



FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

MONOGRAFIA

**ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES SOBRE A EFICÁCIA DAS
MEDIDAS DE HIGIENE E SEGURANÇA NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES: UM
ESTUDO DE CASO NA EDM - DIRECÇÃO REGIONAL DA CIDADE DE MAPUTO
(KA GUAVA)**

Autora:

Djene Emerson Ginger

Maputo, Novembro de 2025



FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

MONOGRAFIA

**ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES SOBRE A EFICÁCIA DAS
MEDIDAS DE HIGIENE E SEGURANÇA NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES: UM
ESTUDO DE CASO NA EDM - DIRECÇÃO REGIONAL DA CIDADE DE MAPUTO
(KA GUAVA)**

Autora:

Djene Emerson Ginger

Supervisor: Dr. Octávio Zimbico, PhD

Monografia apresentada em cumprimento dos requisitos parciais para obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia, na vertente de Psicologia das Organizações

Maputo, Novembro de 2025

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE

Esta monografia foi julgada suficiente como um dos requisitos para a obtenção do grau de Licenciado em Psicologia das Organizações e aprovada na sua forma final pelo Curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, Departamento de Psicologia, da Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane.

Director do Curso _____

(dr.Francisco Cumaio)

Presidente do Júri _____

()

Oponente _____

()

Supervisor _____

(Dr. Octávio Zimbico, PhD)

Maputo, Novembro de 2025

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus, por ter me mantido em pé durante todo percurso académico, com força e saúde para chegar até o final.

Agradeço a minha família, que quase não tenho palavras para descrever a sua importância na minha vida. Meus pais Olimpia da Graça Jacinto Silva e Emerson Joaquim Ginger (*Em memória*). Meus irmãos Oscar Maposse, Manuela Ginger, Mirzia Ginger, Cintia Ginger, Kaiana Ginger, Galaze Ginger, eu nunca teria conseguido sem o vosso apoio. A vocês devo tudo que sou.

A minha mãe, por me dar todas as condições para que eu pudesse frequentar este estabelecimento de ensino, e nunca ter permitido que eu pudesse sequer pensar em desistir, agradeço também ao meu noivo Antero Sergio Nhavoto pela paciência demonstrada durante o percurso académico.

Deixo um agradecimento especial ao meu supervisor Prof. Doutor Octávio Zimbico, pelo incentivo e pela dedicação do seu escasso tempo na elaboração da monografia. Também quero agradecer a Universidade Eduardo Mondlane (FACED) e o seu corpo docente que demonstrou estar comprometido com a qualidade e excelência de ensino.

Agradeço também à Electricidade de Moçambique, em especial aos profissionais da área de serviço ao cliente de Ka Guava pela grande atenção dispensada que se tornou essencial para que o projecto fosse concluído.

Por fim agradeço a todos que fizeram parte desta caminhada ao meu lado.

DEDICATÓRIA

Em memória do meu amado pai, que mesmo não estando mais presente fisicamente, continua vivo em cada conquista da minha vida. Foi ele quem me incentivou a estudar, acreditou no meu potencial e sempre demonstrou amor e orgulho pela minha área de formação. Esta realização é também dele, pois carrego comigo seus ensinamentos, sua força e sua inspiração.

DECLARAÇÃO DE HONRA

Eu, Djene Emerson Ginger, declaro por minha honra que esta monografia nunca foi apresentada para a obtenção de qualquer grau académico e que a mesma constitui o resultado do meu labor individual, estando indicados ao longo do texto e nas referências bibliográficas todas as fontes utilizadas.

Maputo, Novembro de 2025

(Djene Emerson Ginger)

ÍNDICE

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO	1
1.1. Contextualização	2
1.2. Formulação do problema.....	3
1.3. Objectivos.....	4
1.3.1. Objectivo Geral	4
1.3.2. Objectivos Específicos	4
1.4. Hipóteses	5
1.5. Justificativa.....	5
CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA.....	6
2.1. Higiene e Segurança no trabalho.....	6
2.2. Acidentes de Trabalho.....	7
2.2.1. Classificação dos Acidentes de Trabalho	9
2.2.2. Causas dos Acidentes de Trabalho.....	9
2.2.2.1. Actos Inseguros e Condições Inseguras	10
2.2.2.2. Características Pessoais, Comportamentos Disfuncionais e Degradação do Ambiente de Trabalho	10
2.3. Cultura de Segurança	11
2.4. Teorias de Segurança no Trabalho	12
2.4.1. Teoria do Clima de Segurança (Safety Climate Theory).....	12
2.4.2. Teoria da Cultura de Segurança	13
2.4.2.1. Maturidade da Cultura de Segurança no Trabalho.....	14
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	17
3.1. Descrição do Local de Estudo	17
3.1.1. Historial.....	17
3.2. Tipo de Pesquisa.....	17
3.3. População, Amostra e Amostragem	18
3.4. Instrumentos/Técnicas de Recolha de Dados.....	19
3.5. Técnicas de Análise de Dados.....	20
3.6. Questões Éticas da Pesquisa.....	21
3.7. Limitações do Estudo	22

4.1. Medidas de Higiene e Segurança Implementadas na EDM-ASC Ka Guava.....	24
4.2. Elementos que influenciam a percepção dos trabalhadores.	28
4.3. Percepção dos trabalhadores sobre a eficácia das medidas de segurança adoptadas na EDM-ASC Ka Guava.....	29
CAPITULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	36
5.1. Conclusão	36
5.2. Recomendações.....	37
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
APÊNDICES	I
ANEXOS	II

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Capacitação e Conhecimento.....	28
Tabela 2: Comunicação e Disseminação das normas	28
Tabela 3: Nível de concordância quanto à adequação das medidas de segurança na área de estudo	29
Tabela 4: Nível de concordância quanto à adequação dos EPIs fornecidos pela EDM-Ka Guava.	30
Tabela 5: Nível de concordância quanto à sensação de segurança nas actividades diárias....	31
Tabela 6: Reconhecimento e incentivos da gestão em relação ao cumprimento das normas de segurança.....	32
Tabela 7: Eficácia percebida das medidas de segurança na prevenção de acidentes de trabalho	33
Tabela 8: Testes de Associação entre Variáveis de Segurança e Percepção dos Trabalhadores	34

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Relação Saúde, Higiene, Segurança no trabalho	6
---	---

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Melhoria das Medidas de Segurança	25
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS

ASC – Área de Serviço ao Cliente

EDM – Electricidade de Moçambique

EPIs – Equipamentos de Protecção Individual

HST – Higiene e Segurança no Trabalho

IGT – Instituto de Gestão do Trabalho

RESUMO

Esta pesquisa analisou as percepção dos trabalhadores da EDM - Direcção Regional da Cidade de Maputo, Área de Serviço ao Cliente Ka Guava sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança na prevenção de acidentes de trabalho. O estudo parte do aumento contínuo de acidentes laborais, mesmo com a existência de protocolos preventivos, buscando analisar como essas medidas são percebidas em termos de eficácia pelos trabalhadores no seu dia-a-dia. A investigação utilizou uma abordagem mista (quali-quantitativa), com aplicação de questionários e entrevistas a trabalhadores da Direcção Regional da Cidade de Maputo, Área de Serviço ao Cliente Ka Guava. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, testes de associação e análise de conteúdo. Os resultados revelaram que, embora a maioria dos trabalhadores perceba positivamente as medidas de segurança, persistem falhas em aspectos como fornecimento de EPIs, comunicação interna e registo de acidentes. Conclui-se que a eficácia das acções preventivas está directamente ligada à maturidade da cultura de segurança organizacional e à confiança dos trabalhadores nas práticas adoptadas. O estudo oferece dados para o aprimoramento das políticas de segurança na EDM e contribui para a literatura sobre clima e cultura de segurança em contextos organizacionais de risco elevado.

Palavras-chave: Eficácia, higiene, segurança, prevenção, acidentes de trabalho.

ABSTRACT

This research analyzes the perception of workers at EDM - Regional Directorate of Maputo City, Ka Guava Customer Service Area regarding the effectiveness of occupational health and safety measures in preventing workplace accidents. The study is motivated by the continuous rise in work-related accidents despite the existence of preventive protocols, aiming to examine how these measures are perceived in terms of effectiveness in workers' daily routines. A mixed-methods approach (qualitative and quantitative) was adopted, using questionnaires and interviews with workers from the Regional Directorate of Maputo City, Ka Guava Customer Service Area. Data were analyzed through descriptive statistics, association tests, and content analysis. The results revealed that, although most workers perceive safety measures positively, shortcomings remain in areas such as the provision of personal protective equipment (PPE), internal communication, and accident reporting. It is concluded that the effectiveness of preventive actions is directly linked to the maturity of the organizational safety culture and the workers' trust in the practices adopted. The study provides insights for improving safety policies at EDM and contributes to the literature on safety climate and safety culture in high-risk organizational contexts.

Keywords: Effectiveness, hygiene, safety, prevention, workplace accidents.

CAPITULO I: INTRODUÇÃO

Esta monografia, desenvolvida no âmbito da Licenciatura em Psicologia das Organizações da Universidade Eduardo Mondlane, tem como foco principal a segurança no trabalho sob a perspectiva dos próprios trabalhadores. O estudo foi realizado na EDM - Direcção Regional da Cidade de Maputo, Área de Serviço ao Cliente Ka Guava.

A EDM, como uma das maiores empresas públicas do país, opera em um ambiente de alto risco, expondo diariamente seus trabalhadores a perigos associados à manipulação de redes de alta tensão e equipamentos energizados. Segundo os dados do Instituto de Gestão de Trabalho (IGT). Apesar da existência de políticas internas de higiene e segurança, continuam a ser registados acidentes laborais com consequências físicas, emocionais e operacionais significativas. Diante desse cenário, este estudo propõe-se a analisar a percepção dos trabalhadores da ASC Ka Guava sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança na prevenção de acidentes de trabalho. Parte-se do princípio de que, além da existência formal de normas e equipamentos, é essencial compreender como essas acções são percebidas e vivenciadas por quem está directamente exposto aos riscos.

A pesquisa centra-se em duas variáveis principais: as medidas de higiene e segurança no trabalho (variável independente) e a ocorrência de acidentes de trabalho (variável dependente). A relação entre essas variáveis será observada a partir das percepções, relatos e experiências dos trabalhadores da Área de Serviço ao Cliente (Unidade Operacional) Ka Guava.

A escolha deste tema foi motivada pela persistência de acidentes mesmo em ambientes regulados Segundo (IGT), o que levanta a hipótese de que a eficácia das medidas de segurança pode estar relacionada à forma como são compreendidas, comunicadas e aplicadas no quotidiano laboral. Assim, a pesquisa buscou ir além da análise técnica, valorizando o ponto de vista dos trabalhadores e oferecendo dados para o aprimoramento das práticas preventivas dentro da EDM-ASC Ka Guava.

Este trabalho está organizado em cinco capítulos, que se complementam na construção do objecto de estudo e na sustentação das conclusões apresentadas. O primeiro capítulo introduz o tema, contextualizando o problema da investigação, os seus objectivos, hipóteses e relevância, de modo a situar o leitor no campo empírico e teórico da pesquisa. O segundo capítulo desenvolve a revisão da literatura, apresentando os principais conceitos e abordagens sobre higiene e segurança no trabalho, acidentes laborais e percepção de risco, e teorias que servem de base para a análise dos dados. O terceiro capítulo descreve a metodologia adoptada,

detalhando o tipo de estudo, os participantes, os instrumentos e os procedimentos de recolha e análise de dados. O quarto capítulo apresenta e discute os resultados obtidos, articulando os achados empíricos com o referencial teórico previamente explorado. Por fim, o quinto capítulo sintetiza as principais conclusões, destacando as implicações práticas e as recomendações para o fortalecimento das políticas de segurança na EDM-ASC Ka Guava e para futuras investigações sobre o tema.

1.1.Contextualização

Estudos sobre prevenção de acidentes no trabalho remontam ao início da industrialização, quando os riscos ocupacionais passaram a ser mais evidentes e os acidentes mais frequentes nas fábricas e centros de produção. Com o avanço da modernização e o crescimento da complexidade das actividades laborais, tornou-se cada vez mais necessário desenvolver estratégias para proteger a integridade física e psicológica dos trabalhadores.

No contexto desta pesquisa, o estudo sobre a prevenção de acidentes no trabalho, surge com o propósito de compreender como os trabalhadores percebem a eficácia das medidas de higiene e segurança já implementadas no seu ambiente laboral. Mais do que analisar a existência ou ausência dessas medidas, o que se pretende é avaliar se elas são vistas pelos trabalhadores como eficazes na minimização dos riscos e na redução dos acidentes de trabalho. Assim, segundo Costa (2009), a prevenção é aqui entendida não apenas como um conjunto de normas técnicas, mas como um processo que depende também do engajamento e da confiança dos trabalhadores nas acções promovidas pela organização. Historicamente, a abordagem sobre prevenção de acidentes evoluiu de uma visão meramente técnica, centrada em normas e equipamentos, para uma perspectiva mais abrangente, que considera os factores humanos, comportamentais, organizacionais e culturais (Dalcul, 2001). Com o tempo, surgiram teorias como a do clima e da cultura de segurança, que reconhecem o papel das percepções dos trabalhadores e do comprometimento da gestão na promoção de ambientes mais seguros. A partir disso, percebeu-se que a prevenção eficaz depende não apenas de medidas estruturais, mas também da participação activa de todos os envolvidos no processo laboral.

Diversos factores influenciam a prevenção de acidentes, Júnior (2023), destaca a formação contínua dos trabalhadores, a qualidade dos equipamentos, a fiscalização das práticas laborais, o envolvimento da liderança e a existência de uma cultura organizacional voltada à segurança. O autor ressalta também que são relevantes, o estado emocional e físico dos trabalhadores, a

clareza dos procedimentos, a comunicação interna e o acesso a equipamentos de protecção adequados.

A relação entre higiene e segurança no trabalho é directa e complementar. Para Costa (2009), enquanto a segurança refere-se à prevenção de acidentes e à protecção contra riscos físicos e operacionais, a higiene ocupacional está voltada à prevenção de doenças relacionadas ao ambiente de trabalho, como exposição a ruídos, poeiras, gases e outros agentes nocivos. Juntas, essas duas dimensões compõem um sistema integrado de prevenção, fundamental para garantir condições laborais saudáveis, reduzir afastamentos e aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores. Assim, no contexto da ASC Ka Guava, entender essa relação é importante, pois os riscos estão presentes tanto nos aspectos físicos visíveis quanto nas condições ambientais muitas vezes negligenciadas.

1.2. Formulação do problema

A segurança no ambiente de trabalho constitui uma preocupação constante em sectores de alto risco, como é o caso da actividade eléctrica.

De acordo com dados do Instituto de Gestão do Trabalho (IGT), em 2021, registaram-se 625 acidentes laborais, nas diferentes actividades económicas, especialmente nos sectores de construção e obras públicas, indústria transformadora e serviços prestados à colectividade. Por outro lado, em 2022, os acidentes aumentaram para 808 casos. Estes acidentes resultaram em 18 mortes e 756 casos de incapacidade temporária, 30 casos de incapacidade permanente parcial e 04 casos de incapacidade permanente total. Em 2023, no primeiro e terceiro trimestre, registaram-se ao todo 381 acidentes. Não foram fornecidos os dados do segundo e quarto trimestres pelo Instituto de Gestão do Trabalho (IGT). Esses números demonstram não apenas a persistência de acidentes de trabalho em Moçambique, mas também a limitação das abordagens tradicionais de prevenção, que se concentram em aspectos técnicos e normativos, deixando em segundo plano a percepção dos próprios trabalhadores sobre a eficácia das medidas de segurança.

Embora existam estudos sobre higiene e segurança em sectores de risco, ainda são escassas as investigações que analisam como os trabalhadores compreendem e vivenciam essas medidas no contexto organizacional. Mungoi (2015) observa que, apesar da legislação garantir direitos fundamentais, muitas empresas adoptam políticas de segurança apenas para cumprir exigências legais, sem um comprometimento efectivo com a sua aplicação. É nesse ponto que se insere o presente estudo, ao buscar compreender como os trabalhadores da ASC Ka Guava percebem a

eficácia real das políticas de higiene e segurança implementadas, relacionando-as à sua experiência quotidiana de risco e protecção.

A pesquisa de Júnior (2023) realizada em uma empresa de electromecânica mostrou que a falta de cultura de segurança e a exposição constante a actividades de risco são factores determinantes para a ocorrência de acidentes. O estudo identificou que a percepção dos trabalhadores sobre a segurança está directamente relacionada à sua experiência prévia e ao nível de treinamento recebido.

O Relatório e Contas de 2023 da EDM registou 87 acidentes de trabalho entre 2022 e 2023, sendo 79 leves e 8 graves, demonstrando que, apesar dos investimentos em formação e campanhas de sensibilização, os acidentes continuam a ocorrer. Tal cenário reforça a necessidade de analisar a eficácia dessas medidas sob a óptica dos próprios trabalhadores.

Dessa forma, a presente pesquisa propõe-se a preencher as lacunas e investigar as percepções dos trabalhadores da EDM- ASC Ka Guava sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança na prevenção de acidentes de trabalho. Assim, formula-se a seguinte questão de pesquisa: *Quais são as percepções dos trabalhadores da EDM-Ka Guava sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança na prevenção de acidentes de trabalho?*

1.3.Objectivos

1.3.1. Objectivo Geral

- ✓ Analisar as percepções dos trabalhadores da EDM - Direcção regional da cidade de Maputo (Ka Guava) sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança na prevenção de acidentes de trabalho.

1.3.2. Objectivos Específicos

- ✓ Identificar as medidas de higiene e segurança implementadas na ASC Ka Guava;
- ✓ Identificar as Percepções dos trabalhadores sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança de Ka Guava
- ✓ Evidenciar os elementos que influenciam a percepção dos trabalhadores sobre as medidas de higiene e segurança;
- ✓ Descrever os factores que contribuem para percepções positivas ou negativas quanto à eficácia das medidas de higiene e segurança;

1.4.Hipóteses

- H₀: Os trabalhadores da ASC Ka Guava não percebem as medidas de higiene e segurança como eficazes na prevenção de acidentes de trabalho.
- H₁: Os trabalhadores da ASC Ka Guava percebem as medidas de higiene e segurança como eficazes na prevenção de acidentes de trabalho.

1.5.Justificativa

Para a pesquisadora, a pesquisa traz vantagens e oportunidade de aplicar os conhecimentos adquiridos ao longo da formação em Psicologia das Organizações, desenvolvendo habilidades de investigação científica e de análise crítica da realidade laboral. Além disso, o estudo permite um contacto directo com o contexto organizacional real, contribuindo para o crescimento profissional e preparação para os desafios do mercado de trabalho.

Para a empresa o estudo oferece uma análise sobre a forma como os próprios trabalhadores percebem as medidas de higiene e segurança em vigor. Esse retorno é fundamental para identificar possíveis falhas, melhorar as estratégias de prevenção de acidentes e promover um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo. A partir dessas percepções, a empresa poderá tomar decisões mais assertivas e alinhadas com a realidade do chão de fábrica.

Do ponto de vista científico, esta pesquisa contribui para o avanço do conhecimento sobre segurança no trabalho a partir da perspectiva dos trabalhadores, um aspecto ainda pouco explorado em Moçambique. Ao integrar teoria e prática, o estudo reforça a importância da escuta activa no processo de gestão da segurança organizacional e oferece subsídios para futuras pesquisas e intervenções na área da Psicologia das Organizações.

CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo apresenta as principais abordagens teóricas relacionadas ao tema deste estudo. A análise concentra-se nas variáveis-base da investigação, que orientam a construção do referencial teórico.

A primeira variável discutida é higiene e segurança no trabalho (HST), entendida como o conjunto de medidas técnicas, organizacionais e comportamentais destinadas a prevenir acidentes e doenças ocupacionais e analisa-se também a variável acidentes de trabalho, com foco nos factores que os influenciam e nas consequências tanto para os indivíduos quanto para as organizações

2.1.Higiene e Segurança no trabalho

De acordo com Silva (2013, p. 21), "Higiene no trabalho é um conjunto de normas e procedimentos que visa à protecção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas." O autor aponta ainda que a higiene no trabalho tem carácter eminentemente preventivo, pois objectiva a saúde e o conforto do trabalhador, evitando que adoeça e se ausente provisória ou definitivamente do trabalho.

Por sua vez, Marras (2004, p. 208) define a segurança no trabalho “como uma preocupação fundamental para a prevenção de acidentes e para a eliminação de suas causas”. Para ele, a segurança no trabalho deve focar na prevenção de acidentes, e sua principal função é educar o trabalhador a proteger sua própria vida e a dos colegas.

Silva (2013) acrescenta que a saúde, higiene e segurança no trabalho não devem ser tratados de forma isolada. Segundo o autor, esses elementos estão inter-relacionados, formando um tripé fundamental para a protecção do trabalhador. Essa relação é ilustrada na Figura 1, que demonstra como esses três elementos se influenciam mutuamente no ambiente laboral.

Figura 1: Relação Saúde, Higiene, Segurança no trabalho



Fonte: (Silva, 2013, p. 20)

A interdependência entre higiene, segurança e saúde no trabalho é evidenciada na figura apresentada por Silva (2013), que propõe uma relação sistémica entre esses elementos. O argumento é coerente: trabalhadores saudáveis tendem a operar com mais segurança, e ambientes seguros preservam a saúde física e psicológica dos profissionais. Essa lógica, porém, só se sustenta quando a organização trata essas dimensões como prioridades estratégicas e não como obrigações formais.

No entanto, reduzir a HST a um conjunto normativo ou técnico é um erro comum e perigoso. Vaz (2009) e Webster (2005) criticam essa abordagem utilitarista, ao alertarem para o risco de a segurança ser tratada como simples mecanismo de produtividade ou redução de custos. Embora reconheçam que acidentes impactam negativamente o desempenho organizacional, os autores insistem na necessidade de se compreender a HST como uma prática com fundamento ético, social e estratégico.

Dessa forma, Webster (2005, p. 40), entende a segurança no trabalho como um factor estratégico para a produtividade, uma vez que acidentes ou incidentes afectam negativamente a eficiência, provocam perdas materiais e financeiras e comprometem a qualidade dos serviços prestados.

A crítica é pertinente ao contexto moçambicano, onde muitas empresas adoptam medidas preventivas apenas para atender exigências legais ou evitar sanções administrativas, sem internalizar uma cultura genuína de protecção ao trabalhador. Isso resulta em acções superficiais, como a entrega simbólica de EPIs, treinamentos esporádicos e campanhas pontuais, que não se sustentam como política integrada de prevenção.

Portanto, a literatura indica que uma abordagem eficaz em HST deve integrar aspectos técnicos, humanos, comportamentais e organizacionais. No caso da EDM (ASC Ka Guava), investigar como os trabalhadores percebem essas medidas no seu dia-a-dia é fundamental para avaliar se a empresa está de facto promovendo um ambiente de trabalho seguro ou apenas cumprindo formalidades.

2.2.Acidentes de Trabalho

Silva (2006, p. 17), afirma que o acidente pode ser compreendido como “um conjunto de eventos imprevistos e não planeados que resultam em consequências adversas, tais como lesões pessoais, mortes, danos materiais ou interrupção da produção”. Em uma perspectiva sociotécnica, o autor defende que “o acidente ocorre quando crenças e normas organizacionais

atingem elevado grau de disfuncionalidade, reflectindo problemas mais profundos da interacção entre as pessoas e o contexto organizacional”. Em outras palavras, os acidentes não são meramente incidentes técnicos, mas reflexos de falhas estruturais, culturais e comportamentais nas organizações.

Por outro lado, Vilela (2000 citado por Silva 2006, p. 18) apresenta uma visão mais abrangente, afirmando que “o acidente é um fenómeno multicausal, socialmente determinado e passível de previsão e prevenção”. Essa abordagem rompe com a noção de que acidentes são “fatalidades” e enfatiza a ideia de que eles são previsíveis e preveníveis, desde que as causas sejam correctamente identificadas e enfrentadas.

Ao integrar essas leituras, observa-se que os acidentes de trabalho não devem ser entendidos apenas como eventos súbitos e involuntários, mas como resultados sistémicos da interacção entre factores humanos, técnicos e organizacionais. Essa complexidade exige que a prevenção vá além de medidas pontuais como uso de EPIs ou cartazes motivacionais e se estruture como um compromisso ético, técnico e estratégico da gestão.

Essa perspectiva é consumada por Webster (2005, p. 53), ao afirmar que “um acidente de trabalho é geralmente entendido como uma ocorrência violenta e repetitiva, onde todas as partes envolvidas, trabalhadores, empregadores e a sociedade saem perdendo”. O autor destaca que, além dos danos físicos e emocionais, os acidentes comprometem a produtividade, geram custos financeiros e afectam a reputação institucional.

Marras (2004, p. 209), por sua vez, define acidente de trabalho “como um acontecimento involuntário, resultado de um acto inseguro ou de uma situação que possa causar danos tanto ao trabalhador quanto à organização que o abriga.

No entanto, cabe destacar que o foco exclusivo em actos inseguros do trabalhador, como ainda é comum em muitas organizações pode invisibilizar causas mais acentuadas, como pressão por produtividade, falta de treinamento, ausência de supervisão efectiva e culturas organizacionais permissivas. Ignorar esses factores equivale a culpabilizar o trabalhador, quando, na verdade, ele muitas vezes é o elo mais vulnerável de um sistema já comprometido.

Diante disso, é possível afirmar que compreender os acidentes como fenómenos multicausais e organizacionalmente condicionados é essencial para promover uma prevenção realmente eficaz. No caso da EDM (ASC de Ka Guava), essa discussão torna-se ainda mais relevante, considerando a natureza de risco elevado das actividades desempenhadas, a diversidade dos

sectores envolvidos e a necessidade de fortalecimento de uma cultura de segurança que vá além da formalidade.

2.2.1. Classificação dos Acidentes de Trabalho

A classificação dos acidentes de trabalho é importante para entender a gravidade e o impacto dos eventos no ambiente de trabalho. A principal divisão é entre acidentes com afastamento e acidentes sem afastamento. Os acidentes sem afastamento são aqueles em que o trabalhador sofre um ferimento, mas não precisa deixar o trabalho, como um pequeno corte ou arranhão. Marras (2004) destaca que esses acidentes exigem apenas cuidados médicos imediatos, e o trabalhador retorna às suas actividades normalmente.

Já os acidentes com afastamento são mais graves e exigem que o trabalhador se ausente do trabalho para tratamento. A classificação desses acidentes é subdividida em quatro categorias conforme aponta Marras (2004), nomeadamente, incapacidade temporária, incapacidade permanente parcial e incapacidade permanente total.

A incapacidade temporária ocorre quando o trabalhador precisa se afastar por um curto período, geralmente menos de um ano, para se recuperar do acidente. A incapacidade permanente parcial, por sua vez, refere-se àquelas situações em que o trabalhador perde uma parte de sua capacidade funcional, mas ainda consegue exercer algumas actividades laborais. E, a incapacidade total permanente é mais grave, pois o trabalhador perde completamente a capacidade de realizar seu trabalho, afectando permanentemente sua vida profissional. O último tipo de classificação é a morte, quando o acidente resulta no falecimento do trabalhador (Marras, 2004, p. 210).

2.2.2. Causas dos Acidentes de Trabalho

As causas dos acidentes de trabalho mostram-se como aspectos cruciais na compreensão dos riscos e na implementação de medidas de segurança adequadas. A identificação e análise dessas causas não apenas auxiliam na prevenção de acidentes, mas também proporcionam uma base sólida para o desenvolvimento de estratégias que podem minimizar os riscos em ambientes de trabalho. De modo geral, as causas dos acidentes de trabalho podem ser agrupadas em duas grandes categorias: actos inseguros e condições inseguras, conforme apontado por Marras (2004), e causas relacionadas a características pessoais, comportamentos disfuncionais e degradação do ambiente de trabalho, conforme sugerido por Tachizawa et al (2001, citado por Araújo, 2008).

2.2.2.1. Actos Inseguros e Condições Inseguras

De acordo com Marras (2004, p. 211), “os acidentes de trabalho ocorrem devido a duas razões principais: “um acto inseguro e uma condição insegura”. Segundo o autor, acto inseguro é definido como uma acção realizada pelo trabalhador que contribui directamente para a ocorrência de um acidente. Ele destaca que essa categoria é responsável por aproximadamente 90% dos acidentes de trabalho. Entre as principais causas desse tipo de acidente estão o excesso de confiança, o cansaço e a falta de experiência. O excesso de confiança pode levar o trabalhador a subestimar os riscos de suas acções, enquanto o cansaço pode prejudicar a atenção e a tomada de decisões. A falta de experiência também é um factor importante, pois o trabalhador inexperiente pode não reconhecer correctamente os riscos envolvidos em suas actividades.

Já uma condição insegura segundo Marras (2004, p. 211), “refere-se a um factor externo ao trabalhador que, por si só, representa um risco potencial de acidente”. Exemplos típicos incluem cadeiras bambas, escadas quebradas ou a presença de objectos pontiagudos que dificultam o deslocamento seguro dos trabalhadores. Essas condições inseguras podem ser causadas por falhas na manutenção do ambiente de trabalho ou na negligência na adaptação de equipamentos e estruturas para garantir a segurança dos trabalhadores.

2.2.2.2. Características Pessoais, Comportamentos Disfuncionais e Degradação do Ambiente de Trabalho

Por outro lado, Tachizawa, et al (2001 apud Araújo 2008) oferecem uma análise mais detalhada das causas dos acidentes de trabalho, dividindo-as em três aspectos principais: características pessoais, comportamentos disfuncionais e degradação do ambiente de trabalho. “As características pessoais englobam factores como problemas de personalidade, inteligência, motivação e habilidades sensoriais e motoras inadequadas” (Tachizawa, 2001, apud Araújo, 2008, p. 216). Esses factores podem comprometer a capacidade do trabalhador de reconhecer riscos e tomar decisões seguras, aumentando a probabilidade de envolvimento em acidentes.

Os comportamentos disfuncionais incluem atitudes como desatenção, esquecimento, negligência e imprudência (Tachizawa, 2001, apud Araújo, 2008, p. 216). A desatenção, por exemplo, pode resultar na falha em perceber um risco iminente, enquanto a imprudência envolve a tomada de decisões arriscadas sem considerar adequadamente as consequências. Esses comportamentos são frequentemente agravados por factores como estresse, pressões no trabalho ou a falta de treinamento adequado.

Já a degradação do ambiente de trabalho segundo Tachizawa (2001, apud Araújo, 2008, p. 216) “refere-se a condições no local de trabalho que potencialmente causam acidentes”. Esses factores incluem equipamentos mal projectados, em precário estado de conservação, ou um arranjo físico inadequado que dificulta a movimentação segura dos trabalhadores.

2.3.Cultura de Segurança

O conceito de cultura de segurança surgiu no final da década de 1980, após o acidente de Chernobyl, sendo entendido como o conjunto de valores, atitudes e comportamentos compartilhados que determinam a prioridade dada à segurança em uma organização (INSAG, 1988, apud Rocha, et al, 2023). Para Guldenmund (2000), trata-se de um recorte da própria cultura organizacional, reflectido na forma como trabalhadores e gestores percebem e reagem aos riscos. Reason (2007), acrescenta que a cultura de segurança se concretiza nas crenças e normas que orientam a prática quotidiana, enquanto a Health and Safety Commission (apud Reason, 2007) sublinha que ela resulta da interacção entre percepções, competências, valores e padrões de comportamento em torno da segurança.

A literatura aponta, contudo, que a cultura de segurança não é um conceito estático, mas um processo dinâmico de amadurecimento organizacional. Empresas com maior maturidade cultural conseguem integrar segurança como valor estratégico, indo além da mera conformidade legal. Coser (2019) demonstrou que programas de gestão com enfoque no comportamento seguro podem gerar não apenas redução de acidentes, mas também ganhos de produtividade. Nesse sentido, a cultura de segurança deve ser compreendida como um investimento estratégico e não apenas como custo de conformidade.

Apesar disso, críticas importantes emergem na literatura. Rocha, et al (2023) alertam que muitas vezes a cultura de segurança é instrumentalizada como ferramenta de disciplina laboral, voltada mais para controlar comportamentos do que para promover participação e autonomia. Essa dimensão crítica mostra que, em contextos onde prevalecem relações hierárquicas rígidas e regras aplicadas de forma punitiva, a cultura de segurança pode perder seu carácter emancipatório e se reduzir a mera retórica institucional.

Relacionando com o presente estudo, compreender a percepção dos trabalhadores da EDM sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança permite avaliar se a empresa está a caminhar para um modelo de cultura de segurança madura, no qual valores, atitudes e práticas se alinham, ou se ainda prevalece uma lógica formalista, em que as medidas existem apenas no papel. A análise dessa percepção, portanto, não apenas fornece dados sobre a eficácia prática

das medidas, mas também permite inferir o grau de consolidação da cultura de segurança na organização, elemento importante para a prevenção sustentada de acidentes de trabalho.

2.4. Teorias de Segurança no Trabalho

2.4.1. Teoria do Clima de Segurança (Safety Climate Theory)

A Teoria do Clima de Segurança foi inicialmente desenvolvida por Dov Zohar em 1980, sendo posteriormente ampliada pelo próprio autor em diversos trabalhos subsequentes (Barbosa, 2018). De acordo com esta teoria, o “clima de segurança é definido como um conjunto de percepções compartilhadas pelos trabalhadores em relação às políticas, práticas e procedimentos relacionados à segurança dentro de uma organização” (Zohar, 1980, p. 96 apud Barbosa, 2018, p. 7). Em outras palavras, a teoria enfatiza como a percepção colectiva dos trabalhadores sobre a importância atribuída pela gestão às questões de segurança influencia o comportamento seguro ou inseguro dentro do ambiente laboral.

Zohar (1980, citado por Barbosa, 2018) afirma que a percepção de segurança entre os trabalhadores depende do modo como a organização comunica e pratica suas políticas de prevenção. Quando os colaboradores percebem que a empresa prioriza a segurança por meio de políticas claras e treinamentos consistentes, há maior adesão voluntária às normas e menor ocorrência de acidentes. Por outro lado, a negligência organizacional tende a aumentar os comportamentos inseguros e o risco de incidentes.

A teoria, portanto, destaca a relevância da percepção subjectiva do trabalhador como um factor decisivo para a eficácia das práticas de segurança implementadas pela gestão. Esta ideia tem forte conexão com o contexto da EDM (ASC Ka guava), onde a percepção dos trabalhadores sobre a prioridade dada à segurança pode ser importante para entender a continuidade dos acidentes e incidentes, apesar das políticas de segurança em vigor.

Em uma revisão realizada por Zohar (2010, citado por Barbosa, 2018, p. 8), o autor ressalta que “o clima de segurança não apenas influencia directamente o comportamento dos funcionários, mas também pode actuar como indicador antecedente de eventos adversos.” Ou seja, uma percepção negativa sobre as medidas de segurança pode ser um alerta antecipado de que as práticas actuais não são eficazes.

Apesar da robustez da teoria, há críticas importantes. Reason (1997), por exemplo, alerta que o foco excessivo nas percepções pode levar a uma superficialização da análise das causas de acidentes, negligenciando falhas técnicas, estruturais e sistémicas. É um risco metodológico

real, ao enfatizar como as pessoas percebem a segurança, corre-se o risco de desresponsabilizar a gestão por problemas que são estruturais, como má manutenção de equipamentos ou políticas ineficazes.

Hudson (2007) reforça essa crítica ao apontar que o clima de segurança pode variar dentro da própria organização, conforme o sector, liderança local, carga de trabalho e tipo de função. Ou seja, não há um “clima único”, mas múltiplos microclimas que coexistem e, às vezes, se contradizem. Isso pode explicar por que, mesmo com directrizes unificadas, a aplicação prática de normas de segurança na EDM-ASC Ka Guava pode ser percebida de forma muito diferente entre, por exemplo, técnicos de campo e administrativos.

Hudson também destaca um ponto crítico: a teoria de Zohar pode inadvertidamente transferir a responsabilidade dos acidentes para os trabalhadores, ao sugerir que comportamentos de risco resultam apenas de percepções subjectivas equivocadas. No entanto, é essencial reconhecer que a percepção dos trabalhadores não surge no vazio, ela é influenciada por decisões gerenciais, infra-estrutura disponível, canais de comunicação, treinamento, e pela coerência (ou não) entre discurso e prática. Assim, culpar o trabalhador por “não perceber bem” a segurança pode ser uma forma sutil de ocultar falhas organizacionais graves.

Diante disso, embora a Teoria do Clima de Segurança seja uma ferramenta útil para compreender o comportamento dos trabalhadores diante das políticas de prevenção, ela deve ser aplicada criticamente, considerando os limites da percepção como única lente de análise. No estudo da EDM-ASC Ka Guava, a teoria será mobilizada como chave interpretativa, mas sempre em diálogo com factores técnicos, culturais e organizacionais que impactam directa ou indirectamente na segurança dos trabalhadores.

2.4.2. Teoria da Cultura de Segurança

A Teoria da Cultura de Segurança surgiu com o objectivo de entender como factores organizacionais e culturais influenciam o comportamento de segurança no ambiente de trabalho e a ocorrência de acidentes. O conceito de cultura de segurança foi primeiramente formalizado no contexto do desastre nuclear de Chernobyl, em 1986, como uma tentativa de explicar as falhas organizacionais que contribuíram para o acidente. A partir desse momento, diversas teorias e abordagens têm sido propostas para analisar como a cultura organizacional pode impactar directamente a segurança dos trabalhadores e a eficácia das políticas preventivas.

A cultura de segurança no trabalho é um conceito que envolve o conjunto de valores, crenças, atitudes e comportamentos prevalentes dentro de uma organização, os quais influenciam

directamente as práticas de segurança e a redução de riscos no ambiente laboral (Buffon et al., 2018). A teoria defende que a segurança no trabalho não deve ser vista apenas como um conjunto de normas ou procedimentos técnicos, mas deve ser incorporada à própria cultura organizacional. Segundo essa visão, a segurança é promovida por meio de uma integração de todos os níveis da organização, desde os operacionais até a alta gestão. A percepção de segurança e a adesão às práticas seguras estão, portanto, enraizadas na cultura da organização.

No contexto da EDM- Ka Guava, onde os trabalhadores lidam com riscos constantes, essa teoria oferece uma lente essencial para analisar se há consistência entre o que a organização prega e o que se pratica no quotidiano. A simples existência de normas ou treinamentos não é, por si só, indicadora de um ambiente seguro. O que importa é como essas práticas são vivenciadas, valorizadas e reproduzidas em todos os níveis da organização, da alta gestão a base.

De acordo com Turner e Pidgeon (1997, citado por Buffon et al, 2018, p. 6), “a cultura de segurança é essencial para a prevenção de desastres”. Eles argumentam que esses acidentes não ocorrem apenas devido a falhas técnicas ou de operação, mas também por falhas nos processos organizacionais e nas normas culturais que precedem os desastres. Para Buffon et al (2018, p. 6) a cultura de segurança pode ser definida como “um conjunto de características e atitudes de indivíduos e grupos dentro de uma organização que garantem a segurança no exercício das actividades laborais”. Isso envolve uma percepção compartilhada sobre a importância da segurança, que afecta a maneira como os funcionários se comportam e como as políticas de segurança são implementadas.

O conceito de maturidade da cultura de segurança, desenvolvido por Hudson (2001), também é importante para a teoria. Hudson propôs que as organizações passam por diferentes estágios de maturidade cultural, desde o estágio patológico, onde a segurança não é priorizada, até o estágio sustentável, onde a segurança é vista como parte integral da cultura organizacional e é activamente promovida e praticada por todos os membros da organização.

2.4.2.1. Maturidade da Cultura de Segurança no Trabalho

Hudson (2007, citado por Buffon et al, 2018, p. 6) argumenta que “a cultura de segurança é mais do que um conjunto de procedimentos e normas formais; ela envolve uma abordagem abrangente que permeia a mentalidade dos trabalhadores e a gestão das organizações”. Ele define a cultura de segurança como um indicador do comportamento da organização e dos seus membros em relação à segurança no trabalho. Assim, Hudson, propõe que as organizações

podem ser classificadas em cinco estágios distintos de maturidade da cultura de segurança, nomeadamente:

- **Cultura Patológica:** organizações nesta fase geralmente ignoram a segurança e não implementam medidas efectivas para prevenir acidentes. A segurança não é vista como uma prioridade, e a cultura organizacional tolera riscos desnecessários.
- **Cultura Reactiva:** as organizações reactivas respondem a incidentes de segurança somente após a ocorrência de um acidente ou quase acidente. Aqui, as medidas de segurança são tomadas apenas quando um problema já aconteceu, e a prevenção é de natureza reactiva.
- **Cultura Calculativa:** em organizações com uma cultura calculativa, a segurança é tratada com um enfoque mais pragmático, onde as medidas são calculadas para minimizar os custos e os danos. A organização adota processos para garantir a segurança, mas ainda com um enfoque predominantemente técnico e de controlo.
- **Cultura Proactiva:** Organizações com uma cultura proactiva têm uma abordagem preventiva, onde as práticas de segurança são implementadas de forma contínua e sistemática. As organizações procuram antecipar riscos antes que eles ocorram e promovem um ambiente seguro por meio de uma forte comunicação e engajamento com os trabalhadores.
- **Cultura Geradora:** na fase mais avançada, a segurança é vista como parte intrínseca da cultura organizacional, com a segurança sendo responsabilizada por todos os membros da organização. Nesse estágio, a cultura de segurança é amplamente difundida e as práticas de segurança são integradas de forma natural e contínua no dia-a-dia da organização.

O modelo, por sua estrutura progressiva, permite mapear onde a organização está e o que a impede de avançar. No caso da EDM-Ka Guava, essa análise é estratégica. A persistência de acidentes, mesmo diante de políticas formais de prevenção, levanta o questionamento: a empresa estaria operando ainda nos estágios reactivo ou calculativo? Ou há evidências de práticas proactivas e generativas em sectores específicos? Investigar essas questões será essencial para compreender a efectividade real (e não apenas formal) da cultura de segurança vigente.

Embora a Teoria da Cultura de Segurança mostre-se fundamental para compreender os factores que influenciam a segurança no trabalho, ela não está isenta de críticas. Buffon et al (2018)

alertam que a teoria pode gerar expectativas idealizadas de mudança cultural, desconsiderando os desafios operacionais, financeiros e históricos enfrentados por muitas organizações. A suposição de que todas as empresas podem, ou devem, atingir o estágio generativo pode ser utópica especialmente em sectores de alto risco ou em países com limitações estruturais elevadas.

Outro ponto sensível é que o modelo, ao enfatizar o papel da cultura e das atitudes internas, pode involuntariamente reforçar uma carga de responsabilidade excessiva sobre os indivíduos e gestores, obscurecendo o papel de factores sistémicos, como políticas públicas ineficazes, carência de investimento do governo ou pressões do mercado por produtividade. Como destaca Cooper (2000), a cultura de segurança envolve dimensões subjectivas e difíceis de mensurar, como valores, crenças e atitudes o que dificulta não apenas sua avaliação, mas também sua transformação consistente ao longo do tempo.

Além disso, a própria aplicação do modelo pode enfrentar resistências internas. Uma organização que se enxerga como “proactiva” pode rejeitar diagnósticos que indiquem características reactivas. O apego a narrativas institucionais pode dificultar a autocrítica organizacional, sobretudo em ambientes hierárquicos ou autoritários.

Diante disso, a aplicação do modelo de Hudson à EDM- Ka Guava será feita com cautela analítica, reconhecendo tanto seu valor interpretativo quanto seus limites operacionais. Ao invés de buscar uma “classificação final”, a proposta é utilizar o modelo como ferramenta dialógica e crítica, para compreender como os trabalhadores percebem a cultura de segurança, quais factores promovem (ou bloqueiam) seu amadurecimento, e até que ponto essas percepções se alinham com as práticas institucionais declaradas.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

Este capítulo descreve os procedimentos metodológicos utilizados para a realização do estudo, apresentando o enquadramento do local de investigação, o tipo e desenho da pesquisa, a população e a amostra, bem como os instrumentos e técnicas de recolha e análise de dados. A metodologia adoptada visa garantir a coerência entre os objectivos propostos e os meios utilizados para alcançá-los, assegurando a validade, a fiabilidade e a relevância dos resultados obtidos.

Além disso, este capítulo explicita os critérios éticos e operacionais que orientaram o trabalho de campo, permitindo compreender o percurso seguido desde a concepção até à execução da investigação.

3.1. Descrição do Local de Estudo

3.1.1. Historial

A Electricidade de Moçambique, E.P. (EDM) foi criada em 27 de agosto de 1977, por meio do Decreto n.º 38/77, resultante da fusão de diversos Serviços Municipalizados de Água e Electricidade (SMAE) e outras entidades locais. O objectivo principal da sua criação foi centralizar os serviços de produção, transporte, distribuição e comercialização de energia eléctrica em uma única entidade estatal, com o intuito de expandir o acesso à energia no território nacional.

Contextualização da Unidade de Estudo

Esta pesquisa foi realizada na Direcção Regional da Cidade de Maputo na EDM localizada no distrito de Marracuene, província de Maputo. Esta unidade representa uma das extensões operacionais da empresa no sul do país, com actuação directa na distribuição, manutenção e atendimento ao cliente. A escolha dessa unidade deve-se à sua representatividade operacional, à facilidade de acesso à equipe de trabalhadores e à ocorrência frequente de actividades em condições de risco, que a tornam um campo apropriado para o estudo.

3.2. Tipo de Pesquisa

Esta pesquisa é aplicada, exploratória, do tipo estudo de caso, com abordagem qualitativa (mista), quanto à sua natureza, objectivos, procedimentos e forma de abordagem, respectivamente.

A pesquisa aplicada visa resolver um problema prático e específico, gerar soluções úteis e aplicáveis à realidade da organização (Gerhardt & Silveira, 2009).

A pesquisa é exploratória, pois permite uma aproximação inicial com o fenómeno estudado, favorecendo o levantamento de variáveis, formulação de hipóteses preliminares e identificação de padrões e relações ainda pouco conhecidos (Gil, 2002).

O estudo de caso será utilizado como procedimento técnico, permitindo uma análise empírica do impacto das medidas de segurança implementadas, considerando o contexto local, as particularidades da EDM- ASC Ka Guava e a percepção dos trabalhadores (Gil, 2002). A pesquisa também se apoia em uma revisão bibliográfica, que sustenta teoricamente a investigação e permite comparar diferentes modelos e práticas de segurança no trabalho.

Por fim, adopta-se uma abordagem mista, combinando a aplicação de questionários estruturados com análises estatísticas, para captar dados objectivos, e entrevistas abertas, para analisar os aspectos subjectivos das percepções dos trabalhadores. Essa combinação proporciona uma compreensão mais ampla do fenómeno em estudo (Gerhardt & Silveira, p. 31). Para isso, utiliza-se o modelo concomitante incorporado, conforme descrito por Croswell (2010), no qual dados quantitativos e dados qualitativos são recolhidos simultaneamente, mas um dos métodos é predominante, neste caso, o qualitativo, voltado à compreensão das percepções dos trabalhadores sobre as medidas de higiene e segurança. O componente quantitativo tem carácter complementar, permitindo quantificar tendências e reforçar a interpretação dos dados qualitativos. A integração dos dois tipos de dados ocorre na fase de análise e discussão dos resultados, quando as tendências quantitativas são interpretadas à luz das percepções qualitativas dos trabalhadores, permitindo uma compreensão mais completa do fenómeno.

3.3. População, Amostra e Amostragem

A população deste estudo corresponde a 102 trabalhadores da EDM afectos na Direcção Regional da Cidade de Maputo, Área de Serviço ao Cliente Ka Guava em diversos sectores e níveis hierárquicos. Com base em parâmetros estatísticos, utilizando a fórmula do cálculo da amostra para uma população finita, a amostra ideal calculada é de 81 participantes.

Para determinar o tamanho ideal da amostra, utilizou-se a fórmula para cálculo da amostra em populações finitas, expressa da seguinte forma:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Substituindo os valores $N = 102$, $Z = 1,96$, $p = 0,5$ e $e = 0,05$, obteve-se uma amostra de 81 participantes.

Para a definição da amostragem, foi adoptado o método não probabilístico por conveniência, adequado às condições operacionais da recolha de dados e à natureza exploratória do estudo. A selecção concentrou-se no departamento operacional, área que reúne a maior parte dos trabalhadores directamente envolvidos em actividades de risco e, portanto, mais relacionada ao objecto de estudo.

3.4.Instrumentos/Técnicas de Recolha de Dados

Os dados foram recolhidos por meio de dois questionários complementares e de um guião de entrevista semiestruturada. O primeiro questionário teve como objectivo avaliar as percepções dos trabalhadores sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança no trabalho (HST) implementadas na EDM- ASC Ka Guava, utilizando perguntas fechadas e de escala (Likert), que mediram o grau de concordância em relação a aspectos como o uso de Equipamentos de Protecção Individual (EPIs), formação, fiscalização e normas institucionais de segurança.

O segundo questionário teve como propósito identificar e caracterizar a ocorrência de acidentes de trabalho, recolhendo informações sobre frequência, tipo de acidente, causas percebidas e consequências enfrentadas pelos trabalhadores.

A decisão de aplicar dois questionários distintos deveu-se a razões metodológicas e práticas. Primeiramente, a distinção entre percepção e ocorrência foi considerada necessária por representarem dimensões diferentes do fenómeno, a primeira de natureza subjectiva, e a segunda de natureza factual. Por fim, a utilização de instrumentos separados facilitou o cruzamento dos dados, permitindo relacionar a avaliação subjectiva das medidas de segurança com a experiência concreta dos trabalhadores em relação a acidentes, reforçando a coerência analítica da investigação.

Paralelamente, foi utilizado um guião de entrevista semiestruturada, composto por perguntas abertas, que possibilitou compreender em profundidade as percepções, experiências e significados atribuídos pelos trabalhadores à segurança no trabalho. Esse instrumento contribuiu para a abordagem qualitativa, proporcionando uma análise mais rica e contextualizada do fenómeno.

A recolha de dados ocorreu entre os meses de Julho e agosto de 2025, nas instalações da Direcção Regional da EDM – Área de Serviço ao Cliente Ka Guava. Os questionários foram aplicados presencialmente aos trabalhadores do departamento operacional, em momentos acordados com as chefias, sendo preenchidos individualmente. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas posteriormente com alguns desses trabalhadores da área operacional, como também uma supervisora e um director, a fim de aprofundar os aspectos emergentes dos questionários.

Antes do início da recolha de dados, foi solicitada e obtida uma credencial junto ao Centro de Apoio a Estudos Psicológicos (CAEP) da Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM), autorizando a realização do estudo no campo seleccionado. A etapa inicial consistiu em um encontro formal com os responsáveis da Direcção Regional da EDM – Área de Serviço ao Cliente Ka Guava, no qual a pesquisadora apresentou os objectivos do estudo, o carácter académico da investigação e o pedido de colaboração institucional e individual dos trabalhadores.

3.5. Técnicas de Análise de Dados

De acordo com Bortolozzi (2020, p. 35), “as técnicas de análise de dados são procedimentos utilizados para transformar dados brutos obtidos na pesquisa em informações que permitam responder aos objectivos do estudo”.

No presente estudo, adoptou-se uma análise mista, integrando técnicas quantitativas e qualitativas. Os dados obtidos através dos dois questionários foram codificados, organizados e analisados com o apoio do software SPSS. Inicialmente, aplicou-se uma análise estatística descritiva, com o cálculo de frequências absolutas e relativas, de modo a identificar padrões de resposta e tendências nas percepções dos trabalhadores sobre as medidas de higiene e segurança, bem como sobre a ocorrência de acidentes de trabalho.

Em seguida, procedeu-se à análise inferencial por meio do teste qui-quadrado, utilizado para verificar a existência de associações significativas entre variáveis categóricas, como, por exemplo, entre o uso de Equipamentos de Protecção Individual (EPIs) e a ocorrência de acidentes, ou entre a formação em segurança e a percepção de eficácia das medidas preventivas. Essa abordagem permitiu avaliar não apenas a distribuição das respostas, mas também a força e a direcção das relações entre variáveis relevantes, contribuindo para uma compreensão quantitativa mais aprofundada do fenómeno estudado.

As entrevistas semiestruturadas foram gravadas, transcritas e submetidas à técnica de análise de conteúdo. As entrevistas foram transcritas e agrupadas em categorias temáticas emergentes, relacionadas a aspectos como:

- Percepção da eficácia das medidas de segurança;
- Barreiras à adopção das práticas de segurança;
- Influência da formação e da cultura organizacional;
- E sugestões de melhoria.

Essa análise possibilitou compreender os significados e interpretações atribuídos pelos trabalhadores às medidas de segurança, complementando os dados quantitativos e aprofundando o entendimento do fenómeno.

Por se tratar de uma pesquisa mista, os resultados quantitativos e qualitativos foram analisados de forma paralela e posteriormente integrados na etapa de discussão. Essa integração permitiu cruzar as percepções mensuradas com os significados expressos nas entrevistas, possibilitando uma interpretação mais completa e contextualizada sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança na EDM sob a óptica dos trabalhadores.

3.6. Questões Éticas da Pesquisa

Todas as questões éticas foram rigorosamente observadas, em conformidade com os princípios da pesquisa científica em ciências sociais e humanas. Primeiramente, foi assegurado aos trabalhadores participantes esclarecimento prévio quanto aos objectivos, procedimentos, potenciais riscos e benefícios da pesquisa. Para esse fim, utilizou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) anexo, que cada participante leu e assinou antes de responder ao questionário ou participar da entrevista.

A confidencialidade foi garantida por meio da anonimização dos dados, sendo todas as informações apresentadas de forma agregada, sem qualquer possibilidade de identificação individual. Os questionários não continham nomes ou outros dados pessoais, e as entrevistas foram transcritas sem referência directa à identidade dos participantes.

Também foi assegurado o direito de desistência, permitindo que os trabalhadores pudessem interromper a sua participação a qualquer momento, sem necessidade de justificativa e sem que houvesse qualquer prejuízo pessoal ou profissional.

No que diz respeito à instituição, a pesquisa contou com a autorização formal da EDM-ASC Ka Guava, o que possibilitou maior alinhamento com as normas internas e garantiu legitimidade ao estudo. Esse processo fortaleceu a confiança dos trabalhadores, assegurando-lhes que a investigação tinha carácter científico e não avaliativo ou punitivo.

Por fim, buscou-se preservar em todas as fases da pesquisa a dignidade, o respeito e a equidade entre os colaboradores, evitando qualquer forma de discriminação, coerção ou constrangimento. A postura ética adoptada foi fundamental para garantir a credibilidade dos dados e a adesão voluntária dos participantes.

3.7.Limitações do Estudo

Este estudo, de natureza aplicada, transversal e de métodos mistos, apresenta algumas limitações inerentes ao seu desenho e às condições práticas de execução. O uso de questionários e entrevistas, enquanto instrumentos de auto-relato, pode ter introduzido algum viés de resposta associado à desejabilidade social ou à interpretação individual das questões. Para reduzir esses efeitos, assegurou-se o anonimato, o consentimento informado e a triangulação de métodos, favorecendo maior fiabilidade e coerência dos dados obtidos.

A amostra obtida foi inferior ao tamanho ideal calculado e resultou de uma amostragem não probabilística por conveniência, em virtude da indisponibilidade de alguns grupos, como supervisores e membros da gestão, no período de recolha. Ainda assim, procurou-se garantir uma heterogeneidade mínima de perfis, incluindo trabalhadores do departamento operacional, bem como representantes da supervisão e direcção. Essa limitação restringe a generalização estatística dos resultados, mas não compromete sua validade analítica, pois os dados reflectem de forma consistente o contexto estudado.

Por ser um estudo transversal, os resultados representam um retrato pontual e não permitem inferir causalidade ou mudanças ao longo do tempo. No entanto, esse recorte temporal oferece um diagnóstico útil da situação de segurança no período analisado, servindo como linha de base para estudos futuros de natureza longitudinal.

Houve ainda limitações relacionadas ao acesso a documentos internos e à disponibilidade de alguns participantes. Para contornar essas restrições, foram realizadas articulações com a gestão local, ampliou-se o período de recolha e procedeu-se à verificação de consistência dos dados, com controlo de omissões e codificação cuidadosa das entrevistas.

Apesar dessas limitações, as precauções metodológicas adoptadas asseguram a credibilidade e a relevância dos resultados. Assim, as conclusões obtidas devem ser interpretadas como evidências válidas sobre as percepções dos trabalhadores quanto à eficácia das medidas de higiene e segurança na EDM-ASC Ka Guava, oferecendo subsídios práticos para a melhoria contínua das políticas de prevenção de acidentes e para futuras investigações com amostras mais amplas e representativas.

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo, será apresentada a análise dos dados obtidos a partir da aplicação dos instrumentos de recolha utilizados na pesquisa.

A apresentação e discussão dos resultados é estruturada de acordo com os objectivos específicos definidos para este estudo, integrando tanto a abordagem quantitativa como a qualitativa. O estudo previu inicialmente um total de 81 participantes para a amostra; contudo, a pesquisa foi efectivamente realizada com 30 colaboradores que se mostraram disponíveis para participar da pesquisa, representando diferentes sectores da organização. Cada participante respondeu a dois questionários: o primeiro destinado a avaliar a percepção dos trabalhadores sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança no trabalho, e o segundo voltado à ocorrência de acidentes de trabalho.

No que se refere à vertente qualitativa, foram conduzidas 14 entrevistas semiestruturadas, sendo 12 realizadas com pessoal da área de manutenção, uma com representante da supervisão e uma com representante da administração. A combinação destas técnicas permitiu analisar, de forma complementar, não apenas dados numéricos e padrões estatísticos, mas também percepções, experiências e interpretações dos colaboradores em relação à segurança no trabalho.

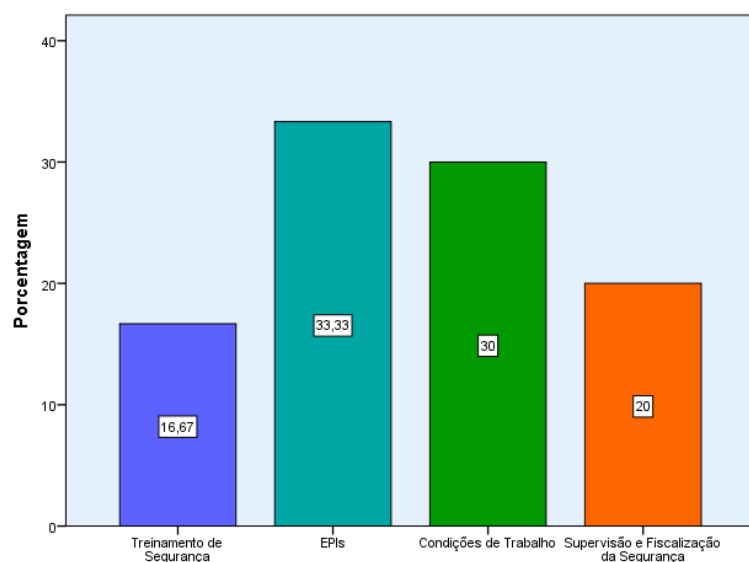
4.1. Medidas de Higiene e Segurança Implementadas na EDM-ASC Ka Guava

As entrevistas permitiram identificar que a EDM possui um conjunto de medidas de segurança formalizadas, conhecidas internamente como as “5 Regras de Ouro para Salvar Vidas” (em ANEXO). Essas regras abrangem a avaliação de risco, prevenção de actos inseguros, isolamento de equipamentos, proibição de consumo de álcool e drogas no trabalho e uso adequado de viaturas e equipamentos móveis. Tais orientações funcionam como directrizes corporativas para todos os sectores operacionais da empresa.

Além das normas comportamentais, os trabalhadores relataram o fornecimento de Equipamentos de Protecção Individual (EPIs), nomeadamente, botas isolantes, luvas dieléctricas e mecânicas, uniformes de protecção contra queimaduras e inalação de gases, e capacetes. Esses equipamentos representam as principais medidas de higiene e segurança implementadas no âmbito operacional da empresa.

Quanto à eficácia dessas medidas, os participantes expressaram suas percepções sobre os aspectos que consideram mais satisfatórios e aqueles que necessitam de aprimoramento, conforme ilustra o gráfico a seguir:

Gráfico 1: Melhoria das Medidas de Segurança



O Gráfico 1 mostra que a área mais mencionada como necessitando de melhorias é a dos EPIs (33,33%), indicando que a adequação, qualidade e reposição dos equipamentos ainda são pontos de atenção. Em seguida, Condições de Trabalho (30,00%) e Supervisão e Fiscalização da Segurança (20,00%) foram destacadas, sugerindo a necessidade de fortalecer a infraestrutura e o acompanhamento operacional. O Treinamento de Segurança foi citado por 15,67% dos participantes, evidenciando que, embora reconhecido, ainda pode ser ampliado em frequência e alcance.

Os relatos qualitativos confirmam essas percepções. Um dos entrevistados afirmou: “*Alguns EPIs poderiam ser mais confortáveis e duráveis*”, enquanto outro acrescentou: “*Uma fiscalização mais constante ajudaria a manter todos atentos às normas.*” A convergência entre esses dados mostra que, embora a EDM- Ka Guava possua um sistema formal de medidas preventivas, os trabalhadores percebem desafios relacionados à execução prática e manutenção contínua dessas ações.

Assim, os resultados indicam que as medidas de higiene e segurança implementadas são conhecidas e reconhecidas pelos trabalhadores, mas a sua eficácia depende da regularidade na reposição dos EPIs, da fiscalização e da comunicação interna.

4.2. Elementos que influenciam a percepção dos trabalhadores.

Tabela 1: Capacitação e Conhecimento

		Participação em Treinamentos sobre segurança	
		Sim	Não
As normas de segurança são fáceis de entender e de seguir no meu trabalho	Discordo Totalmente	0	1
	Discordo	0	2
	Neutro	0	1
	Concordo	13	2
	Concordo Totalmente	11	0

A Tabela 2 apresenta a relação entre a participação em treinamentos de segurança e a percepção sobre a clareza das normas de segurança. Dos 24 trabalhadores que participaram de treinamentos, 13 afirmaram “concordar” e 11 “concordar totalmente” que as normas são fáceis de compreender e seguir. Em contrapartida, entre os 6 que não participaram de treinamentos, 2 declararam “discordar”, 1 “discordar totalmente” e 1 manteve-se neutro.

Esse resultado sugere que o nível de capacitação influencia directamente a forma como os trabalhadores percebem e interpretam as regras de segurança, corroborando a literatura de Zohar (1980), segundo a qual o conhecimento técnico e o treinamento contínuo são elementos essenciais para fortalecer a consciência e a adesão às práticas preventivas.

Nas entrevistas, essa tendência também foi evidenciada conforme relata um dos participantes: “Depois das formações, entendemos melhor por que certas regras existem e passamos a cumpri-las com mais atenção.” Assim, pode-se inferir que a capacitação actua como um elemento estruturante da percepção de segurança, reforçando tanto o conhecimento técnico quanto a confiança nas medidas institucionais da EDM- Ka Guava.

Tabela 2: Comunicação e Disseminação das normas

	Categoria	Frequência	Porcentagem
As medidas de segurança são comunicadas a todos os trabalhadores	Discordo	2	6,7%
	Neutro	3	10,0%
	Concordo	25	83,3%
	Total	30	100%

Conforme apresentado na Tabela 2, observa-se que a grande maioria dos participantes concorda que as medidas de segurança são comunicadas a todos os trabalhadores, representando 83,3% das respostas. Apenas 6,7% dos inquiridos manifestaram discordância, enquanto 10% permaneceram neutros.

Nas entrevistas, essa percepção foi destacada por um participante que relatou o seguinte: “Recebemos instruções claras antes de iniciar qualquer tarefa de risco, temos por exemplo, as 5 regras de ouro da EDM para salvar vidas, as quais são passadas aos trabalhadores antes do início da jornada laboral.” Esses dados revelam que a comunicação e disseminação das normas é um elemento que influencia a percepção dos trabalhadores sobre a eficácia ou não das medidas de HST.

Por sua vez, a literatura mostra que uma comunicação eficaz nas organizações não deve se limitar à transmissão verbal ou pontual de orientações, mas requer um sistema multimodal e contínuo de reforço de normas, comportamentos e condutas seguras. Segundo Zohar (1980), a percepção de segurança dos trabalhadores é moldada por elementos organizacionais, entre os quais a clareza, a frequência e a reciprocidade da comunicação desempenham papel importante, pois traduzem o grau de prioridade que a gestão atribui à segurança. Assim, quanto mais aberta e constante é a comunicação entre chefias e trabalhadores, maior tende a ser a percepção de comprometimento institucional com a prevenção de riscos.

De forma complementar, Buffon et al. (2018) explicam que, na cultura de segurança, a comunicação das normas é um dos principais mecanismos pelos quais os valores e as práticas preventivas se tornam visíveis e partilhados dentro da organização. Ela actua como mediadora entre o discurso formal da segurança e as experiências reais dos trabalhadores, influenciando directamente suas percepções e atitudes diante das medidas adoptadas.

4.3. Percepção dos trabalhadores sobre a eficácia das medidas de segurança adoptadas na EDM-ASC Ka Guava

Tabela 3: Nível de concordância quanto à adequação das medidas de segurança na área de estudo

	Categoria	Frequência	Percentagem
As medidas de segurança são adequadas para garantir a protecção no ambiente do trabalho	Discordo	6	20,0%
	Neutro	2	6,7%
	Concordo	22	73,3%
	Total	30	100%

A Tabela 3 mostra um cenário predominantemente positivo no que diz respeito à adequação das medidas de segurança no ambiente de trabalho. A maioria dos trabalhadores (73,3%) manifestou concordância, demonstrando que percebem as medidas implementadas como adequadas e eficazes. Em contraste, 20% dos participantes expressaram discordância, o que evidencia a existência de um grupo minoritário que não se sente totalmente satisfeito com a eficácia das medidas adoptadas. Além disso, 6,7% dos trabalhadores mantiveram-se neutros, indicando uma postura de indecisão ou ausência de posicionamento claro sobre o tema.

Esse resultado encontra respaldo em alguns relatos colectados nas entrevistas, como destacado por um trabalhador: *“As medidas de segurança aqui são cumpridas e temos equipamentos necessários para evitar acidentes...”* No entanto, embora o índice de discordância seja baixo, algumas falas indicam pontos de melhoria: *“Nem sempre recebemos os equipamentos no tempo certo, e isso pode comprometer nossa segurança.”* Assim, os dados qualitativos complementam os números, revelando que, apesar da percepção positiva predominante, há preocupações pontuais que merecem atenção.

A presença de respostas neutras e discordantes, embora minoritárias, não pode ser desconsiderada como margem de erro, pois, como alertam Zohar (1980) e Reason (1997), a confiança dos trabalhadores no sistema de segurança é sensível às experiências concretas do dia-a-dia. Um atraso no fornecimento de EPI, por exemplo, pode parecer pontual à gestão, mas para o trabalhador que opera sob risco real e imediato, isso representa uma quebra de confiança e exposição directa à insegurança.

Além disso, a discrepância entre discurso institucional e percepção vivida pode ser um indicador de uma cultura de segurança ainda em transição, possivelmente localizada nos estágios calculativo ou proactivo (Hudson, 2007). Nesses níveis, a segurança já é tratada com certa seriedade, mas ainda não está plenamente internalizada como valor organizacional universal especialmente nos sectores mais vulneráveis.

Outro aspecto relevante é que a percepção de adequação das medidas de segurança não equivale, necessariamente, à sua eficácia real. Como aponta Cooper (2000), os indicadores subjectivos (como satisfação ou concordância) devem ser analisados em conjunto com indicadores objectivos, como a frequência de acidentes, a reincidência e a efectividade das respostas organizacionais após os eventos.

Portanto, embora o dado geral seja positivo, ele não deve ser interpretado como sinal de maturidade plena da gestão de segurança na EDM-ASC Ka Guava. Ao contrário, ele sugere um cenário misto, em que a empresa parece ter avançado em termos de normatização e visibilidade das práticas preventivas, mas ainda enfrenta desafios relacionados à logística, consistência, transparência e confiança.

Tabela 4: Nível de concordância quanto à adequação dos EPIs fornecidos pela EDM-Ka Guava.

	Categoria	Frequência	Percentagem
Os EPI's fornecidos são adequados para as tarefas realizadas	Discordo	6	20,0%
	Neutro	4	13,3%
	Concordo	20	66,7%
	Total	30	100%

A maioria dos trabalhadores (66,7%) manifestou concordância, indicando que consideram os equipamentos apropriados para a execução das suas actividades. Por outro lado, 20% dos participantes expressaram discordância, sugerindo insatisfação ou falhas percebidas em determinados aspetos dos EPIs. Além disso, 13,3% mantiveram-se neutros

Essa impressão é confirmada por declarações como: *“Os EPIs são de boa qualidade e nos protegem bem. No entanto, alguns demoram a ser substituídos quando estão desgastados.”* Assim, percebe-se que a adequação é reconhecida, mas a gestão da reposição ainda é um ponto sensível.

Tabela 5: *Nível de concordância quanto à sensação de segurança nas actividades diárias*

	Categoria	Frequência	Percentagem
Eu me sinto seguro ao realizar minhas actividades diárias	Discordo	5	16,7%
	Neutro	3	10,0%
	Concordo	22	73,3%
	Total	30	100%

A partir dos da Tabela 5, constata-se que a maioria dos trabalhadores (73,3%) concorda que se sente segura ao realizar as suas actividades diárias, indicando uma percepção globalmente positiva quanto às condições e medidas de segurança existentes no ambiente de trabalho. Por outro lado, 16,7% dos participantes discordam dessa afirmação, sugerindo que ainda há aspetos que precisam de melhoria para garantir maior confiança a todos os colaboradores. Além disso, 10% mantiveram-se neutros, o que revela ausência de um posicionamento definido sobre o tema.

Essa sensação é traduzida em falas como: *“Sinto-me protegido porque confio nos procedimentos e nos equipamentos.”* Entretanto, uma minoria expressou insegurança, associada a situações específicas: *“Em certos serviços de manutenção, nem sempre temos todos os recursos para garantir 100% de segurança.”* Isso demonstra que, apesar do elevado índice de concordância, a experiência no campo pode variar conforme a tarefa e os recursos disponíveis.

Embora a percentagem de respostas favoráveis indique um cenário predominantemente positivo, a presença de trabalhadores que se sentem inseguros e aqueles que não conseguem posicionar-se não pode ser subestimada. Segundo Zohar (1980), a percepção de segurança é um reflexo directo do clima de segurança organizacional, e flutua conforme a qualidade da liderança, a clareza dos procedimentos e a confiabilidade nos recursos disponíveis. A fala de um dos entrevistados que associa a insegurança à ausência de recursos em determinados serviços de manutenção reforça o argumento de que a percepção de segurança é situacional e

sensível às condições reais de trabalho, não sendo uniforme entre sectores ou tarefas. Além disso, Cooper (2000) argumenta que, quando há disparidades entre os discursos organizacionais e as condições concretas vivenciadas, instala-se um "clima de complacência" que pode minar a confiança dos trabalhadores e favorecer comportamentos de risco. Portanto, mesmo que a maioria se sinta protegida, é fundamental que a EDM- ASC Ka Guava trate os relatos de insegurança como sinais de alerta preventivo, realizando intervenções específicas nos sectores mais vulneráveis, reforçando o fornecimento de EPIs, treinamento contínuo e estratégias de mitigação de riscos para tarefas críticas.

Tabela 6: Reconhecimento e incentivos da gestão em relação ao cumprimento das normas de segurança

	Categoria	Frequência	Porcentagem
A gestão oferece incentivos ou reconhecimento para aqueles que seguem correctamente as normas de segurança	Discordo	11	36,7%
	Neutro	5	16,7%
	Concordo	14	46,7%
	Total	30	100%

A Tabela 6 revela percepções divididas no que diz respeito à existência de incentivos ou reconhecimento por parte da gestão para os trabalhadores que cumprem correctamente as normas de segurança. Embora 46,7% dos participantes tenham manifestado concordância, uma parcela expressiva de 36,7% discordou dessa afirmação, sugerindo que uma parte significativa dos colaboradores não percebe tais incentivos como uma realidade consistente na organização. Além disso, 16,7% adotaram uma posição neutra, possivelmente reflectindo incerteza ou falta de clareza sobre como esses incentivos são implementados na prática.

Nesta análise existe alguma discordância com os dados colectados nas entrevistas pois a sua maioria afirmou nunca ter recebido e nem visto algum trabalhador ser recompensado pelo cumprimento das normas de segurança, conforme relatou um dos participantes: *“Nunca recebi nenhum reconhecimento formal por seguir as normas.”*

A falta de consenso entre os trabalhadores quanto à existência de incentivos e reconhecimento por condutas seguras revela uma fragilidade na política de valorização da segurança na EDM- Ka Guava. Hudson (2001) defende que uma cultura de segurança madura deve ir além da correcção de falhas e punições após acidentes, e incorporar mecanismos contínuos de reforço positivo para aqueles que demonstram comportamentos preventivos. A ausência de reconhecimento formal, relatada por parte dos colaboradores, pode indicar que os esforços individuais em segurança ainda não são suficientemente valorizados ou institucionalizados. Isso pode gerar um efeito desmotivador, minando o engajamento dos trabalhadores nas práticas preventivas. Como alerta Reason (1997), a motivação para manter comportamentos seguros

está ligada à percepção de justiça e valorização dentro do ambiente organizacional. Quando apenas alguns sectores percebem incentivos e outros não, cria-se um clima organizacional ambíguo, que compromete a adesão colectiva às normas. Portanto, para fortalecer sua cultura de segurança, a EDM precisa estabelecer práticas claras e visíveis de reconhecimento, garantindo que o compromisso com a prevenção seja igualmente reconhecido em todas as áreas e funções da empresa.

Tabela 7: Eficácia percebida das medidas de segurança na prevenção de acidentes de trabalho

	Categoria	Frequência	Porcentagem
As medidas de HST adoptadas pela EDM-Ka Guava são eficazes para prevenir acidentes	Discordo	1	3,3%
	Neutro	4	13,3%
	Concordo	25	83,3%
	Total	30	100%

A percepção dos trabalhadores sobre a eficácia das medidas de segurança na prevenção de acidentes revela um cenário positivo. A grande maioria dos participantes (83,3%) manifestou concordância, indicando que consideram as medidas implementadas pela empresa eficazes para reduzir a ocorrência de acidentes. Apenas 3,3% discordaram dessa afirmação, enquanto 13,3% adotaram uma postura neutra.

As entrevistas confirmam essa percepção: *“Faz anos que não presenciamos um acidente grave aqui, mas mesmo com as medidas, ainda há situações perigosas que poderiam ser evitadas com mais investimentos.”* Essa fala de um dos entrevistados, demonstra que os bons resultados não eliminam a necessidade de aprimoramento.

Embora os dados apontem para uma percepção positiva sobre a eficácia das medidas de segurança, é fundamental analisar esse optimismo com cautela. Segundo Zohar (1980), a percepção colectiva de segurança pode ser influenciada por uma sensação de “normalidade institucionalizada”, na qual a ausência de acidentes graves recentes cria uma falsa sensação de controlo, mesmo em contextos com riscos latentes não resolvidos. Isso é reforçado por relatos como *“Faz anos que não presenciamos um acidente grave”*, que embora tranquilizador, não substitui a análise contínua de riscos e falhas potenciais. Além disso, a fala que aponta a existência de situações perigosas não resolvidas indica que, apesar das medidas existentes, a gestão ainda enfrenta limitações estruturais e financeiras que impactam directamente na prevenção plena. Reason (1997) alerta que organizações que não questionam os próprios sistemas de segurança quando tudo *“parece bem”* tendem a desenvolver uma cultura complacente, vulnerável a falhas futuras. Assim, mesmo com a predominância de respostas positivas, os dados qualitativos revelam que a eficácia percebida não deve ser confundida com

eficácia consolidada, sendo essencial que a EDM-ASC Ka Guava invista continuamente em melhorias preventivas, actualizações tecnológicas e avaliação crítica dos seus processos de segurança.

Tabela 8: Testes de Associação entre Variáveis de Segurança e Percepção dos Trabalhadores

Variáveis em Associação	Qui-Quadrado (χ^2)	df	Sig. Assint. (2 lados)	V de Cramer	Sig. Aprox.
Adequação das medidas de segurança × Percepção de segurança nas actividades diárias	38,369	16	0,001	0,565	0,001
Percepção da eficácia das medidas de segurança × Sentimento de segurança nas actividades diárias	13,351	12	0,344	0,385	0,344
Clareza das normas de segurança × Percepção de segurança nas actividades diárias	54,123	16	0,000	0,672	0,000
Adequação dos EPIs × Eficácia percebida das medidas de segurança na prevenção de acidentes	24,672	9	0,003	0,524	0,003

Os resultados evidenciam que três das quatro associações testadas apresentaram significância estatística ($p < 0,05$), indicando relação consistente entre as variáveis analisadas. As associações mais fortes foram observadas entre a clareza das normas de segurança e a percepção de segurança (V de Cramer = 0,672) e entre a adequação das medidas de segurança e a percepção de segurança diária (V = 0,565). Esses resultados demonstram que a forma como as medidas e normas são compreendidas e aplicadas no quotidiano de trabalho exerce influência directa na sensação de segurança dos trabalhadores.

Por outro lado, a percepção da eficácia geral das medidas de segurança não apresentou associação estatisticamente significativa com o sentimento de segurança individual ($p = 0,344$). Este resultado sugere que, embora os trabalhadores reconheçam a existência e importância das medidas preventivas, a sensação de protecção pessoal depende mais da adequação prática das acções e equipamentos do que da avaliação abstracta de eficácia institucional.

No que se refere à adequação dos Equipamentos de Protecção Individual (EPIs), a associação com a eficácia percebida das medidas de segurança foi significativa ($p = 0,003$; V = 0,524), revelando que a confiança dos trabalhadores nas políticas de segurança está ligada à qualidade e adequação dos equipamentos que utilizam. Esse resultado converge com as declarações

obtidas nas entrevistas, nas quais os participantes destacaram que “*os EPIs são de boa qualidade, mas às vezes demoram a ser substituídos*”, mostrando a necessidade de aperfeiçoar a gestão e a reposição dos equipamentos.

De modo geral, os testes indicam que a percepção de segurança dos trabalhadores na EDM-ASC Ka Guava é influenciada por factores práticos e comunicacionais, como a clareza das normas, a adequação dos EPIs e a aplicabilidade das medidas de segurança no trabalho quotidiano. Tais resultados rejeitam a hipótese nula confirmando a hipótese de que os trabalhadores da EDM percebem as medidas de higiene e segurança como eficazes na prevenção de acidentes de trabalho, tal percepção que é influenciada pela experiência directa e pela comunicação efectiva das práticas preventivas, mais do que por avaliações genéricas de eficácia institucional.

CAPITULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1. Conclusão

O presente estudo teve como objectivo analisar as percepções dos trabalhadores da EDM-ASC Ka Guava sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança na prevenção de acidentes de trabalho. Os resultados obtidos permitiram atingir os objectivos propostos, oferecendo um retrato consistente das práticas de segurança e das percepções associadas no contexto da Direcção Regional da Cidade de Maputo.

Quanto ao primeiro objectivo específico, foi possível identificar as principais medidas de higiene e segurança implementadas na EDM-ASC Ka Guava, constatando-se a existência de políticas estruturadas, fornecimento de Equipamentos de Protecção Individual (EPIs), acções de formação e práticas de supervisão contínua. No entanto, observou-se que a aplicação dessas medidas é desigual entre sectores, o que fragiliza a sua eficácia global.

O segundo objectivo, voltado a evidenciar os elementos que influenciam a percepção dos trabalhadores, também foi alcançado. Os resultados mostraram que factores como a clareza das normas, a comunicação interna, a adequação dos EPIs e o envolvimento das chefias são determinantes para moldar a percepção dos colaboradores sobre a segurança no trabalho.

Relativamente ao terceiro objectivo, de descrever os factores que contribuem para percepções positivas ou negativas, verificou-se que percepções favoráveis estão associadas à visibilidade e consistência das práticas de segurança, enquanto percepções negativas resultam da falta de fiscalização uniforme, de falhas na comunicação e da reposição tardia dos EPIs.

Por fim, o quarto objectivo, que visava avaliar as percepções sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança, foi igualmente cumprido. A maioria dos trabalhadores apresentou uma percepção positiva quanto à eficácia das medidas implementadas, embora persistam limitações estruturais e comunicacionais que dificultam a consolidação de uma cultura preventiva mais abrangente. As análises estatísticas confirmaram associações significativas entre variáveis como adequação das medidas, clareza das normas e sentimento de segurança, corroborando a hipótese de que os trabalhadores percebem as medidas de higiene e segurança como eficazes na prevenção de acidentes, influenciadas pela forma como são aplicadas e comunicadas no dia-a-dia laboral. De modo geral, conclui-se que a EDM-ASC Ka Guava dispõe de uma base sólida de medidas de segurança, mas necessita de maior coerência e maturidade institucional para transformar percepções positivas em resultados concretos de redução de acidentes.

5.2. Recomendações

A partir das evidências obtidas, as recomendações que emergem desta pesquisa exigem mais do que sugestões genéricas, demandam acções específicas, articuladas e integradas à realidade da organização. O objectivo é transformar os resultados em orientações práticas que possam contribuir para a consolidação de uma cultura preventiva mais eficaz.

À gestão da EDM- ASC Ka Guava, recomenda-se o fortalecimento da gestão de Equipamentos de Protecção Individual (EPIs), garantindo regularidade no fornecimento, adequação por função e substituição preventiva. Além disso, sugere-se a criação de um sistema formal e integrado de registo, investigação e análise de acidentes, incluindo os casos considerados leves, para que se possam identificar padrões e prevenir reincidências.

Aos supervisores e responsáveis hierárquicos, recomenda-se promover uma uniformização das acções de fiscalização e acompanhamento, assegurando que todos os sectores recebam a mesma atenção e rigor na aplicação das normas de segurança. Também é essencial intensificar mecanismos de comunicação e feedback, estimulando os trabalhadores a relatar riscos sem receio de retaliações.

Aos trabalhadores sugere-se a participação activa em programas de incentivo e reconhecimento que valorizem o cumprimento das normas e reforcem o protagonismo individual e colectivo na construção de ambientes seguros. O envolvimento em campanhas de sensibilização e no reporte de incidentes deve ser estimulado como parte integrante da cultura organizacional.

À pesquisadores recomenda-se a realização de novos estudos que ampliem a amostra e incluam outros sectores da EDM, de forma a permitir uma análise comparativa mais abrangente. Investigações longitudinais também são necessárias para compreender a evolução da cultura de segurança ao longo do tempo, bem como a eficácia de medidas correctivas implementadas.

Assim, as recomendações aqui apresentadas pretendem não apenas apontar fragilidades, mas também propor soluções práticas e direccionadas, que possam ser aplicadas de forma articulada entre todos os níveis da organização.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abdul, C. M. A. A. (2010). *Saúde, higiene e segurança no trabalho: Análise das condições de trabalho dos colaboradores da empresa de construção civil Soares da Costa Moçambique, SARL* [Trabalho de Licenciatura, Universidade Politécnica]. Maputo, Moçambique.

Alves, R. C. B. (2017). *Definição da cultura de segurança e implantação de um programa de comportamento seguro em empresa de grande porte* (Monografia de Especialização, Universidade). Universidade Tecnológica Federal do Paraná. http://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/18253/1/CT_CEST XXXIII_2017_40.pdf

Alves, P. M. A. (2011). *Clima de segurança, práticas organizacionais de segurança e sua relação com a motivação: Um estudo no sector automóvel* [Dissertação de mestrado, Universidade do Minho]. Universidade do Minho – Escola de Engenharia. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/16138/1/Tese%20de%20Mestrado%20-%20Pedro%20Alves.pdf>

Araújo, L. C. G. (2008) *Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional*. São Paulo: Atlas.

Barbosa, R. (2020). *Clima de segurança e saúde psicológica: Um estudo exploratório* [Tese de doutorado, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. <https://repositorio.uminho.pt/items/a787a081-49b6-443a-9596-25e92353a59e>

Batista, B. F., Rodrigues, D., Moreira, E., & Silva, F. (2021). *Técnicas de recolha de dados em investigação: Inquirir por questionário e/ou inquirir por entrevista?* Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: recolha de dados. Universidade de Aveiro. https://www.researchgate.net/publication/349822655_TECNICAS_DE_RECOLHA_DE_DADOS_EM_INVESTIGACAO_INQUIRIR_POR_QUESTIONARIO_EOU_INQUIRIR_POR_ENTREVISTA

Boni, V., & Quaresma, S. J. (2005). *Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais* (p. 70-71). UFSC. https://arquivos.unb.br/arquivos/202305012706972938911dec25d8b38bb/Aprendendo_a_entrevistar_como_fazer_entr.pdf

Booth, K. (2005) *Critical Security Studies and World Politics*. Boulder: Lynne Rienner Publishers.

Bortolozzi Maia, A. C. (2020). *Questionário e entrevista na pesquisa qualitativa: elaboração, aplicação e análise de conteúdo - Manual Didático*. São Carlos: Pedro & João Editores.
https://www.researchgate.net/publication/341259892_Questionario_e_entrevista_na_pesquisa_qualitativa_Elaboracao_aplicacao_e_analise_de_conteudo

Buffon, G., Aguiar, J. L. de, & Godarth, K. A. L. (2018). *Maturidade da cultura de segurança no trabalho: Aplicação do modelo de Hudson em um laticínio no sudoeste do Paraná*. *Revista Administração em Diálogo*, 20(2), 1-18. <https://doi.org/10.23925/2178-0080.2017v20i2.34888>

Chiavenato, I. (2002). *Recursos humanos: edição compacta*. 7. ed. São Paulo: Atlas.

Cooper, M. D. (2000) *Towards a model of safety culture*. *Safety Science*, 36(2), 111-136.

Coser, A. L. (2019). *A evolução da cultura de segurança e a influência no aumento da produtividade na indústria de painéis de madeira* [Dissertação de Mestrado Profissional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
<https://lume.ufrgs.br/bitstream/10183/204410/1/001109623.pdf>

Costa, E. R. Q. M. da. (2009). *Abordagem aos índices de prevenção: Contributos para a sua determinação* (Dissertação de mestrado). Universidade do Porto.
<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/58528/1/000134998.pdf>

Creswell, J.W. (2010) *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed.

Del-Masso, M. C. S., Cotta, M. A. C., & Santos, M. A. P. (s.d.). *Ética em Pesquisa Científica: conceitos e finalidades*. Faculdade de Filosofia e Ciências da Unesp – Marília.
<http://acervodigital.unesp.br/handle/unesp/155306>

Duarte, G. P. R. (2019). *O conceito de trabalho no livro I d'O Capital* (Monografia, Universidade Federal de Minas Gerais). Programa de Educação Tutorial - PET Economia, Faculdade de Ciências Económicas, UFMG. Belo Horizonte, Brasil.
<https://pet.face.ufmg.br/economia/wp-content/uploads/sites/7/2020/08/O-conceito-de-trabalho-no-livro-I-d-O-Capital.pdf>

Dalcul, A. L. P. C. (2001). *Estratégia de prevenção dos acidentes de trabalho na construção civil: Uma abordagem integrada construída a partir das perspectivas de diferentes atores sociais* (Tese de doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul Repositório Digital.

<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/1747>

Electricidade de Moçambique, E. P. (2024). *Relatório e contas 2023* (Versão de março de 2024). Instituto de Gestão das Participações do Estado (IGEPE). https://www.edm-co-mz.flexibihost.com/sites/default/files/documents/Reports/Relato%CC%81rio%20e%20Contas%202023_comprimido.pdf

Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (Orgs.). (2009). *Métodos de pesquisa* (1ª ed.). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <https://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>

Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4ª ed.). São Paulo: Atlas.

Guerra, L. F. J. A. (2015). *Clarificando o Conceito de Segurança*. Politeia - Revista do Instituto Superior de Ciências Policiais, X-XII (2013-2015), pp. 119-132.

Guimarães, G. M. N. (2010). *Saúde e segurança no trabalho* (Trabalho de conclusão de curso). Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, DF. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/9130/1/20800453.pdf>

Guldenmund, F. W. (2000). *A natureza da cultura de segurança: Uma revisão da teoria e da pesquisa*. Safety Science, 34(1–3), 215–257. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00014-X](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00014-X)

Hudson, P. (2007). Implementing a safety culture in a major multi-national. *Safety Science*, 45(6), 697–722. <https://www.scribd.com/document/650179151/Hudson-2007>

Hudson, P. T. W. (2001, January). *Safety culture – Theory and practice*. Paper presented at the RTO HFM Workshop on *The Human Factor in System Reliability – Is Human Performance Predictable?*, Siena, Italy. NATO Research and Technology Organisation. https://www.researchgate.net/publication/235050886_Safety_Culture_Theory_and_Practice

Júnior, M. E. (2023). *Avaliação de riscos ocupacionais na manutenção de motores eléctricos - Caso de estudo: Oficina da Tecnel Service, Lda* (Trabalho de Licenciatura), Universidade Eduardo Mondlane. Maputo. <http://monografias.uem.mz/handle/123456789/3361>

Magalhães Júnior, C. A. O., & Batista, M. C. (Orgs.). (2023). *Metodologia da pesquisa em educação e ensino de ciências* (2ª ed.). Atena Editora. <https://doi.org/10.22533/at.ed.790232604>

Mahaluça, F. (2016). *Manual de Estatística Aplicada*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/329519680_Manual_de_Estatistica_Aplicada

Manzato, A. J., & Santos, A. B. (2019). *Elaboração de questionários na pesquisa quantitativa*. UNESP. https://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf

Marras, J. P. (2004). *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 9. ed. São Paulo: Futura.

Martins, E. C. B., Serralvo, F. A., & João, B. do N. (2014). *Teoria do comportamento planejado: Uma aplicação no mercado educacional superior*. *Gestão & Regionalidade*, 30(88), 107-121. <https://doi.org/10.13037/gr.vol30n88.2292>

Mungoi, M. J. B. (2015). *Coesos em “boha la hansi, yelsha”*: Percepções de risco entre os trabalhadores sazonais da construção civil, na Cidade de Maputo [Trabalho de Licenciatura, Universidade Eduardo Mondlane]. Maputo, Moçambique. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/484>

Reason, J. (2007). *Human error: Models and management*. *BMJ*, 320(7237), 768–770. <https://doi.org/10.1136/bmj.320.7237.768>

Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot, Ashgate Publishing Company. https://www.eabhigyan.com/pluginfile.php/171929/mod_resource/content/1/Managing%20the%20Risks%20of%20Organizational%20Accidents%20by%20James%20Reason.pdf

Reis, J. T. (s.d.). *História do Trabalho e seu conceito*. <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2020/05/PDF-D6-10.pdf>

Robbins, S. P. (2005). *Comportamento organizacional* (11ª ed.; R. C. Marcondes, Trad.). São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Rocha, R., Pucci, F., & Walter, J. (2023). Cultura de segurança e relações de poder nas organizações. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 48(edcinq12), 1–10. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/37622pt2023v48edcinq12>

Santos, R. S. (2009). *Trabalho, saúde e ergonomia: segurança no trabalho*. Feira de Santana: FTC.

Silva, R. M. de Sá (2013). *Higiene e Segurança do Trabalho (HST) para Educação Profissional*, Brasília, Editora IFB.

Silva, A. L. M. B. da. (2006). *Análise dos acidentes e do potencial para a ocorrência de violações no trabalho com prensas* (Dissertação de mestrado, Universidade do Minho). Guimarães, Portugal. <https://hdl.handle.net/1822/2821>

Vaz, É. I. M. M. (2009). *Situação da higiene e segurança no trabalho na Sociedade Cabo-verdiana de Cerveja e Refrigerantes: Estudo de caso* [Monografia de licenciatura, Universidade Jean Piaget de Cabo Verde]. Repositório Institucional UniPiaget. <https://core.ac.uk/download/pdf/38682327.pdf>

Webster, M. F. (2005). *Segurança e higiene do trabalho: conceitos e objetivos*. In: Vieira, S. I. (Coord.). *Manual de saúde e segurança no trabalho: segurança, higiene e medicina do trabalho*. São Paulo: LTDA, v. 3.

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

https://www.researchgate.net/publication/7686342_A_Multilevel_Model_of_Safety_Climate_Cross-Level_Relationships_Between_Organization_and_Group-Level_Climates

APÊNDICES

Apêndice I: Guião de Entrevista

Nome (ou pseudônimo): _____

Idade: _____

Sexo: _____

Cargo: _____

Tempo de serviço na Organização: _____

Sector/Departamento: _____

I. ESTRATO OPERACIONAL

1. O que significa para você “segurança no trabalho”?
2. Como você percebe as medidas de segurança implementadas no seu sector?
3. Quais medidas você considera mais eficazes? Por quê?
4. E quais você considera menos eficazes? Pode explicar?
5. Você acredita que as medidas de segurança são adequadas para as suas tarefas diárias?
6. Já sofreu ou presenciou algum acidente de trabalho na EDM? Pode contar como aconteceu?
7. O que você acha que contribuiu para esse acidente?
8. Após esse acidente, houve alguma mudança nas medidas de segurança no seu sector?
9. Existem recursos ou equipamentos inadequados que dificultam seu trabalho seguro?
10. Como essas condições afetam sua confiança e segurança no dia a dia?
11. Você se sente seguro no exercício da sua função?
12. Como você vê o envolvimento dos supervisores e da gestão com a segurança no trabalho?
13. Que tipo de apoio ou incentivo você recebe para seguir as normas de segurança?
14. O que poderia ser feito para melhorar a segurança no seu trabalho?

II. ESTRATO SUPERVISÃO

1. Como você avalia a eficácia das medidas de segurança implementadas na EDM?
2. Quais medidas são mais eficazes na sua área?
3. Há medidas que não têm funcionado bem? Pode explicar?

4. Como essas medidas são comunicadas aos trabalhadores operacionais?
5. Existe dificuldade de compreensão ou adesão às normas?
6. Que estratégias você usa para incentivar o cumprimento das normas de segurança?
7. Você já lidou com acidentes de trabalho na sua equipa? Quais foram as causas mais frequentes?
8. Após os acidentes, que tipo de correções ou melhorias foram feitas?
9. Como você avalia o comprometimento da EDM com a cultura de segurança?
10. O comportamento dos trabalhadores é influenciado pela forma como a empresa trata a segurança?
11. Que melhorias você acredita que seriam mais eficazes para reduzir os acidentes?

Apêndice II: Questionário I

PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE A EFICÁCIA DAS MEDIDAS DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO (HST)

Instruções:

Por favor, marque a alternativa que melhor reflecte a sua opinião. Suas respostas serão tratadas de forma confidencial e são essenciais para melhorar as condições de segurança na EDM.

I. INFORMAÇÕES DEMOGRÁFICAS

1. Qual a sua idade?

- ☐ Menos de 25 anos
- ☐ 25 a 34 anos
- ☐ 35 a 44 anos
- ☐ 45 a 54 anos
- ☐ 55 anos ou mais

2. Qual o seu gênero?

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

3. Qual sua função na EDM?

- ☐ Operacional
- ☐ Supervisor
- ☐ Administrativo

4. Há quanto tempo você trabalha na EDM?

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ 1 a 3 anos
- ☐ 4 a 6 anos
- ☐ Mais de 6 anos

5. Você já participou de treinamentos sobre segurança no trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

II. PERCEPÇÃO GERAL SOBRE AS MEDIDAS DE SEGURANÇA

Instruções: Para as perguntas a seguir, por favor, indique sua opinião em relação às medidas de segurança implementadas na EDM. (Use a escala de 1 a 5, onde: 1 = Discordo Totalmente, 2 = Discordo, 3 = Neutro, 4 = Concordo, 5 = Concordo Totalmente)

6. As medidas de segurança na EDM são adequadas para garantir minha protecção no ambiente de trabalho.

- ☐ 1 – Discordo Totalmente
- ☐ 2 – Discordo
- ☐ 3 – Neutro
- ☐ 4 – Concordo
- ☐ 5 – Concordo Totalmente

7. A gestão da EDM prioriza a segurança no trabalho.

- ☐ 1 – Discordo Totalmente
- ☐ 2 – Discordo
- ☐ 3 – Neutro
- ☐ 4 – Concordo
- ☐ 5 – Concordo Totalmente

8. As medidas de segurança são claramente comunicadas a todos os trabalhadores.

- ☐ 1 – Discordo Totalmente
- ☐ 2 – Discordo
- ☐ 3 – Neutro
- ☐ 4 – Concordo
- ☐ 5 – Concordo Totalmente

9. Os equipamentos de protecção (EPIs) fornecidos são adequados para as tarefas que realizamos.

- ☐ 1 – Discordo Totalmente
- ☐ 2 – Discordo
- ☐ 3 – Neutro
- ☐ 4 – Concordo
- ☐ 5 – Concordo Totalmente

10. Eu me sinto seguro ao realizar minhas actividades diárias.

- ☐ 1 – Discordo Totalmente

- ☐ 2 – Discordo
- ☐ 3 – Neutro
- ☐ 4 – Concordo
- ☐ 5 – Concordo Totalmente

11. Eu sigo rigorosamente as normas de segurança estabelecidas pela EDM.

- ☐ 1 – Discordo Totalmente
- ☐ 2 – Discordo
- ☐ 3 – Neutro
- ☐ 4 – Concordo
- ☐ 5 – Concordo Totalmente

12. A gestão da EDM oferece incentivos ou reconhecimento para aqueles que seguem correctamente as normas de segurança.

- ☐ 1 – Discordo Totalmente
- ☐ 2 – Discordo
- ☐ 3 – Neutro
- ☐ 4 – Concordo
- ☐ 5 – Concordo Totalmente

13. Em meu sector, a supervisão garante que as normas de segurança sejam seguidas de maneira consistente.

- ☐ 1 – Discordo Totalmente
- ☐ 2 – Discordo
- ☐ 3 – Neutro
- ☐ 4 – Concordo
- ☐ 5 – Concordo Totalmente

14. As normas de segurança são fáceis de entender e de seguir no meu trabalho.

- ☐ 1 – Discordo Totalmente
- ☐ 2 – Discordo
- ☐ 3 – Neutro
- ☐ 4 – Concordo
- ☐ 5 – Concordo Totalmente

15. Eu acredito que seguir as normas de segurança ajuda a reduzir os riscos de acidentes no meu trabalho.

- ☐ 1 – Discordo Totalmente
- ☐ 2 – Discordo
- ☐ 3 – Neutro
- ☐ 4 – Concordo
- ☐ 5 – Concordo Totalmente

16. As medidas de segurança adotadas pela EDM são eficazes para prevenir acidentes.

- ☐ 1 – Discordo Totalmente
- ☐ 2 – Discordo
- ☐ 3 – Neutro
- ☐ 4 – Concordo
- ☐ 5 – Concordo Totalmente

17. Em sua opinião, quais áreas das medidas de segurança precisam de maiores investimentos ou melhorias? (Escolha até 2 opções)

- ☐ Treinamento de segurança
- ☐ Equipamentos de proteção (EPIs)
- ☐ Condições de trabalho (infraestrutura, máquinas, etc.)
- ☐ Comunicação de normas e procedimentos
- ☐ Supervisão e fiscalização da segurança
- ☐ Outros (especificar): _____

III. Sugestões de Melhoria

18. Se você pudesse sugerir uma **mudança nas políticas de segurança da EDM, qual seria?**

Apêndice III: Questionário II

OCORRÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO

INSTRUÇÕES:

Por favor, responda às perguntas a seguir com base em sua experiência pessoal de trabalho na EDM. Suas respostas são confidenciais.

1. Você já sofreu algum acidente de trabalho na EDM?

- ☐ Sim
- ☐ Não

2. Caso sim, quantas vezes?

- ☐ 1 vez
- ☐ 2 a 3 vezes
- ☐ Mais de 3 vezes

3. Qual foi o tipo do acidente mais grave que você sofreu?

- ☐ Queda
- ☐ Choque elétrico
- ☐ Corte/laceração
- ☐ Queimadura
- ☐ Outro (especificar): _____

4. Qual foi a consequência do acidente?

- ☐ Nenhuma
- ☐ Atendimento médico, sem afastamento
- ☐ Afastamento temporário
- ☐ Afastamento permanente
- ☐ Incapacidade permanente
- ☐ Outro: _____

5. Você comunicou o acidente ao seu superior?

- ☐ Sim
- ☐ Não

6. Em sua opinião, qual foi a principal causa do acidente?

- ☐ Falta de Equipamentos de Protecção Individual adequado
- ☐ Falta de treinamento
- ☐ Condições inseguras no ambiente
- ☐ Acto inseguro de outro colega
- ☐ Outros (especificar): _____

7. Você acredita que o acidente poderia ter sido evitado com medidas de segurança adequadas?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei

8. Há registo formal (relatório/documento) do acidente?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei

9. Desde o acidente, alguma medida de segurança foi modificada no seu sector?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei

10. Você conhece colegas que sofreram acidentes de trabalho na EDM?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Apêndice IV: Termo de Consentimento Informado



**FACULDADE DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES**

A presente pesquisa surge no âmbito do cumprimento das actividades previstas para a elaboração da monografia inerente ao curso de Psicologia das Organizações, lecionada na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM). O mesmo tem como tema, “Análise da Percepção dos trabalhadores sobre a eficácia das medidas de higiene e segurança na prevenção de acidentes” e tem como público-alvo, os trabalhadores da Electrecidade de Moçambique- ASC Ka Guava .

A participação não é de carácter obrigatório, sendo que cada participante tem a liberdade de participar ou não do trabalho, bem como desistir quando desejar, sem nenhuma penalidade devido a desistência ou não aceitação.

Toda informação obtida será mantida em sigilo. Em caso de publicação dos resultados será assegurada a não identificação dos participantes. Garanto que serão feitos esforços para não haver desconforto ou constrangimento, que possam causar qualquer efeito nocivo sobre os participantes.

Sem mais, peço a gentileza de poder contar com a sua colaboração. Coloco me desde já a disposição para efeitos de esclarecimento, duvidas, através do:

Contacto:+258 879868528

Atenciosamente

Estou ciente e de acordo com a participação

Assinatura do participante

ANEXOS

Anexo I: 5 Regras de Ouro da EDM para salvar vidas



ELECTRICIDADE
DE MOÇAMBIQUE, E.P.

5 REGRAS DE OURO DA EDM PARA SALVAR VIDAS

1 AVALIAÇÃO DE RISCO

Regra 1: SEM AVALIAÇÃO DE RISCO, NÃO HÁ TRABALHO.
É dever do trabalhador:

- ✓ Avaliar as condições do local do trabalho, da infraestrutura, do equipamento de proteção e das ferramentas;
- ✓ Avaliar o estado dos seus companheiros;
- ✓ Adoptar medidas preventivas para eliminar / minimizar o risco;
- ✓ Iniciar a tarefa apenas quando as condições de segurança estiverem criadas.

É dever do supervisor:

- ✓ Certificar a aptidão dos membros da equipa para a tarefa;
- ✓ Garantir que a equipa dispõe de equipamento e ferramentas seguras para a tarefa;
- ✓ Assegurar que todas as tarefas só são realizadas mediante a avaliação de risco.



2 ACTO OU CONDIÇÃO INSEGURA

Regra 2: NÃO TOLERE QUE UMA ACTIVIDADE SEJA EXECUTADA DE FORMA INSEGURA
É dever de todos:

- ✓ Exercer autoridade de interromper qualquer actividade e comportamentos inseguros;
- ✓ Parar quando interrompido e colaborar na correcção do acto ou condição insegura observada;
- ✓ Parar a execução da sua actividade sempre que achar insegura;
- ✓ Participar imediatamente qualquer acto ou condição insegura ao seu supervisor ou representante de segurança no trabalho;
- ✓ Não executar tarefas para as quais não está habilitado



3 ISOLAMENTO

Regra 3: NÃO INTERVENIÇÃO EM EQUIPAMENTOS EM TENSÃO, SALVO EM CASOS EXCEPCIONAIS E COM A DEVIDA AUTORIZAÇÃO, BASEADA NA AVALIAÇÃO DE RISCO.
É dever do trabalhador:

- ✓ Certificar-se do local e da tarefa;
- ✓ Desligar sempre que necessário;
- ✓ Efectuar o corte visível para trabalhos sem tensão;
- ✓ Bloquear o equipamento de corte visível (impedir a religação);
- ✓ Sinalizar;
- ✓ Testar o aparelho detector de Tensão;
- ✓ Verificar a ausência de tensão;
- ✓ Efectuar o aterramento;
- ✓ Delimitar a zona de trabalho.

É dever do supervisor:

- ✓ Dar instruções claras para a tarefa;
- ✓ Garantir que toda a documentação de isolamento esteja devidamente preenchida e assinada (onde for aplicável);
- ✓ Assegurar que os trabalhadores envolvidos possuem competência e equipamento adequado para efectuar isolamento seguro.



4 ÁLCOOL E DROGAS

Regra 4: NÃO É PERMITIDO APRESENTAR-SE AO LOCAL DE TRABALHO SOB EFEITO OU APÓS CONSUMO DE ÁLCOOL OU DROGAS.
É dever do trabalhador:

- ✓ Apresentar-se sóbrio
- ✓ Colaborar quando solicitado a submeter-se a teste de álcool e drogas
- ✓ Declarar e provar se estiver sob medicação, no acto da solicitação para o teste (Certos medicamentos podem dar resultado positivo falso para drogas);
- ✓ Denunciar ao supervisor ou o representante de segurança no trabalho, colegas ou colaboradores suspeitos de estar sob efeito ou terem consumido álcool ou drogas;

É dever do Supervisor:

- ✓ Reforçar os mecanismos de controle de álcool e drogas na sua unidade
- ✓ Solicitar a testagem de trabalhadores suspeitos de estarem sob efeito ou terem consumido álcool ou drogas



5 VIATURAS E EQUIPAMENTO MÓVEL PESADO

Regra 5: NÃO CONDUZA NEM OPERE EQUIPAMENTO MÓVEL SE NÃO ESTÁ HABILITADO E AUTORIZADO.
É dever de todo o condutor e operador de equipamento móvel:

- ✓ Comunicar ao seu supervisor caso esteja inapto para conduzir ou operar;
- ✓ Verificar o estado do equipamento móvel (lista de verificação) e comunicar anomalias ao supervisor;
- ✓ Garantir que todos os ocupantes usam o cinto de segurança ou capacete (motorizadas);
- ✓ Conduzir defensivamente
- ✓ Respeitar os sinais de trânsito
- ✓ Arrumar a bagagem de forma segura e sem sobrecarga;
- ✓ Interromper a marcha para usar o telemóvel;
- ✓ Delimitar a zona de trabalho para operação de equipamento móvel pesado
- ✓ Retirar a chave em veículos e equipamentos móveis pesados parqueados;

É dever do supervisor:

- ✓ Aferir o estado do condutor ou operador antes de atribuir a tarefa;
- ✓ Garantir que o equipamento móvel esteja operacional e dentro das especificações de segurança;
- ✓ Certificar que as listas de verificação estão sendo preenchidas e monitorar o estado de conservação
- ✓ Monitorar o comportamento dos condutores e operadores



ELECTRICIDADE DE MOÇAMBIQUE, E.P.

Iluminando a Transformação de Moçambique

Anexo II: Credencial



Faculdade de Educação

Exmo. Senhor Director
Electricidade de Moçambique
EDM

Maputo

N.Ref^o 108/FACED/25

Maputo, 08 de Agosto de 2025

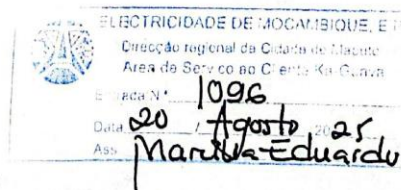
Assunto: **CREDENCIAL**

Para ser apresentada à Empresa Electricidade de Moçambique, declara-se que, **Djene Emerson Giner**, é estudante do curso de Licenciatura em Psicologia, orientação Psicologia das Organizações na Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane, pretende fazer recolha de dados na Empresa onde V.Excia dirige, com a finalidade de elaborar o trabalho de culminação de estudos, como parte do cumprimento do Plano Curricular.

Sem outro assunto, aproveitamos a ocasião para endereçar a V. Excia. os nossos melhores cumprimentos.

O Director da Faculdade

Prof. Doutor Xavier Justino Muanga
(Prof. Auxiliar)



Djene Emerson Giner