se à vontade para parar e comunicar a situação, enquanto 3 indicaram que essa decisão depende da situação, revelando algum grau de insegurança ou receio de consequências negativas.

Na última questão do inquérito, foi solicitado aos colaboradores que apresentassem sugestões para melhorar a segurança no ambiente de trabalho na Empresa Silva Good Good Lda. As respostas obtidas revelam uma preocupação comum com a necessidade de reforçar acções preventivas e educativas. Muitos sugeriram a realização mais frequente de palestras, campanhas de sensibilização e formações periódicas sobre segurança, destacando que a informação contínua pode contribuir para a prevenção de acidentes. Outros trabalhadores enfatizaram a importância da entrega regular e adequada dos Equipamentos de Protecção Individual (EPIs), bem como a fiscalização do seu uso, indicando que, embora os EPIs sejam disponibilizados, sua reposição nem sempre ocorre de forma oportuna.

Além disso, alguns colaboradores mencionaram a necessidade de criar canais eficazes de comunicação, como espaços para denúncias anónimas ou fóruns de diálogo sobre segurança, incentivando a participação ativa dos trabalhadores nos processos de prevenção. Houve também sugestões voltadas para a intensificação das inspeções nos setores de maior risco e a presença mais constante de supervisores para garantir o cumprimento das normas de segurança.

4.1. DISCUSSÃO

Os dados obtidos ao longo da pesquisa evidenciam uma relação significativa entre a segurança do trabalho e a satisfação dos trabalhadores na empresa Silvas Good Good Lda. De forma geral, os resultados indicam que os trabalhadores reconhecem algumas iniciativas positivas no âmbito da segurança, mas também revelam fragilidades que impactam diretamente sua percepção de bem-estar e valorização profissional.

De início, constatou-se que todos os participantes afirmaram já ter recebido formação ou orientação sobre segurança no trabalho. Este dado é positivo e demonstra que a empresa adota, ainda que de forma parcial, práticas educativas preventivas. Como argumenta Martins (2022), acções formativas contínuas são essenciais para a consolidação de uma cultura de segurança organizacional. No entanto, 30% dos trabalhadores relataram que essas formações ocorrem de modo esporádico, o que reflecte um problema de sistematização. No contexto angolano, essa realidade é comum, sobretudo em pequenas e médias empresas, onde os investimentos em capacitação ainda são encarados como custo e não como estratégia de desenvolvimento (Barros & Silva, 2021).

Outro ponto crítico refere-se ao conhecimento sobre os procedimentos em caso de acidente de trabalho. A maioria (80%) dos colaboradores demonstrou desconhecimento parcial ou total das acções adequadas a adoptar em situações de risco. Esta fragilidade compromete directamente a eficácia das medidas preventivas e evidencia uma falha na comunicação interna. Segundo Moura & Fernandes (2019), a informação e a clareza nos protocolos de emergência são fundamentais para minimizar danos e salvar vidas.

No que diz respeito ao fornecimento de Equipamentos de Protecção Individual (EPIs), os resultados também suscitam preocupação. Apenas 20% dos inquiridos afirmaram que os EPIs são fornecidos de forma adequada e constante. Além disso, 100% dos trabalhadores indicaram que só utilizam os EPIs quando supervisionados, revelando uma adesão condicionada. Este comportamento reflecte não apenas falta de consciencialização, mas também ausência de acompanhamento sistemático, o que está em conformidade com a análise de Chiavenato (2014), ao afirmar que segurança eficaz depende tanto de recursos como de atitudes e hábitos.

Relativamente ao nível de compromisso percebido da empresa, 60% dos trabalhadores classificaram como bom, 20% como “excelente” e outros 20% como regular. Apesar de os dados indicarem uma maioria relativamente satisfeita, o desconhecimento de 70% dos colaboradores quanto à existência de uma Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho expõe falhas na divulgação interna das estruturas de apoio Lima et al. (2021), salientam que a transparência nas políticas e a participação dos trabalhadores em comissões são essenciais para consolidar uma cultura de prevenção.

A maioria dos trabalhadores (70%) relatou que se sente segura para interromper as actividades e comunicar riscos, o que é um ponto positivo. Esta percepção está associada ao fortalecimento do sentimento de pertença e à confiança na gestão. Contudo, 30% disseram que essa decisão depende da situação, o que demonstra ainda insegurança institucional e eventuais barreiras culturais que precisam ser superadas.

As sugestões apresentadas pelos trabalhadores tais como a realização de formações frequentes, o fornecimento regular de EPIs e a existência de canais abertos de comunicação reflectem uma visão crítica e propositiva. Conforme destaca Carvalho e Mendes (2021), a participação activa dos trabalhadores na formulação das políticas de segurança favorece o

engajamento, fortalece a cultura organizacional e aumenta a eficácia das práticas preventivas.

Os resultados obtidos estão em consonância com a literatura, como apontam Chiavenato (2014) e Mendes & Araújo (2017), ao defenderem que a segurança no trabalho é um dos pilares da qualidade de vida no ambiente profissional. Ambientes seguros não apenas garantem a integridade física, como também promovem a satisfação, a motivação e o desempenho dos colaboradores. No contexto angolano, onde muitos trabalhadores enfrentam condições precárias e vínculos laborais instáveis, a adoção de boas práticas de segurança torna-se um diferencial competitivo e um sinal de responsabilidade social empresarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objectivo principal analisar a relação entre a segurança do trabalho e a satisfação dos trabalhadores, com foco na realidade da Empresa Silva Good Good Lda. A investigação demonstrou que, embora existam iniciativas voltadas à promoção da segurança, ainda há desafios importantes a serem superados para garantir um ambiente laboral plenamente seguro, saudável e satisfatório para todos os colaboradores.

A maioria dos funcionários avalia positivamente o compromisso da empresa com a segurança, mas há espaço para melhorias, especialmente na comunicação e participação dos trabalhadores. As sugestões apontam para a necessidade de mais formações, fiscalização contínua e diálogo aberto.

Conclui-se, portanto, que a segurança do trabalho tem influência direta e significativa sobre a satisfação dos trabalhadores da Empresa Silva Good Good Lda. Investir em políticas mais eficazes de segurança não só reduz riscos de acidentes, como também fortalece o compromisso organizacional, melhora o clima laboral e aumenta o bem-estar dos funcionários. Recomenda-se o reforço das formações em segurança do trabalho, a melhoria na distribuição e uso dos Equipamentos de Protecção Individual, a promoção de uma cultura de prevenção com canais seguros de comunicação e a criação de um plano estratégico com metas e avaliações contínuas, visando melhores condições laborais e maior satisfação dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barros, M., & Silva, J. (2021). Impactos da segurança do trabalho na saúde mental dos colaboradores. *Revista de Saúde Ocupacional*.
- Borges, R., & Carvalho, P. (2022). Segurança do trabalho e engajamento organizacional: uma análise em setores de risco. *Gestão e Desenvolvimento*.
- Carvalho, T., & Mendes, F. (2021). Estratégias para aprimorar a segurança do trabalho nas organizações. *Revista Brasileira de Segurança no Trabalho*
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (3ª ed.). Elsevier.
- Gil, A. C. (2008). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4. ed.). Atlas.
- Lima, C. (2020). Ambiente seguro e autoestima dos trabalhadores: reflexos no clima organizacional. *Revista Psicologia e Trabalho*.
- Lima, F., Oliveira, M., & Santos, R. (2021). Práticas seguras no ambiente laboral e redução do estresse ocupacional. *Revista de Saúde Ocupacional*.
- Martins, D. (2022). Comportamentos de autodefesa e produtividade no ambiente de trabalho inseguro. *Revista de Psicologia Organizacional*.
- Martins, E., & Teixeira, S. (2022). Segurança do trabalho como valorização do capital humano. *Revista de Gestão Empresarial*.
- Moura, J., & Fernandes, R. (2019). Segurança do trabalho e sentimento de pertencimento nas organizações. *Revista Brasileira de Psicologia*.
- Oliveira, D. P. (2011). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (9. ed.). Atlas.
- Oliveira, R. (2019). A evolução da segurança do trabalho desde a Revolução Industrial. *História do Trabalho e Saúde*.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2021). *Relatório mundial sobre segurança e saúde no trabalho*. Genebra: OIT.
- Pereira, L., & Costa, A. (2021). Cultura de segurança e engajamento dos trabalhadores. *Revista de Psicologia e Organizações*.

- Prodanov, C. C., & Freitas, E. B. M. de. (2013). Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico (2. ed.). Feevale.
- Santos, F., & Lima, G. (2021). Segurança do trabalho como estratégia de gestão organizacional. *Revista Gestão e Sociedade*.
- Santos, M., & Oliveira, D. (2020). Segurança do trabalho e clima organizacional: análise do impacto na comunicação. *Revista de Psicologia do Trabalho*.
- Santos, P., Silva, R., & Pereira, J. (2022). Percepção de segurança e lealdade organizacional: um estudo empírico. *Revista de Administração*.
- Silva, A. (2020). Evolução da segurança do trabalho e sua integração com a qualidade de vida. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*.
- Silva, B., & Rocha, C. (2022). Cultura organizacional e segurança do trabalho: impactos na produtividade. *Revista Gestão e Produção*.
- Silva, M. P. da. (2015). Pesquisa quantitativa em ciências sociais. FGV.
- Souza, A. P., & Almeida, C. E. (2020). A influência da segurança do trabalho na produtividade e motivação dos trabalhadores: um estudo de caso. *Revista de Gestão e Segurança do Trabalho*.

ANEXOS

QUESTIONÁRIO



INSTITUTO SUPERIOR POLITECNICO SOL NASCENTE CENTRO DE INVESTIGAÇÃO SOL NASCENTE

Este inquérito realiza-se no âmbito de um estudo académico como o tema: Influência da segurança do trabalho na melhoria da satisfação dos trabalhadores da Empresa Silva Good Good Lda, Integrado na Licenciatura em Gestão de Recursos Humano no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente do Huambo.

Autora: Victória De Lourdes Alberto

Você já recebeu treinamento, formação e informação, sobre segurança no trabalho oferecido pela sua empresa?

Sim

Não

Parcialmente

2. Com que frequência são feitas palestras ou formações sobre segurança na sua empresa?

Regularmente (mensalmente ou trimestralmente)

Raramente

Nunca

3. Você conhece os procedimentos em caso de acidente de trabalho? Sim, totalmente

Em parte

Não conheço

4. Os equipamentos de proteção individual (EPIs) são fornecidos de forma adequada? Sempre

Às vezes

Nunca

5. Você utiliza os EPIs fornecidos durante o desempenho das suas funções? ()

Sempre

Somente quando sou supervisionado ()

Nunca