Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

As práticas da Gestão de Recursos Humanos: Influência da Formação e da Satisfação no Trabalho na Utilização de Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva

Andreia Monteiro Rodrigues

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos
do grau de mestre em Gestão de Recursos Humanos
sob a orientação do Prof. Doutor Renato Lopes da Costa

Santarém

2020

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Prof. Doutor Renato Lopes da Costa, apresentada ao Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, conforme o Despacho n.º … da DGES, publicado na 2ª Série do Diário da Republica , em …

Instituto Superior de Gestão e Administração de santarém

As práticas da Gestão de Recursos Humanos: Influência da Formação e da Satisfação no Trabalho na Utilização de Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva

Andreia Monteiro Rodrigues

Aprovado em de de

Composição do Júri

_____

Presidente do Júri

_____

Arguente

_____

Orientador: Prof.º Doutor Renato Lopes da Costa

Santarém

2020

Dedicatória

À minha família, pela sua capacidade de acreditar em mim e investir em mim. Mãe, o teu cuidado e dedicação foi os que deram, em alguns momentos, a esperança para seguir.

Ao meu irmão, pela amizade, carinho e companheirismo de sempre, por estares sempre torcendo pelas minhas conquistas. Pelo apoio e incentivo incondicional. Obrigado!

Ao Curso, e às pessoas com quem convivi nesses espaços ao longo desses anos. A experiência de uma produção compartilhada na harmonia com amigos nesses espaços foram a melhor experiência da minha formação académica.

"Você pode sonhar, projetar, criar e construir o lugar mais maravilhoso do mundo, mas é preciso pessoas para tornar o sonho realidade."

Walt Disney

Agradecimentos

À minha família, pela hospitalidade, estímulo e paciência.

Finalizada uma etapa particularmente importante da minha vida, não poderia deixar de expressar o mais profundo agradecimento a todos aqueles que me apoiaram nesta longa caminhada e contribuíram para a realização deste trabalho.

A realização de um projeto de pesquisa como este só foi possível com o apoio de vários colaboradores. Aos indivíduos que disponibilizaram o seu tempo para responder aos questionários e em especial aos Professores Renato Costa e Ana Meireles que direta ou indiretamente contribuíram de alguma forma, para o meu reconhecimento pela oportunidade de realizar este trabalho ao lado de alguém que transpira sabedoria. O meu respeito e admiração pela sua serenidade, capacidade de análise, e pelo seu Dom no ensino, inibindo sempre a vaidade em prol da simplicidade e eficiência.

Agradeço ao mundo por mudar as coisas, por nunca fazê-las serem da mesma forma, pois assim não teríamos o que pesquisar, o que descobrir e o que fazer, pois através disto consegui concluir a minha dissertação.

Agradeço por todo o apoio, palavras de incentivo constantes, carinho e amizade, pela oportunidade de crescimento académico e também pessoal.

Enfim, a todos aqueles que de uma maneira ou de outra contribuíram para que este percurso pudesse ser concluído.

A Todos, Muito Obrigada!

"O Mestre na arte da vida faz pouca distinção entre o seu trabalho e o seu lazer, entre a sua mente e o seu corpo, entre a sua educação e a sua recreação, entre o seu amor e a sua religião.
Ele dificilmente sabe distinguir um corpo do outro.
Ele simplesmente persegue sua visão de excelência em tudo que faz, deixando para os outros a decisão de saber se está trabalhando ou se divertindo. Ele acha que está sempre fazendo as duas coisas simultaneamente.".

Autor desconhecido

Resumo

A presente dissertação consiste na apresentação de um estudo de investigação, cujo objetivo consiste na análise da influência das práticas de GRH na formação e a satisfação na utilização de equipamentos de proteção individual. Expostos a riscos físicos e psicológicos e a desgaste diário, surge a necessidade de se valorizar a SST, de forma a proteger os trabalhadores e a torna-los mais preparados e protegidos para os riscos inerentes ao desgaste da profissão. O presente estudo pretende verificar qual a influência que a satisfação e a formação podem ter na utilização dos equipamentos de proteção dos profissionais, bem como a satisfação no trabalho.

Palavras-chave: Práticas de GRH; Formação; Satisfação; SST

Abstract

This dissertation consists of the presentation of a research study, whose objective is to analyze the influence of HRM practices on satisfaction and training in the use of personal protective equipment. Exposed to physical and psychological risks and daily wear and tear, there is a need to value OSH, in order to protect workers and make them better prepared and protected from the risks inherent in professional wear. This study aims to verify the influence that satisfaction and training can have on the use of professional protective equipment, as well as job satisfaction.

Key-Words: HRM Pratices; Training; Satisfaction; OSH

Índice Geral

DEDICATÓRIA VI
AGRADECIMENTOS VIII
RESUMO X
ABSTRACT X
ÍNDICE GERAL XII
ÍNDICE DE TABELAS XIV
ÍNDICE DE FIGURAS XV
ÍNDICE DE QUADROS XV
ÍNDICE DE GRÁFICOS XV
LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS XVII
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO 2
1.1. ENQUADRAMENTO 2
1.2. TEMA E PROBLEMA DA INVESTIGAÇÃO 4
1.3. OBJETIVOS DO ESTUDO 6
1.4. ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO 7
CAPÍTULO II – GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS 8
2.1. A TEMÁTICA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS 8
2.2. A EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS 8
2.3. A ABORDAGEM CLÁSSICA (1916) 10
2.4. A ABORDAGEM DOS LAÇOS HUMANOS (1932) 11
2.5. O MOVIMENTO DO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL (1962) 13
2.6. AS TEORIAS CONTINGENCIAIS (1972) 14
2.7. AS PRÁTICAS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS 17
CAPÍTULO III – FORMAÇÃO E SATISFAÇÃO 24
3.1. A PRÁTICA DE FORMAÇÃO 24
3.2. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO 25
3.3. SATISFAÇÃO NO TRABALHO 28
CAPÍTULO IV – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO 34
4.1. ENQUADRAMENTO 34
4.2. SEGURANÇA NO TRABALHO 35
4.3. A ESCOLHA DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) 37
4.4. APLICAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S) E DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA (EPC'S) 39
CAPÍTULO V – METODOLOGIA 42
5.1. MODELO DE INVESTIGAÇÃO 42
..... 43
5.2. TRATAMENTO DOS DADOS 46
5.3. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA 46

CAPÍTULO VI – APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS DAS QUESTÕES DE PESQUISA 50

6.1. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS 50

6.2. QUAIS AS PRÁTICAS GRH UTILIZADAS PELAS EMPRESAS PARA SATISFAZER AS NECESSIDADES DOS SEUS TRABALHADORES? 50

6.3. A FORMAÇÃO E A SATISFAÇÃO NO TRABALHO INFLUENCIAM OU NÃO A UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO? E DE QUE MODO? 58

6.4. QUAIS AS DIFERENÇAS ENTRE OS TRABALHADORES COM FORMAÇÃO E SATISFEITOS COM O TRABALHO E A UTILIZAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO? 67

6.5. QUAIS AS PRÁTICAS/MEDIDAS A SER IMPLEMENTADAS PARA CRIAR VALOR À UTILIZAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO? 76

6.6. QUAIS OS TRABALHADORES QUE SE ENCONTRAM MELHOR PREPARADOS PARA A UTILIZAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO? 82

CAPÍTULO VII – DISCUSSÃO DE RESULTADOS 90

7.1. QUAIS AS PRÁTICAS GRH UTILIZADAS PELAS EMPRESAS PARA SATISFAZER AS NECESSIDADES DOS SEUS TRABALHADORES? 90

7.2. A FORMAÇÃO E A SATISFAÇÃO NO TRABALHO INFLUENCIAM OU NÃO A UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO? E DE QUE MODO? 91

7.3. QUAIS AS DIFERENÇAS ENTRE OS TRABALHADORES COM FORMAÇÃO E SATISFEITOS COM O TRABALHO E A UTILIZAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO? . 93

7.4. QUAIS AS PRÁTICAS/MEDIDAS A SER IMPLEMENTADAS PARA CRIAR VALOR À UTILIZAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO? 94

7.5. QUAIS OS TRABALHADORES QUE SE ENCONTRAM MELHOR PREPARADOS PARA A UTILIZAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO? 96

CAPÍTULO VIII – CONCLUSÕES 98

8.1. CONCLUSÕES 98

8.2. CONTRIBUIÇÃO DO ESTUDO PARA O CAMPO EMPRESARIAL 99

8.3. CONTRIBUIÇÃO DO ESTUDO PARA O CAMPO ACADÉMICO 99

8.4. EXPERIÊNCIAS ADQUIRIDAS 99

8.5. LIMITAÇÕES AO ESTUDO 100

8.6. SUGESTÕES FUTURAS 100

BIBLIOGRAFIA 102

ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO 110

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Objetivos teóricos e empíricos 7
Tabela 2 – Análise de variáveis do Desenvolvimento Organizacional 13
Tabela 3 – Modelo de investigação 44
Tabela 4 – Composição organizacional das 97 observações da amostra dos questionários aplicados.. 47
Tabela 5 - Composição geográfica das 97 observações da amostra dos questionários aplicados 49
Tabela 6 – Diferenças entre o nível de concordância das afirmações por sexo 51
Tabela 7 – Diferenças entre o nível de concordância das afirmações por classe etária 52
Tabela 8 – Diferenças entre o nível de concordância das afirmações por habilitações literárias 52
Tabela 9 – Diferenças entre o nível de concordância das afirmações por anos de serviço 54
Tabela 10 – Diferenças entre o nível de concordância das afirmações por número de colaboradores . 54
Tabela 11 – Diferenças entre o nível de concordância formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por sexo 59
Tabela 12 – Diferenças entre o nível de concordância da formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por classe etária 61
Tabela 13 - Diferenças entre o nível de concordância da formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por habilitações literárias 61
Tabela 14 – Diferenças entre o nível de concordância da formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por anos de serviço 64
Tabela 15 – Diferenças entre o nível de concordância da formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por número de colaboradores 64
Tabela 16 – Diferenças entre o nível de concordância entre trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por género 69
Tabela 17 – Diferenças entre o nível de concordância entre trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por classe etária 70
Tabela 18 – Diferenças entre o nível de concordância entre trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por níveis de escolaridade. 71
Tabela 19 - Diferenças entre o nível de concordância entre trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por anos de serviço 71
Tabela 20 - Diferenças entre o nível de concordância entre trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por número de colaboradores 72
Tabela 21 – Diferenças entre o nível de concordância entre as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por género 77
Tabela 22 - Diferenças entre o nível de concordância entre as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por classe etária 78
Tabela 23 - Diferenças entre o nível de concordância entre as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por habilitações 80
Tabela 24 - Diferenças entre o nível de concordância entre as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por anos de serviço 81
Tabela 25 - Diferenças entre o nível de concordância entre as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por número de colaboradores 82
Tabela 26 - Diferenças entre o nível de concordância entre os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por género 83
Tabela 27 - Diferenças entre o nível de concordância entre os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por classe etária 84

Tabela 28 - Diferenças entre o nível de concordância entre os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por habilitação 85
Tabela 29 - Diferenças entre o nível de concordância entre os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por anos serviço 87
Tabela 30 - Diferenças entre o nível de concordância entre os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por número de colaboradores 88

Índice de Figuras

Figura 1 – Trocas do meio envolvente e a organização 15
Figura 2- Modelos de Maslow e de Herzberg sobre as teorias da motivação 30
Figura 3 – Passos da aplicação de EPI's 40

Índice de Quadros

Quadro 1 – Evolução da Função de Recursos Humanos e respetivas práticas chave 16
Quadro 2 – Formação em pequenas empresas 26
Quadro 3 – Aspetos a considerar segundo as diretivas comunitárias 36
Quadro 4 – Aspetos a considerar na ação de formação 38
Quadro 5 - Desenho do Modelo de investigação 43

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Distribuição dos inquiridos por sexo 47
Gráfico 2 - Distribuição dos inquiridos por classe etária 48
Gráfico 3 - Distribuição dos inquiridos de ambos os sexos por habilitação literária 48
Gráfico 4 - Distribuição das respostas quanto ao número de colaboradores 49
Gráfico 5 – Distribuição das respostas dos inquiridos relativamente às Práticas de GRH 50
Gráfico 6 - Distribuição das respostas à questão 2, por habilitação literária 53
Gráfico 7 – Distribuição das respostas à questão 6, por habilitação literária 53
Gráfico 8 - Distribuição das respostas à questão 21, por números de colaboradores 55
Gráfico 9 - Distribuição das respostas à questão 5, por números de colaboradores 56
Gráfico 10 - Distribuição das respostas à questão 5, por números de colaboradores 57
Gráfico 11 - Distribuição das respostas dos inquiridos relativamente à influência da formação e satisfação na utilização de equipamentos de proteção 58
Gráfico 12 - Distribuição das respostas à questão 15, por sexo 60
Gráfico 13 - Distribuição das respostas à questão 19, por sexo 60
Gráfico 14 - Distribuição das respostas à questão 15, por habilitações literárias 62
Gráfico 15 - Distribuição das respostas à questão 14, por habilitações literárias 62
Gráfico 16 - Distribuição das respostas à questão 28, por habilitações literárias 63
Gráfico 17 - Distribuição das respostas à questão 15, por números de colaboradores 65
Gráfico 18 - Distribuição das respostas à questão 20, por números de colaboradores 66
Gráfico 19 - Distribuição das respostas à questão 21, por números de colaboradores 67

Gráfico 20 - Distribuição das respostas dos inquiridos relativamente às diferenças entre a formação e satisfação na utilização de equipamentos de proteção 68
Gráfico 21 - Distribuição das respostas à questão 17, por sexo 69
Gráfico 22 - Distribuição das respostas à questão 13, por anos de serviço 72
Gráfico 23 - Distribuição das respostas à questão 13, por números de colaboradores 73
Gráfico 24 - Distribuição das respostas à questão 18, por números de colaboradores 74
Gráfico 25 - Distribuição das respostas à questão 26, por números de colaboradores 75
Gráfico 26 - Distribuição das respostas dos inquiridos relativamente às práticas/medidas para criar valor à utilização de equipamentos de proteção 76
Gráfico 27 - Distribuição das respostas à questão 14, por sexo 78
Gráfico 28 - Distribuição das respostas à questão 23, por classes etárias 79
Gráfico 29 - Distribuição das respostas à questão 24, por habilitações literárias 80
Gráfico 30 - Distribuição das respostas dos inquiridos relativamente aos trabalhadores melhor preparados para utilizem equipamentos de proteção 82
Gráfico 31 - Distribuição das respostas à questão 15, por sexo 84
Gráfico 32 - Distribuição das respostas à questão 15, por habilitações literárias 85
Gráfico 33 - Distribuição das respostas à questão 29, por habilitações literárias 86
Gráfico 34 - Distribuição das respostas à questão 15, por números de colaboradores 88

Lista de Abreviaturas e Símbolos

GRH – Gestão de Recursos Humanos

EPC – Equipamento de Proteção Coletiva

EPI- Equipamento de Proteção Pessoal

EPI's – Equipamentos de Proteção Pessoal

PGRH – Práticas de Gestão de Recursos Humanos

RH – Recursos Humanos

Capítulo I – INTRODUÇÃO

1.1.Enquadramento

Os tempos modernos deste início do século aceleram a industrialização, causando uma deterioração da qualidade de vida no trabalho, devido ao empobrecimento das relações humanas, ao crescente interesse pelo ser material e menos pelo ser social, à poluição sonora e à degradação ambiental, ao desenvolvimento dos meios de comunicação em massa e à substituição do trabalho humano por tecnologia, entre outros aspetos disfuncionais de uma perfeita e equilibrada relação entre o homem e o seu meio-sócio laboral (Cunha *et al.*, 2007).

Nesta medida, a Gestão de Recursos Humanos tem alcançado cada vez mais importância para as organizações, podendo auxiliar ou contribuir para a melhoria do desempenho das organizações, melhorando a capacidade de atrair e preservar indivíduos com as competências necessárias para o desenvolvimento de uma função, concebendo a implementação de planos de recrutamento e seleção adaptados às necessidades, das empresas desenvolvendo planos de recompensas e de desenvolvimento de competências atractivas. Desta forma cria diretrizes de alinhamento de comportamentos direcionados para os objetivos estratégicos da organização, desenvolvendo competências e planos de carreira que possibilitem que os trabalhadores tenham uma perspetiva de evolução de carreira futura e adotem planos de remuneração adaptados ao desenvolvimento de competências pessoais, inclusive, criando efetivos de ambiguidade causal que permitam criar performances de trabalho e consumo que visem o aumento do empenho das equipas de trabalho (Santos e Popadiuk, 2010).

Assim sendo, as organizações trabalham numa envolvente cada vez mais competitiva, volátil e em constante mudança, tornando-se impreterível que as mesmas tenham capacidade de se ajustar às mais díspares contingências e consigam assim atingir elevados desempenhos. A Gestão de Recursos Humanos (GRH) nas organizações adota assim, nos dias de hoje cada vez mais uma importância Capital, uma vez que o fator de diferenciação de uma organização não pode estar ligado às suas infraestruturas e tecnologia, mas sim ao Capital Humano de que ela dispõe (Santos e Popadiuk, 2010).

A Gestão de Recursos Humanos deverá ser o mecanismo da Gestão que permita contemplar todas as decisões relativas à gestão e a quaisquer práticas que afetam os trabalhadores na organização. A noção de comprometimento organizacional deve ser analisada consoante uma "arma competitiva" competente para tornar as organizações únicas e eficazes no mercado, funcionando a GRH como um processo de investimento especializado nas pessoas e com um foco no desenvolvimento futuro da organização (McElroy *et al.*, 2001).

As questões relacionadas com a qualidade de vida dos trabalhadores e com a sua segurança e saúde são uma das preocupações constantes não só por parte dos diretores de recursos humanos, técnicos ou técnicos superiores de segurança e saúde no trabalho, mas também de todos os atores que se preocupam com a qualidade e com a eficácia do mundo laboral face a um mercado cada vez mais competitivo, mais agressivo, que não contempla custos e perdas desnecessárias, não obstante estar-se ainda longe do que seria ideal nesta área estratégica da gestão da segurança, higiene e saúde no trabalho (Caetano *et al*., 2000).

Quando hoje se fala de segurança, higiene e saúde no trabalho, está-se indubitavelmente a falar de uma área de intervenção multidisciplinar, que tem como objetivo preferencial a segurança física, psicológica e fisiológica dos trabalhadores, por um lado, e por outro lado o conforto, saúde e bem-estar social, emocional e familiar. Esta área relevante para o sucesso organizacional é encarada como uma vertente de função do Estado, enquanto regulador, e das empresas, enquanto transformadoras do tecido socioeconómico, influenciando a modificação/alteração e melhoria dos hábitos contraproducentes existentes, nomeadamente a nível dos comportamentos que abordam direta ou indiretamente situações de perigo e risco socioprofissional (Zacharatos *et al*., 2005).

Quando hoje se fala de trinómio da complexidade, da polivalência e da flexibilidade funcional, não se pode esquecer que, ao contrário das organizações do seculo XX, consubstanciadas numa relação de sistema complexo – trabalhador simples que tinha de realizar o que lhe pediam, hoje as pessoas deparam-se com outra realidade: as organizações tendem cada vez mais para a sua simplicidade, mas os trabalhadores aumentaram decisivamente o seu grau de complexidade assente num aumento de solicitações, exigências e competências (Santos e Popadiuk, 2010). A gestão de segurança e saúde no trabalho deve ser

articulada com a gestão de recursos humanos numa ótica integradora, envolvendo todos os atores sociais, procurando mais desenvolver e menos crescer.

As Práticas de Gestão de Recursos Humanos e a ligação entre os resultados organizacionais têm estado, nas últimas décadas, na origem da organização de diversas conferências, seminários e de números especiais de revistas científicas (e.g., Academy of Management Journal, The International Journal of Human Resource Management, Industrial Relations, Strategic Management Journal). Apesar de esta investigação se ter desenvolvido nos EUA e.g., (Arthur, 1994; Huselid, 1995; Delery e Doty, 1996), tem igualmente tido expressão noutros contextos culturais e.g., França: (D'Arcimoles, 1997), Reino Unido: (Guest, 1997), Coreia: (Bae e Lawler, 2000), Nova Zelândia: (Guthrie, 2001); Holanda: (Boselie *et al.*, 2001). E é ainda uma linha de investigação em Portugal, que está em desenvolvimento e.g., (Moura, 2000; Chambel *et al.*, 2000). Globalmente, as conclusões dos estudos são consistentes com a presença de uma ligação positiva entre a qualidade do sistema de gestão de recursos humanos e os resultados organizacionais.

Deste modo, optou-se por efetuar uma pesquisa de natureza quantitativa sendo os trabalhadores e os técnicos de segurança o principal alvo desta pesquisa, em diversas empresas de diferentes áreas. Na recolha de dados, para além da análise documental, efetuaram-se questionários aos trabalhadores e cujos resultados foram alvo de uma análise de conteúdo das respostas dos inquiridos. O presente trabalho de investigação pretende fundamentalmente investigar "As práticas da Gestão de Recursos Humanos: Influência da Formação e da Satisfação no Trabalho na Utilização de Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva".

1.2.Tema e Problema da Investigação

Considerando o tema da investigação realizada "As práticas da Gestão de Recursos Humanos: Influência da Formação e da Satisfação no Trabalho na Utilização de Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva", esta dissertação visa advertir a aplicação de práticas estratégicas a um conjunto de empresas inseridas no mercado. Doutro modo, pretende-se realizar e proceder a uma análise estratégica das empresas, recolhendo informações de como se realiza a transferência de saberes e práticas organizacionais que são aplicadas pelos gestores destas empresas para tentar circundar algumas dificuldades

existentes, e posteriormente sugerir modificações (se necessário) de maneira a criar valor para as organizações.

Devido à falta de estudos no campo das práticas de gestão de recursos humanos e a influência na formação e satisfação no trabalho na utilização de equipamentos de proteção é necessário penetrar nas empresas e entender como é feita a abordagem nestas empresas. O levantamento de informação aqui demostrada visa apoiar o desenvolvimento deste tema e, para isso, é fundamental conhecer e definir as características que revelam a identidade desta área, utilizando as empresas como ponte para uma melhor compreensão, não se fundamentando apenas na identificação de um conjunto de técnicas e estáticas a aplicar.

Esta dissertação visa contribuir para o progresso desta temática, numa fase inicial, focalizando-a nas práticas utilizadas pelas empresas. Continuamente, contribuir para reconhecer o papel dos gestores nas empresas, investigando se as suas decisões são eficientes e benéficas para a empresa e para os trabalhadores. Por fim, este estudo procura reconhecer a importância da formação e satisfação dos trabalhadores de modo a permitir a utilização dos equipamentos de proteção, e de gerar interesse pela exploração do tema, de maneira a identificar os papéis dos gestores e dos trabalhadores, a adotar nas empresas.

De seguida são expostas algumas questões pertinentes em termos de pesquisa:

QP. 1 – Dados sociodemográficos.

QP. 2 - Quais as práticas GRH utilizadas pelas empresas para satisfazer as necessidades dos seus trabalhadores?

QP. 3 - A formação e a satisfação no trabalho influenciam ou não a utilização de equipamentos de proteção? E de que modo?

QP. 4 - Quais as diferenças entre os trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção?

QP. 5 - Quais as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção?

QP. 6 - Quais os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção?

1.3.Objetivos do Estudo

Tal como tenho vindo a mencionar, o número de estudos sobre este tema é escasso, tanto a nível nacional como internacional. Por isso, existem falta de estudos que relacionam a teoria com a prática nas empresas. Com este trabalho, pretende-se aprofundar o conhecimento das práticas de GRH na influência da formação e satisfação do trabalho, pois esta temática está presente em qualquer organização que trabalhe no mercado. Perceber se as empresas utilizam as melhores práticas para estimular os trabalhadores, e se as mesmas estão bem aplicadas.

Drucker (2000) desafia os gestores a inventar o futuro e a desenvolver ao máximo o campo de oportunidades (Drucker, 2000). Por forma a ir de encontro ao desafio deste estudo procura-se aprofundar conhecimentos e desenvolver competências ao nível das práticas de GRH com os seguintes objetivos:

Obj. 1 - Informação acerca da dimensão das empresas, tanto em área como valores atuais de força de trabalho.

Obj. 2 - Criar valor para as bases de dados científicas com o desenvolvimento do estudo;

Obj. 3- Entender se as práticas de GRH estão a ser implementadas nas empresas de modo a contornar a utilização dos equipamentos de proteção.

Obj. 4 - Fazer um estudo comparativo entre as várias práticas e identificar as que melhor se adequam a cada empresa.

Obj. 5- Perceber se as práticas de GRH na formação e a satisfação no trabalho influenciam a utilização dos equipamentos de proteção;

Obj. 6 - Percecionar que práticas podem ser criadas para reformular a formação e satisfação e quais se adequam.

Obj. 7 - Perceção das medidas de gestão de equipamentos de prevenção e de procedimentos de segurança utilizados.

Obj. 8 - Medidas de monitorização para controlo das medidas implementadas.

Entenda-se por práticas de GRH o recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, remuneração, benefícios, reconhecimento, formação e gestão de talento. A Tabela 1 mostra os objetivos teóricos e empíricos do tema em estudo, adequados aos objetivos mencionados acima.

Tabela 1 – Objetivos teóricos e empíricos

Objetivos teóricos	- Exploração do conceito de GRH, formação e satisfação; - Conhecer as estratégias específicas no âmbito das práticas de GRH nas organizações; - Analisar as organizações na ótica do domínio de práticas de GRH;
Objetivos empíricos	- Conhecer as organizações e as práticas de GRH na formação e na satisfação no trabalho e a influência na utilização dos equipamentos de proteção; - Analisar se as organizações do domínio em estudo, comparando as várias práticas e identificar as que melhor se adequam a cada empresa; - Sugerir a criação ou reformulação de novas práticas pensando na melhoria continua tendo em conta o trabalhador como o bem mais valioso da organização;

Fonte: Elaboração do autor

1.4.Estrutura da dissertação

A estrutura do trabalho apresentado está distribuída em quatro capítulos, o primeiro capítulo apresenta o tema e problemática da investigação, segundo capítulo o enquadramento teórico da temática (A Gestão de Recursos Humanos e as respetivas práticas, a prática de formação e satisfação no trabalho), no terceiro capítulo identificar-se-á mais detalhadamente as opções metodológicas utilizadas na investigação, no terceiro e quarto capítulos é apresentada e feita a análise de dados e discussão dos resultados obtidos em concordância com o enquadramento teórico apresentado no segundo capítulo (é apresentada e discutida a análise), e por fim no quinto capítulo, são expostas as conclusões, as limitações, os contributos e as recomendações do presente estudo.

Capítulo II – Gestão de Recursos Humanos

2.1.A temática Gestão de Recursos Humanos

Nos anos 50 falava-se em Administração de Pessoal, só por volta dos anos 80 se fala de Gestão de Recursos Humanos. Inicialmente com a configuração tradicional de gerir pessoas não havia qualquer cuidado com o relacionamento pessoal, apenas importava os aspetos técnicos dos salários, avaliação, formação e compreensão dos trabalhadores, o que fez desta uma função de "staff" (Marques, 2010).

Os constantes desafios impostos pela dinâmica do mercado de trabalho foram encaminhando as empresas para uma modificação rápida das estruturas e dos modelos de organização do trabalho. As organizações flexíveis foram sucedendo às estruturas fortemente hierarquizadas, em que a delegação de competências e o poder de decisão é atribuído às equipas. A colaboração individual é presentemente integrada em equipas multidisciplinares com metas de negócios bem delineados (Marques, 2010).

A Gestão de Recursos Humanos não deve ser apenas uma área de fornecimento de uma combinação de serviços de pessoal, especialmente na seleção e no recrutamento, na gestão salarial e na formação, mas também ser vista como uma área distinta para os clientes internos, onde as áreas de especialização sejam valorizadas, onde exista garantia de valores e princípios da organização e onde existam princípios de equidade (Cunha *et al*., 2006).

O pensamento de que a organização dependia do êxito da tecnologia avançada, da posição financeira sólida e da situação predominante no mercado, tem de ser acompanhada com a consciência de que para alcançar o sucesso têm de existir equipas de trabalho motivadas, com aptidões voltadas para o futuro, flexíveis e de excelente produtividade. Após esta transformação de pensamentos a Gestão de Recursos Humanos passou a ser entendida de outra forma nas organizações (Marques, 2010).

2.2.A Evolução Da Gestão De Recursos Humanos

A Gestão de Recursos Humanos detém o apoio conceptual das teorias organizacionais e comportamentais. Nomeadamente a abordagem clássica, a burocracia, as relações humanas, a abordagem sistemática e a abordagem contingencial. A abordagem clássica desenvolveu uma

conceção redutiva dos indivíduos que eram selecionados consoante as suas capacidades técnicas, carências económicas e capacidades de gestão (Sainsaulieu, 1977). Em 1927, Elton Mayo, desenvolve o que ficou denominado como o movimento das relações humanas, destacando a dimensão informal da organização e identificando a dimensão humana como integrante dos diversos componentes (técnicos, económicos e de mercado) que constituem a organização (Neves, 2000; Hassard, 2012).

A Escola das Relações Humanas surge para explicar que o alargamento da produtividade não pode depender unicamente das condições técnicas, mas fundamentalmente das condições sociais e organizacionais, completando deste modo o fator humano nas diferentes situações de produção, comunicação e de organização. Para Sainsaulieu existem por isso duas opções possíveis para ponderar nas organizações: a abordagem clássica assente na racionalidade técnica e económica e, o que denomina como laços humanos assenta em questões humanas como marco de partida para a construção de uma nova racionalidade centralizada nos indivíduos e nas relações entre eles (Sainsaulieu, 1977; Torrington *et al.*, 2011).

O Movimento do Desenvolvimento Organizacional surge no início da década de 1960. Esta abordagem centraliza-se nos conceitos de mudança e de capacidade de adaptação da organização à mudança. Foi por isso a partir desse momento que nasceram as teorias comportamentais com enorme preponderância na Gestão de Recursos Humanos. Surgiram ainda as teorias gerais e organizacionais da motivação, nomeadamente as teorias da satisfação com o trabalho, as teorias associadas ao poder e liderança, as teorias do trabalho em equipa e da comunicação (Chiavenato, 1983; Armstrong, 2006).

Segundo Chiavenato, o movimento comportamental detém como princípio "o conflito entre os objetivos que as organizações procuram atingir e os objetivos que individualmente cada participante pretende alcançar" (Chiavenato, 1983; Armstrong, 2006).

Com as teorias de contingência da década de 70, procurou-se, no entanto, esclarecer a existência de uma ligação prática entre as condições ambientais (variáveis independentes) e as técnicas administrativas (variáveis dependentes), que proporcionassem guiar as organizações a alcançar eficazmente os seus objetivos (Chiavenato, 1983; Armstrong, 2006).

Sainsaulieu refere a este respeito que as teorias da contingência propõem que na presença de ambientes complexos, competitivos e ameaçadores, a estrutura interna das organizações se torne flexível, comunicativa, orgânica, participativa e com enfase nas relações de carácter informal. Segundo o autor, só um ambiente descomplicado e previsível possibilitará a adoção de configurações organizacionais com inclinação para a naturalidade racional e para o formalismo burocrático (Sainsaulieu, 1977; Torrington *et al.*, 2011).

Pode-se concluir que, tanto as teorias sistemáticas e contingenciais, como as comportamentais, observam de modo mais ou menos incisivo, a importância do fator humano na conjuntura dos fatores que cooperam para a eficácia organizacional (Neves, 2000), ou seja em toda e qualquer organização o fator humano deve estar sempre em primeiro lugar, a organização não deve ver o trabalhador como um homem económico, cuja principal motivação é o dinheiro. As organizações devem ter ainda como foco principal a produção e a maximização da produção através de uma gestão eficaz, mas baseada numa divisão das tarefas dentro de uma estrutura hierárquica que não seja rígida e permita alguma flexibilidade.

2.3.A Abordagem Clássica (1916)

No século XX, a situação industrial tinha características e ambientes para inspirar uma Ciência da Administração. A imensa diversidade de organizações, com envergaduras diferenciadas, baixos rendimentos de recursos utilizados, desperdício, insatisfação entre os trabalhadores, forte concorrência e elevado volume de perdas por decisões mal tomadas, levou à divisão do trabalho entre os que pensam e os que executam, em que os pensam fixam os padrões de produção, descrevem os cargos e estudam métodos e técnicas de trabalho. Este cenário levou os autores clássicos a desenvolver uma Ciência da Administração (Price, 1997; Cabral-Cardoso, 2004).

A Teoria Clássica, teve início em França em 1916, tendo como criador o francês Henri Fayol, engenheiro que se fundamentava em princípios e técnicas para o seu trabalho. Ao mesmo tempo que nos Estados Unidos, Frederick Winslow Taylor desenvolvia a Administração Científica, com ênfase nas tarefas e no trabalhador em si. O objetivo principal das duas teorias era o mesmo: a procura da eficiência das organizações (Caetano *et al.*, 2000).

Assim este modelo fundamenta-se numa gestão impessoal, em que os indivíduos são apenas números e instrumentos para atingir os fins. Este tipo de ambiente não permite a criatividade dos trabalhadores, o autodesenvolvimento e a satisfação no trabalho. As tarefas repetitivas e funções monótonas fazem do trabalhador um ser operacional e não um ser pensante (Caetano *et al.*, 2000).

Na abordagem clássica tem como particularidade a forma como as pessoas viam a carreira profissional. Neste tipo de gestão os trabalhadores mantinham um pacto social com a organização, onde o emprego para toda a vida e a evolução na carreira eram trocados pelo ritmo ditado pela empresa, pela exigência de lealdade, assiduidade e dedicação, para além de obediência á hierarquia e conformidade com os princípios da organização do trabalho (Chiavenato, 1983, Camara *et al.*, 2013).

Desta forma e como reação às teorias clássicas e a ineficácia da sua visão extremamente mecânica, surgiu a escola das relações humanas que põem em causa a organização científica do trabalho e a administração da organização, que veio acrescentar a necessidade de percebermos os fenómenos que ocorrem entre os indivíduos, nos grupos e no seio das organizações. Segundo esta abordagem as organizações são sistemas sociais corporativos e não sistemas mecânicos. Perante esta abordagem o trabalhador passa a ser visto como um ser emocional e não simplesmente económico e social (Chiavenato, 1987, Camara *et al.*, 2013).

2.4. A Abordagem dos Laços Humanos (1932)

A abordagem humanística, surgiu por volta de 1929, ao mesmo tempo em que a Teoria Administrativa atravessava uma revolução conceitual: a mudança do foco anteriormente colocado na tarefa (através da Administração Científica) e na estrutura organizacional (como na Teoria Clássica) para a ênfase nos trabalhadores que trabalham e participam nas organizações (Handel, 2003).

Esta Teoria surgiu nos Estados Unidos como resultado das conclusões da experiência de Hawthorne, desenvolvida por Elton Mayo e seus trabalhadores. Resultou do movimento de reação e de oposição à Teoria Clássica da Administração (Chiavenato, 1983). Esta abordagem permitiu que a preocupação com a máquina, o método e a organização do trabalho formal, pode-se dar lugar à preocupação com os trabalhadores e os grupos sociais.

Esta mudança ocorreu a partir da década de 1930, nos Estados Unidos, proporcionada pelas modificações na situação social, económica e política, em função da depressão económica ocorrida em 1929. A partir daí a preocupação primordial passou para a procura da eficiência nas organizações (Padial, 2005).

A Teoria das Relações Humanas ou dos Laços Humanos impulsionou a abordagem humanística através do desenvolvimento das ciências sociais, nomeadamente da Psicologia e da Psicologia do trabalho, a qual passou por duas etapas a análise do trabalho e adaptação do trabalhador ao trabalho (Handel, 2003; Neves e Costa, 2012).

Pode-se então dizer que foi depois da experiência de Hawthorne que efetivamente a Escola das Relações Humanas ganhou notoriedade. A experiência de Hawthorne (realizada no bairro Hawthorne, em Chiago) foi orientada pelo médico e sociólogo Elton Mayo. A experiência consistiu em testes efetuados numa linha de produção onde o cientista descobriu que uma série de variáveis poderiam influenciar positivamente ou negativamente a produtividade dos trabalhadores. Dessas variáveis estão presentes a luminosidade do local de trabalho, o trabalho em grupo, a qualidade do ambiente de trabalho, entre outras. Após terminar a experiência, Mayo descreveu-a, afirmando, que o cuidado com os aspetos sociais era favorável aos empresários (Chiavenato, 1983, Camara *et al.*, 2013).

O estudo dos efeitos da luminosidade na produtividade obteve resultados inesperados que levaram à necessidade de outros estudos sobre os efeitos das mudanças nas condições físicas e ambientais do trabalhador. Este estudo evidência que os chefes devem dedicar mais atenção às necessidades emocionais dos trabalhadores. Concluindo assim que o gestor deve ter uma capacidade humana e não apenas técnica para conseguir melhorar o desempenho organizacional (Chiavenato, 1987; Francisco e Gomes, 2014).

Algumas críticas surgiram à Escola das Relações Humanas, tais como a visão inadequada dos problemas de relações industriais, a oposição à teoria clássica, a limitação no campo experimental e parcialidade nas conclusões. Estas críticas conduziram sucessivamente a teoria a um certo descrédito, a conceção ingénua e romântica do trabalhador e o destaque excessivo nos grupos informais contribuíram para que esta teoria fosse repensada onde o foque manipulativo e demagogo foi compreendido e reconhecido pelos trabalhadores e seus sindicatos (Chiavenato, 1996).

A experiência de Hawthorne apenas teve um impacto decisivo na Teoria Administrativa a partir de 1950, com o aparecimento da Teoria comportamental. A Teoria das Relações Humanas foi um limite para a separação de paradigmas aplicados na gestão dos indivíduos nas organizações, tendo como visão a Teoria Clássica do Taylorismo, que dizia que o indivíduo era uma máquina de produção que programada de forma correta conduzia a resultados significativos (Serrano, 2010).

2.5.O Movimento do Desenvolvimento Organizacional (1962)

O Movimento do Desenvolvimento Organizacional representa a fusão de duas tendências na análise das organizações: o estudo da estrutura e o estudo do comportamento humano nas organizações, integrados através de um tratamento sistémico. Os diferentes modelos do Desenvolvimento Organizacional consideram essencialmente quatro variáveis: o meio ambiente, a organização, o grupo social e o indivíduo ressaltando as motivações (Chiavenato, 1987). A tabela 2 mostra as quatro variáveis analisadas individualmente.

Tabela 2 – Análise de variáveis do Desenvolvimento Organizacional

Variáveis	Análise
Meio Ambiente	Focaliza aspetos como a turbulência ambiental, a explosão do conhecimento, a explosão tecnológica, a explosão das comunicações, o impacto dessas mudanças sobre as instituições e valores sociais, entre outras.
Organização	Aborda o impacto sofrido em decorrência da turbulência ambiental e as características necessárias de dinamismo e flexibilidade organizacional para sobreviver nesse ambiente.
Grupo social	Considera aspetos de liderança, comunicação, relações interpessoais, conflitos, entre outros.
Indivíduo	Atitudes e necessidades

Fonte: Adaptado Chiavenato (1987)

De salientar que as variáveis básicas devem explorar a interdependência, diagnosticar a situação e intervir em variáveis estruturais e em variáveis comportamentais, de forma que uma mudança possibilite a consecução dos objetivos organizacionais e individuais.

O movimento do desenvolvimento organizacional visa métodos para encarar ameaças e solucionar situações difíceis, partilhar a administração da empresa com os trabalhadores através do relacionamento entre indivíduos com cargos de chefia e os demais, a responsabilidade das equipas em desempenhar as funções e organiza-las, transformar gestores e supervisores em orientadores e estimuladores, utilizar pesquisas internas para conhecer as dificuldades e necessidades enfrentadas pelos trabalhadores e por meio destas melhorar a organização (Chiavenato, 1987).

Assim sendo o principal foco está na mudança das pessoas em relação ao ambiente e a qualidade das relações de trabalho, esta teoria é um esforço a longo prazo dirigida pela administração e avaliada pelos próprios trabalhadores. É uma feramente administrativa muito eficaz, pois visa o bem-estar dos trabalhadores de um modo flexível e inovador para atingir os objetivos. Esta teoria é uma forma eficiente, apesar de desencadear resultados a longo prazo e conquistar a mudança da organização, pois visa as melhores condições e resultados para os trabalhadores e para a organização.

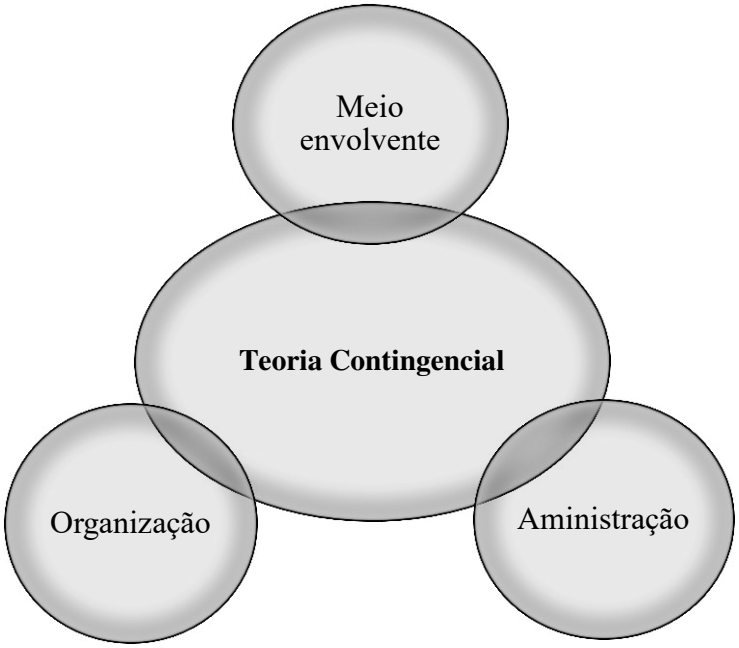
2.6. As Teorias Contingenciais (1972)

Uma das teorias mais modernas é a teoria contingencial, pertencente ao ramo da administração de empresas que consiste em afirmar que tudo é relativo, ou seja, que existe uma relação entre os fatores ambientais (externos) e a gestão de uma organização (interno) para obter os objetivos traçados pela empresa. Esta teoria pretende coordenar os princípios básicos da administração que são as atividades, estruturas, tecnologia e meio ambiente. A principal incerteza sobre a teoria contingencial é a sua definição, pois contingência significa fenômeno incerto ou eventual, passível ou não de suceder (Chiavenato, 1983, Camara *et al.*, 2013).

Este tipo de abordagem consiste em provar que não existe um único modelo ou forma de administração a seguir, ou seja, não existe uma configuração pré-estabelecida que sirva a todas as causas e que dependa dos vários fatores internos e externos. Segundo a teoria contingencial o ambiente organizacional é formado por variáveis situacionais, ambientais, tecnologias, económicas e circunstanciais (Chiavenato, 1983, Camara *et al.*, 2013).

Desenvolvida no final da década de 1970, a Teoria da Contingência, depende de um conjunto de circunstâncias que caracterizam a situação, ou seja, a organização e a sua administração vão mudando à medida que o meio ambiente também muda, assim sendo esta teoria destaca a ideia do que os gestores fazem na prática (Ivancevich, 2008). Existe uma ligação direta entre a organização, a administração e o meio envolvente, representada na Figura 1.

Figura 1 – Trocas do meio envolvente e a organização



Fonte: (Ivancevich, 2008)

Desta forma, a teoria da contingência considera que as organizações são diferentes de dentro para fora e que o ambiente é uma variável imprescindível no comportamento organizacional. Para Chiavenato, a teoria contingencial termina com um aspeto que é proactivo e não apenas reativo, ou seja, na administração contingencial o reconhecimento, diagnóstico e adaptação às situações são fundamentais para a organização. Mas, essas abordagens não são suficientes, pois as condições ambientais e as práticas administrativas, precisam ser constantemente identificadas e ajustadas (Chiavenato, 1983; Camara *et al.*, 2013).

Em síntese a Gestão de Recursos Humanos tem vindo a sofrer ao longo dos tempos, um amplo processo de modificação, na medida em que a gestão tradicional é colocada em causa.

Num contexto de mudança a organização necessita de estar alinhada em volta de estratégicas claras, apoiadas numa gestão com um vasto envolvimento e participação. Qualquer organização que pretende ter uma visão estratégica necessita ter em conta o fluxo de conhecimentos que afeta a organização no seu todo. O Quadro 1 apresenta de forma simplifica a evolução das funções de Recursos humanos.

Quadro 1 – Evolução da Função de Recursos Humanos e respetivas práticas chave

Conceção	Teoria Organizacional	Principais enfoques	Práticas Chave
Administração de pessoas	Teoria Clássica Relações Humanas	Gestão previsional dos efetivos	Recrutamento; Remuneração, Recompensas e Questões disciplinares
Gestão de pessoas	Relações Humanas	Gestão previsional de carreiras	Critérios de recrutamento, Formação de chefias, Gestão de carreiras
Gestão de Recursos Humanos	Desenvolvimento Organizacional; Gestão Estratégica; Teorias da contingência	Gestão previsional de empregos	Métodos de seleção de dirigentes, Animação de grupos de trabalho, Formação e requalificação, Gestão de mobilidade, Recrutamento e internacionalização de RH
Gestão Estratégica de Recursos Humanos	Desenvolvimento Organizacional; Gestão Estratégica; Teorias da contingência	Gestão previsional de competências	Personalização, Adequação, Mobilização, Partilha, Antecipação

Fonte: (Serrano, 2010)

Deste modo, os princípios elementares das teorias de Taylor, Fayol, Mayo e Max Weber, são as colunas da evolução e do desenvolvimento da ciência da administração.

2.7.As Práticas de Gestão de Recursos Humanos

Considerando o ambiente cada vez mais concorrencial sentido pelas empresas, as mesmas tendem a adotar modelos de gestão de recursos humanos mais inovadores, que destacam a ênfase no envolvimento dos indivíduos e nas vantagens do seu potencial intelectual, desmaterializando a gestão de pessoas num objetivo estratégico (Cordeiro, 2008).

Pfeffer acredita que os mercados cada vez mais competitivos dependem circunstancialmente da inovação, rapidez e capacidade de adaptação. Para o autor o êxito das organizações depende quase em exclusivo de uma boa Gestão de Recursos Humanos, e de uma combinação de boas práticas a este termo associado. Defende ainda a adoção de um conjunto de PGRH, em concordância com a estratégia da organização e com outros fatores conjunturais (Pfeffer, 1988).

Nesta perspetiva, as organizações possuem hoje uma visão mais ampla do papel das pessoas, deixando estas de ser vistas como um recurso com determinadas competências para realizar as tarefas e para alcançar os objetivos da organização, para passarem a ser consideradas pessoas na verdadeira aceção da palavra: com valores, crenças, atitudes, aspirações e objetivos individuais (Sousa *et al.*, 2006).

A GRH assume cada vez maior valor na evolução da cultura organizacional direcionando-a para a inovação e aprendizagem, e desenvolve um papel fulcral ao nível das mudanças que sucedem a nível interno e externo da organização e que desafiam a modificações nas estruturas organizacionais, nas relações de poder e nas práticas de organização do trabalho (Sousa *et al.*, 2006).

As práticas de Gestão de Recursos Humanos podem apoiar as organizações em várias vertentes, na melhoraria da capacidade de atrair e preservar os indivíduos com competências técnicas e comportamentais, que mais se ajustem aos objetivos da organização, através da implementação de procedimentos de recrutamento e seleção adequados, assim como um sistema de recompensas e de desenvolvimento de competências atrativas (Sousa *et al.*, 2006). Em segundo ponto no despertar de comportamentos alinhados com os objetivos estratégicos de longo prazo da organização, transversalmente à evolução de competências e de planos de carreira que possibilitem que as pessoas usufruam da perspetiva de progresso profissional

futuro (Sousa *et al.*, 2006). E por último a adotar sistemas de remuneração relacionados ao progresso de competências individuais, ao desempenho de equipas e da organização como um todo (Sousa *et al.*, 2006).

Ainda no que se refere às práticas de GRH, Pfeffer 1988, Becker, Huselid e Ulrich 2001, identificam também a segurança no emprego, o recrutamento seletivo, a formação e oportunidades de desenvolvimento, a avaliação de desempenho direcionada para o desenvolvimento, as oportunidades de carreira, a remuneração com componentes contingentes ao desempenho, as ocasiões de participação e o acesso a informação (Pfeffer, 1988); (Becker *et al.*, 2001).

Cordeiro 2008, referem que as Práticas de Gestão de Recursos Humanos no interior de um sistema organizacional conseguem ser usadas e planeadas para alcançar vantagens competitivas, sendo que estas práticas podem ser agrupadas em três módulos, motivacional (recompensa e gestão de carreiras), participação (equipas independentes, mecanismos de participação) e desenvolvimento (formação, avaliação de desempenho centrado no desempenho) (Cordeiro, 2008).

Becker 2001, acrescenta que para os trabalhadores serem considerados ativos estratégicos para a organização, o sistema de recursos humanos deve permanecer orientado com o método de implementação da estratégia da organização (Becker *et al.*, 2001). Delery e Doty 1996 numa mesma linha de análise consideram, no entanto que cada prática de recursos humanos nem sempre deve ser refletida como estratégica. É fundamental que inicialmente a gestão de recursos humanos adote algumas estratégias, que onde necessitem ser planeadas práticas de recursos humanos coesas e com estratégias contínuas. Estas práticas de gestão de recursos humanos necessitam ser implementadas e aplicadas de aspeto desigual, de acordo com as especificidades e contingências das organizações (Delery e Doty, 1996).

As práticas de gestão de recursos humanos têm impacto no desempenho organizacional, tornando importante a relação da gestão de recursos humanos com as diferentes áreas organizacionais, a fim de que se considera equitativamente a necessidade das práticas se manterem sólidas entre si e com a estratégia organizacional (Esteves, 2008).

As Práticas de Gestão de Recursos Humanos e a ligação entre os resultados organizacionais têm estado, nas últimas décadas, na origem da organização de diversas conferências, seminários e de números especiais de revistas científicas como já referenciado anteriormente. Apesar de esta investigação se ter desenvolvido, tem igualmente tido expressão noutros contextos culturais como em França, no Reino Unido, na Coreia, na Nova Zelândia e na Holanda. E é ainda uma linha de investigação em Portugal, que está em desenvolvimento.

As conclusões dos estudos são sólidas com a presença de uma ligação positiva entre a qualidade do sistema de gestão de recursos humanos e os resultados organizacionais. Os parágrafos seguintes mostram as conclusões dos estudos de cada autor, de forma a perceber as diferenças e semelhanças entre eles. As principais conclusões do estudo publicado pela Revista Psicologia: Organizações e Trabalho são as apresentadas de seguida segundo o autor e o estudo.

Arthur - Identificou dois sistemas de PGRH, que elegeu como sistema de controlo e sistema de implicação. O objetivo do sistema de controlo é reduzir os custos do trabalho e aumentar a eficiência, reforçando a obediência dos trabalhadores por meio de regras e procedimentos específicos baseados nas recompensas e na obtenção de resultados. O sistema de implicação tem como objetivo moldar os comportamentos e as atitudes, focalizando-se no desenvolvimento de trabalhadores reconhecidos como pessoas em quem se pode confiar. Ambos os sistemas incluem um conjunto diferente de PGRH por exemplo, participação dos trabalhadores nas decisões, investimento em atividades de socialização e de formação, bem como práticas de remuneração competitivas. Arthur constatou que as unidades que adotavam o sistema de práticas de implicação apresentavam indicadores de produtividade, eficiência e qualidade mais favoráveis e menor rotatividade dos trabalhadores. Enquanto no sistema de práticas de controlo a rotatividade e o desempenho eram inferiores (Esteves e Caetano, 2010).

Bae e Lawler - Designaram de estratégias de GRH de elevado envolvimento para referenciarem uma abordagem orientada para desenvolver e manter as competências e a implicação dos trabalhadores. Consideraram práticas de elevado envolvimento as seguintes: práticas de recrutamento e seleção rigorosas, investimento em formação e desenvolvimento, processos que incentivam a participação nas decisões e recompensas baseadas no desempenho individual e de equipa. Constataram uma relação positiva entre os valores da

gestão face aos RH como fonte de vantagens competitivas e adoção de práticas de GRH de elevado envolvimento assim como a relação entre as práticas de GRH de elevado envolvimento e indicadores de desempenho das empresas (Esteves e Caetano, 2010).

Huselid – Denominou de práticas de GRH de elevado desempenho e integrou nessa designação dois tipos de práticas: uma orientada para aumentar os conhecimentos e capacidades dos trabalhadores e a possibilidade de estes os utilizarem no desempenho dos papéis organizacionais (por exemplo, processos de recrutamento seletivos, oportunidades de formação e de desenvolvimento, processos de participação, equipes de trabalho, círculos de qualidade) e uma outra prática que denominou como práticas de motivação, orientada para reconhecer e reforçar os comportamentos desejados dos trabalhadores (por exemplo, avaliação de desempenho, recompensas e oportunidades de progressão baseadas no mérito). Constatou que as práticas de elevado desempenho estavam associadas a retornos financeiros positivos para as empresas e associadas negativamente coma rotatividade (Esteves e Caetano, 2010).

Moura, Chambel, Curral, Ferreira e Morais - As características individuais dos trabalhadores de uma organização influenciam o seu funcionamento, através das características pessoais, como a idade, a formação, a motivação. Esta influência é condicionada pelo tipo de participação que cada individuo tem na organização e pela participação que cada um destes possui noutras organizações, que possam eventualmente fazer parte, tais como, uma associação cultural ou recreativa, um clube desportivo. Desta forma, ao participar simultaneamente em diferentes organizações, os indivíduos assumem papéis distintos em cada uma delas, influenciando a sua participação numa e noutra. Os autores constatam que a perceção do contexto de trabalho conjugado com o clima, evoca expetativas e valências, que têm influência direita na motivação e desencadeia sentimentos de satisfação e de identificação com o próprio trabalho e com a organização. Acrescentam ainda, que as atitudes e motivações estão relacionadas com os comportamentos dos membros da organização, ou seja, com o comprometimento, absentismo e rotatividade (Esteves e Caetano, 2010).

Delery e Doty - Os autores consideram como práticas as estratégicas de GRH, a segurança de emprego, a oportunidades de carreira, a formação e o desenvolvimento, a partilha de lucros, a avaliação de desempenho baseada em resultados, as oportunidades de

participação e o desempenho de funções. Integrou nessa designação dois tipos de indicadores: desempenho financiado da empresa por return on asset e return on equity. Os autores constataram que as párticas estratégicas de GRH eram positivamente relacionadas com indicadores de performance financeira e suporte para a perspetiva universal e para a perspetiva contingencial (Esteves e Caetano, 2010).

D'Arcimoles - D'Arcimoles considera como práticas do sistema de PGRH o investimento em formação, segurança no emprego, remunerações competitivas e clima social, o critério dos indicadores de desempenho das empresas são: return on asset e indicadores de produtividade. Os resultados revelam correlações positivas entre indicadores de lucro, produtividade e PGRH (remuneração, segurança de emprego, despesas sociais e investimento em formação) (Esteves e Caetano, 2010).

Guest - Guest integra o modelo que propõe, o papel de pressões externas e da estratégia da empresa na definição do sistema de PGRH, mas reconhece, como questão central, que as PGRH devem ser desenhadas para levar ao desenvolvimento de um *staff* com elevada flexibilidade, qualidade e implicação (Esteves e Caetano, 2010).

Boselie, Paauwe e Jansen - Os autores sugerem a existência de uma enorme variedade de PGRH. No entanto, não existe uma lista concreta de práticas ou conjunto PGRH que sejam frequentemente aplicadas ou que definam a GRH. Contudo, elaboraram uma lista que compreende 26 práticas, sendo as quatro principais identificadas como formação e desenvolvimento, recompensas e benefícios, gestão e avaliação de desempenho, recrutamento e seleção. Podendo ser consideradas como PGRH que compreendem os principais objetivos da GRH. Consideram o ajuste entre o modo como o trabalhador percebe as PGRH e o modo como essa perceção se encontra alinhada com os valores e objetivos da organização (Esteves e Caetano, 2010).

Guthrie - Guthrie denominou de práticas de elevado envolvimento e de elevada implicação como sinónimas, considerando-as, à semelhança de Bae e Lawler, como um sistema de PGRH orientado para desenvolver os skills dos trabalhadores, a motivação, a informação que estes têm sobre a empresa e habilitando-os para aplicar no trabalho que realizam. O autor refere como exemplos de práticas de elevado envolvimento os programas de formação e de desenvolvimento, os processos de participação e de partilha de informação

com os empregados, as práticas de promoção interna baseadas no mérito e as recompensas contingentes às competências e ao desempenho. Constata uma relação positiva entre as PGRH de elevado envolvimento, a retenção dos trabalhadores e produtividade (Esteves e Caetano, 2010).

Em suma, nem os estudos teóricos que têm sido realizados sobre a relação entre PGRH e resultados organizacionais nem os estudos empíricos apresentam um conceito comum dos sistemas de práticas de gestão de recursos humanos que consistentemente surgem associados a resultados organizacionais positivos.

Contudo, parece ser consensual que implícito na designação de práticas de elevado desempenho, elevado envolvimento, práticas estratégicas, boas práticas, está uma conceção de GRH direcionada para manter e desenvolver as competências e o compromisso organizacional dos trabalhadores, a qual se concretiza em práticas de recrutamento e seleção rigorosas, avaliação de desempenho orientada para o desenvolvimento, segurança de emprego, promoções e recompensas baseadas no mérito e, também, em práticas de formação e de desenvolvimento dos empregados, práticas que incentivam a participação nos processos de decisão e a partilha de informação sobre a empresa. Assim, a combinação dos diversos estudos tem aumentado a unanimidade de que as práticas de recursos humanos, se estiverem corretamente aplicadas, terão um impacto económico direto no desempenho organizacional.

Capítulo III – Formação e Satisfação

3.1.A Prática de Formação

Com o desenvolvimento da sociedade industrial, que se aprimora à medida que as novas tecnologias e processos são introduzidos no meio laboral, gerando questões de segurança e doenças profissionais resultantes dessas inovações. Assim, a necessidade de reformulação do paradigma contemporâneo da segurança do trabalho reforça também a importância da formação contínua. Atualmente, as organizações investem milhões de euros por ano na formação dos seus trabalhadores, confiando que vão ter alguma contrapartida (Aguinis e Kraiger).

O emprego é considerado pela maioria das pessoas como uma parte essencial da sua experiência de vida, já que a maior parte das pessoas passa um quarto a um terço do seu tempo no trabalho e bastantes vezes, concebem o trabalho como construindo parte da sua vida pessoal (Arieiro, 2015). Numa perspetiva organizacional, para quase todas as organizações, os trabalhadores representam uma parte importante dos custos de funcionamento, que importa gerir bem, sobretudo face à necessidade de eficiência. Neste sentido, têm vindo a ser desenvolvidas várias abordagens à gestão de recursos humanos, sendo que uma das áreas que nas últimas décadas se tem desenvolvido bastante é a área da formação profissional (Costa, 2015).

As organizações utilizam as práticas de gestão para aumentar o valor do capital humano, sendo o capital humano entendido como o conjunto de capacidades, conhecimentos, competências e atributos de personalidade que favorecem a realização de trabalho. De modo a produzir valor económico, são os atributos adquiridos por um trabalhador por meio de formação, perícias e experiência (Tatoglu, 2011). As capacidades produtivas dos trabalhadores, as suas competências, os seus conhecimentos e a sua experiência profissional têm valor económico para as organizações, pelo que os custos relacionados com a obtenção de comportamentos produtivos constituem um investimento no capital humano e são realizados visando um retorno (Prata, 2014).

A qualificação, ainda que restrita à fragmentação do trabalho ou a destrezas resultantes de uma formação rigorosa, já existe no pensamento dos economistas desde o seculo XVIII. No

entanto, a construção de um campo disciplinar da Economia Da Educação que define a qualificação como fator de produção, só apareceu bem mais tarde, no contexto das teorias da Modernização, após a Segunda Guerra Mundial (Alves e Osório, 2005).

Não são apenas estudos científicos a sublinhar a questão da formação, a convenção n.º 187 da Organização Internacional do Trabalho sublinha também a importância do diálogo social e da total participação de todos os interessados nesta área, como requisito prévio para uma gestão bem-sucedida do sistema nacional de segurança e saúde no trabalho. A formação profissional a todos os níveis é igualmente considerada um fator essencial para o sistema e respetiva operacionalidade (OIT, 2006).

Pode-se concluir que a formação deve ir ao encontro do desenvolvimento dos trabalhadores e das necessidades da empresa, colaborando desta forma para o cumprimento de objetivos comuns: a satisfação profissional e a performance económica da empresa. Neste sentido a formação não deve ser vista como um custo, mas como um investimento. Vários estudos têm vindo a contribuir com um vasto conhecimento sobre a temática em estudo. No entanto, nenhum apresenta reflexões que permitam constatar se há influência da formação profissional em segurança e saúde no trabalho e a satisfação do trabalhador na utilização de equipamentos de proteção individual e coletiva.

> *"É mesmo provavelmente o investimento mais produtivo, e isto se tivermos como referência as empresas que têm tido êxito, é de facto um investimento que não tem substituto"* (Peretti, 2001).

3.2.Formação e Desenvolvimento

Num mercado excessivamente competitivo quanto o de hoje e num clima económico instável, conjuntamente com as carências e exigência de desenvolvimento dos trabalhadores, a formação pode adaptar-se como um contributo essencial para a persecução dos objetivos organizacionais. Hoje a formação pode ser um fator fundamental para o progresso das organizações e dos trabalhadores (Caetano *et al.*, 2000) dependendo também das práticas de formação e das preferências estratégicas das organizações (Lopes e Picado, 2010).

Meignant (2003), mostra que a carência de formação é na verdade induzida por princípios distintos derivados do ambiente externo da organização, das exigências dos clientes, das estratégias dos concorrentes, das novas técnicas ou novos componentes que aparecem no mercado e dos condicionalismos e oportunidades políticas ou regulamentares (Meignant, 2003).

Segundo os autores numa perspetiva alargada a formação equivale ao processo, seja ele formal ou informal, planificado ou não, através do qual os indivíduos adquirem novos conhecimentos, capacidades, atitudes e comportamentos importantes para a execução do trabalho. Doutro modo, estes novos conhecimentos devem ser aplicados de modo a ampliar os níveis de desempenho, dado que se encontra aqui contemplado o conceito de formação como uma ferramenta de gestão orientada para alcançar os objetivos organizacionais, sobretudo promover o desempenho dos trabalhadores, mas também da própria organização (Gomes *et al.*, 2008).

Segundo Bonache e Cabrera (2004), a formação numa organização pode contribuir para o crescimento do compromisso dos trabalhadores com a organização e, como resultado o aumento da rentabilidade, eficiência e qualidade, com índices de absentismo menores (Bonache e Cabrera, 2004). Importa ressaltar ainda que a formação conduz a benefícios para os indivíduos, para as organizações e para a sociedade.

Segundo os autores acima citados a formação em pequenas empresas é frequentemente, uma prática pouco viável e com baixa presença nos cuidados estratégicos dos responsáveis. O quadro 2 mostra de forma sucinta alguns dos inconvenientes da formação nestas mesmas empresas.

Quadro 2 – Formação em pequenas empresas

Pequenas Empresas	A empresa não consegue viabilizar economicamente uma ação de formação.
	Dar formação a um trabalhador pode significar a paragem de um departamento.
	Inexistência de tempos mortos, o que limitada a disponibilidade.
	A preocupação da empresa é o imediato, ou seja, pagar salários, pagar impostos, gerar receitas de vendas, higiene e segurança, entre outros, colocando, assim, para segundo plano os investimentos no capital humano.

Fonte: Adaptado de (Gomes *et al.*, 2008)

Importa evidenciar que a formação intercede em diversos domínios. Assim e segundo os autores, a formação procura obter efeitos em três aspetos diferentes. Em primeiro saber-saber, cujo objetivo é obter conhecimentos mais genéricos e específicos. Em segundo saber fazer, que possibilita a obtenção de aptidões motoras e competências específicas para efetuar o trabalho. E por fim, saber ser e estar, que responsabiliza uma melhoria nos comportamentos e atitudes (Gomes *et al.*, 2008).

Comparativamente aos métodos e técnicas da formação é importante fazer uma rápida menção. Segundo os autores, existem três tipos de métodos. O primeiro método de conteúdo que pretende a transferência de conhecimentos ou informações, pelo meio de técnicas expositivas e diretivas (as mais utilizadas), como a transmissão oral, conferências, filmes ou leituras. O segundo método de processo procura, uma mudança de atitudes, assim como o desenvolvimento das capacidades interpessoais, através de técnicas como o role-playing, atividades de grupo e jogos de gestão. E finalmente os métodos mistos têm como objetivo a transferência de conhecimentos e a mudança de atitudes, conseguindo resultados através de formação on-the-job, rotação de funções, e-learning, coaching ou até mentoring (Gomes *et al.*, 2008).

No que respeita às etapas/fases do ciclo formativo, torna-se importante mencionar e esclarecê-las, uma vez que são de extrema importância, pois patenteiam a razão da formação, como um processo estruturado e sistemático. Segundo o autor, destaca-se o ciclo de formação formado por uma fase classificada como fase zero e ainda mais quatro fases (o envolvimento entre as políticas de formação e a estratégia da organização, a identificação ou o diagnóstico das necessidades de formação, o plano/planeamento da formação, a concretização da formação e a avaliação) (Caetano, 2007).

Kirkpatrick (2005) propõe que a avaliação da formação seja feita de forma sequencial e com base em quatro níveis: a reação dos formandos, a aprendizagem, o comportamento (a transferência de competências, técnicas ou comportamentos) e os resultados (Kirkpatrick, 2005). Na fase de avaliação da formação, evidencia-se o modelo da avaliação em quatro níveis de Kirkpatrick (Gomes *et al.*, 2008).

Na visão de Meignant (2003) a formação pode desempenhar um papel essencial no desenvolvimento de competências e aptidões que possibilitam ao trabalhador desempenhar

eficazmente a sua função (Meignant, 2003). Ainda no que respeita à avaliação da formação, pode-se referir que é avaliada em três momentos diferenciados segundo os pressupostos de Kirkpatrick e Meignant sendo eles. Primeiro momento, após a formação procede-se à avaliação da reação, efetuada pelos formandos. O segundo momento é a avaliação da aprendizagem, que advém da avaliação dos formandos pelo formador através da divisão de critérios designados por atitudes e comportamentos e aquisição de conhecimentos e competências. O terceiro e último momento é a avaliação de comportamento ou a avaliação da eficácia (Kirkpatrick, 2005).

Meignant (2003), aponta como variáveis para o investimento na formação as exigências dos clientes, a necessidade de desenvolvimento de competências dos trabalhadores e a concorrência das outras empresas (Meignant, 2003). A formação ao ser observada como estratégica procura não só identificar aspetos presentes, mas igualmente contribuir para a adaptação dos trabalhadores e aperfeiçoamento do desempenho quando direcionada para a resolução de problemas (Bernardes, 2011).

Em síntese, a formação é importante não só para os indivíduos e para as organizações, mas também para o desenvolvimento do país, sendo claramente uma prática de gestão do Capital Humano, que fortifica e reinventa a vantagem competitiva para as partes interessadas. O sucesso das atividades de formação depende das características dos indivíduos. Os trabalhadores precisam de estar motivados e dispostos a aprender para que a formação seja eficaz. Mais ainda no sucesso da formação, são avaliadas e examinadas características individuais tais como: o conhecimento, atitudes ou comportamentos foram modificados. Estas características devem estar adequadas aos papéis que os indivíduos desempenham na organização.

3.3.Satisfação no Trabalho

Presenciámos atualmente enumeras mudanças no mundo do trabalho, tanto no que se refere à sua organização como à sua natureza, com à ausência de algumas profissões, e o aparecimento de outras formas inovadoras de organização do trabalho e o papel cada vez mais relevante das novas tecnologias. Enquanto alguns têm que trabalhar durante mais tempo, outros não conseguem trabalho. Na sociedade o trabalho ocupa um lugar importante já que é nele que passamos a maior parte da vida.

Os estudos recentes indicam que as características individuais dos trabalhadores e o ambiente físico das organizações têm um contributo fraco para a satisfação. Doutro modo, a satisfação evidencia ser muito percetível ao comprometimento da organização com os trabalhadores, ou seja, a forma como esta se preocupa com o seu bem-estar e de que forma está disponível para corresponder ao investimento por eles aplicado (Siqueira *et al.,* 2008).

A satisfação no trabalho (ST) é um tema de grande importância, tendo começado a ser despertada no teórico modelo Taylorista do trabalho sendo o mesmo colocado em causa, começando-se a valorizar a partir daí o fator humano na organização. É tema de estudo desde então, pois é associado à produtividade das organizações e à realização pessoal dos trabalhadores, mesmo que empiricamente nenhuma das relações causais esteja provada (Lima *et al.*, 1995). A ST era vista como uma necessidade de realização do trabalhador e entendida como o sentimento de realização, de recompensa e de sucesso no trabalho, estando relacionada com a produtividade e o bem-estar pessoal e implica-se o desempenho adequado das tarefas (Aziri, 2011).

O que relaciona a satisfação profissional com a forma como as características do trabalho respondem às necessidades individuais de cada trabalhador e procura compreender os mecanismos que levam o trabalhador a agir é a teoria de Maslow. Reúne cinco níveis de necessidades: fisiológicas (ar, alimento, repouso, abrigo, sede, sexo), segurança (proteção contra o perigo ou privação), sociais (amizade, envolvimento em grupos), autoestima (estima, reconhecimento, autorrespeito, amor) e autorrealização (realização do potencial, utilização plena dos talentos individuais e atualização pessoal) (Maslow,1943, Camara *et al.*, 2013).

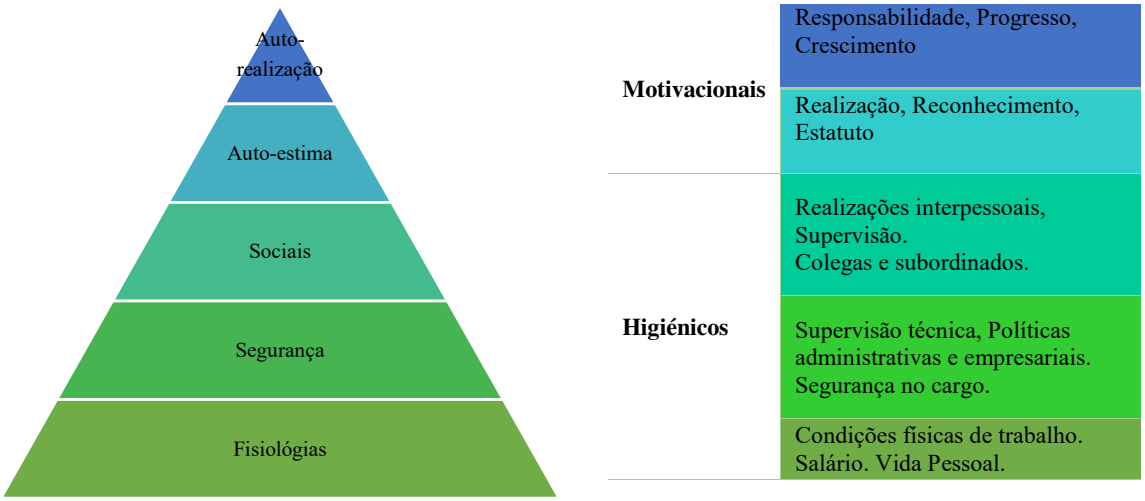
Estas necessidades estariam estruturadas segundo uma pirâmide hierárquica de prioridades. Cada necessidade serve de motivação para a ação, no sentido da sua realização, só surgindo a necessidade de ordem superior quando as de ordem inferior estiverem realizadas. Sendo assim, uma necessidade satisfeita conduzirá a nova insatisfação com o aparecimento de uma nova necessidade, ou seja, uma necessidade satisfeita não representa um fator motivacional (Ferreira *et al.*, 2001).

Os fatores extrínsecos encontrar-se ligados à decisão de se manter na empresa e os intrínsecos à decisão de produzir (Sarathy e Barbosa, 1981). Herzberg desenvolveu a teoria

dos fatores higiénicos e motivacionais. Contempla a satisfação e a insatisfação. Segundo esta teoria, a satisfação dos trabalhadores depende da natureza das tarefas e do trabalho, como fator determinante, e da perceção do seu papel e das possibilidades de desenvolvimento que esse papel pode proporcionar (Alcobia, 2001). Os fatores que levam à insatisfação, denominados de higiénicos, ou de contexto, são de carácter extrínseco, como por exemplo a remuneração, as condições do trabalho e a sua organização, e o relacionamento com as chefias. Estes fatores não provocam satisfação, somente ajudam a evitar a insatisfação. Os fatores intrínsecos ao trabalho como o reconhecimento, a responsabilidade e a promoção levam ao aumento da satisfação (Herzberg, 2003). Da combinação dos fatores, a satisfação não varia de muito satisfeito a muito insatisfeito (Alcobia, 2001), mas da união de ambos podendo provocar ou evitar a satisfação, depreendendo-se que o inverso da satisfação profissional não é a insatisfação, mas a ausência de satisfação (Souza *et al.*, 2013).

Herzberg encaixa os fatores relacionados com o contexto do trabalho, ou higiénicos, nos níveis inferiores da hierarquia de Maslow e os fatores relacionados com o conteúdo do trabalho (motivacionais) nos níveis superiores da hierarquia de Maslow (Figura 2). Logo, os modelos de Herzberg e de Maslow têm pontos em comum, conseguindo originar uma teoria mais ampla do comportamento (Chiavenato, 1987; Camara *et al.*, 2013).

Figura 2- Modelos de Maslow e de Herzberg sobre as teorias da motivação



Fonte: Adaptado Chiavenato (1987)

A teoria dos dois fatores não é consensual sendo por isso alvo de bastantes críticas. (Alcobia, 2001).

A formação, objetivos e ambições de um indivíduo encontram-se diretamente relacionados com a satisfação da sua vida profissional. Esta satisfação reflete os sentimentos e crenças do indivíduo, encontra-se sujeita a influências internas e externas do ambiente de trabalho, interferindo no seu comportamento de trabalho e social (Locke, 1983; Fonseca, 2012).

Segundo Nicholson (1995), o conceito de satisfação com o trabalho pode ser entendido como o estado emocional consequente da avaliação do próprio trabalho, podendo ser negativo, positivo ou neutro. O autor supracitado aponta ainda que, um elemento primordial neste conceito é a satisfação com o trabalho que é encarado como um estado afetivo ou como o trabalhador se sente sobre o seu próprio trabalho, em oposição com a descrição da função (Nicholson, 1995). Esta é uma definição com diversas facetas que abarca vulgarmente a satisfação com os colegas de trabalhos, o vencimento, as condições de trabalho, a supervisão, a natureza do trabalho e os benefícios. Se a organização se interessar com as condições de trabalho e com a gestão da segurança dos seus trabalhadores mais rapidamente estes reconhecerão que é prestada importância à segurança no trabalho, e será conseguida satisfação com a segurança (Caetano, 2007).

Segundo Clarke, um ambiente de segurança positivo, onde os trabalhadores entendam que a segurança é uma primazia e os gestores estão envolvidos na segurança, acrescentará a sensibilidade de compromisso e satisfação para com a organização por parte dos trabalhadores, influenciando o seu comportamento. Será expectável, comparativamente aos comportamentos de segurança, que o compromisso organizacional se exprima no aperfeiçoamento dos procedimentos de segurança e numa participação segura. A satisfação com o trabalho influenciará a motivação individual e o compromisso com as regras de segurança, resultando num envolvimento extra nas atividades de segurança (Clarke, 1998). A realização deste exemplo de medidas irá auxiliar a satisfação com a segurança, e melhorar as práticas implementadas pelas empresas.

É necessário conhecer a melhor forma de como implementar as práticas de segurança para estar prevenido em situações de emergência. A implementação das melhores práticas à

semelhança da promoção de um ambiente de segurança irá promover a satisfação com a segurança. É por isso importante ser capaz de potencializar que os trabalhadores se encontrem dedicados, dispostos a dar o seu melhor, alinhados com os objetivos organizacionais, e para que isto seja possível devem estar satisfeitos com o trabalho (Burke, *et al*., 2006).

> *"A gestão estratégica das organizações e dos seus recursos humanos salienta a vantagem que representa poder contar com pessoas envolvidas, empenhadas e dedicadas, conhecedoras dos objetivos organizacionais e com eles comprometidas, capazes de inovar – não se limitando, por isso, a obedecer, cumprir ou repetir – que estejam dispostas a dar o seu melhor e a fazer uso dos seus conhecimentos e das suas competências, contribuindo assim para o êxito e por esse mesmo êxito sendo reconhecidas e recompensadas" (Gomes, 2011)*

Atualmente, a satisfação no trabalho é um fator importante na GRH, pelas consequências negativas que os trabalhadores podem obter, como a falta de lealdade, a fraca produtividade e dedicação e o abstencionismo ou turnover. Spector (1977), expõe três características fundamentais para a satisfação no trabalho. Primeiro a organização deverá seguir os valores humanos, de maneira a tratar os trabalhadores de forma justa e correta, pois os elevados níveis de ST conduzem a um bom estado emocional e mental. Segundo, o comportamento dos trabalhadores afeta o funcionamento e as atividades de negócio e condiciona a satisfação ou a insatisfação sentida. Por último, a ST é indicadora da atividade organizacional quando os valores de satisfação são reavaliados ou modificados conseguindo a empresa aumentar o desempenho organizacional (Aziri, 2011)**.**

Existem vários estudos empíricos que mostram quais os fatores que influenciam a satisfação no trabalho. A Teoria de Herzberg (1976), aponta para a existência de fatores que promovem a satisfação: os fatores motivacionais, como o sentimento de pertença, o reconhecimento, a responsabilidade e a promoção, e os fatores higiénicos que induzem à insatisfação em relação aos salários, à política da organização, à segurança e às condições de trabalho (Serrano, 2010). Pode-se dizer que a forma como a organização atua e cumpre os

seus objetivos é crucial para a satisfação dos trabalhadores, influenciando a saúde e o comportamento individual.

O emprego para os trabalhadores de uma organização, não deve ser apenas o trabalho que se executa no local de trabalho para receber um vencimento, mas também para a valorização própria e profissional, e o contributo para as boas condições do posto de trabalho. A curto prazo deve-se evitar uma perda de recursos humanos e monetários e a longo prazo permitir a competitividade da empresa, deve-se prestar cuidado às condições de trabalho, à satisfação dos trabalhadores, não descorando que, uma empresa cumpre não só a função técnica e económica, mas igualmente um papel social (Rafael e Lima, 2012).

Capítulo IV – Segurança e Saúde no Trabalho

4.1.Enquadramento

As condições de trabalho e a produtividade encontram-se diretamente ligadas, mas para ser reconhecido foi imprescindível um longe período de tempo. Primeiramente, só eram ponderados os custos diretos com os acidentes de trabalho uma vez que havia perceção da incidência económica, posteriormente ponderaram-se as doenças profissionais (Veiga, 2009).

A diminuição de produtividade e o aumento do número de peças defeituosas e dos desperdícios de materiais conferidos à fadiga por horários excessivos e más condições de trabalho, especialmente no que se refere à iluminação e à ventilação, demostraram que os indivíduos, apesar da sua ilimitada capacidade de adaptação, sempre que o trabalho é realizado em boas condições a produtividade é muito superior. De uma forma geral, a gestão das empresas não avalia positivamente a melhoria das condições de segurança e saúde do trabalho como aumento da produtividade e da qualidade (Caetano, *et al*., 2000).

O vínculo entre as condições de trabalho e o trabalho realizado pelo trabalhador passou a ser mais importante desde as limitações impostas pela tecnologia industrial moderna constituindo uma forma de insatisfação para os trabalhadores de tarefas mais elementares, sem interesse e com caracter monótono e repetitivo. Logo, pode-se garantir que a produtividade é afetada, por duas variáveis importantes o ambiente de trabalho que exponham a riscos profissionais o trabalhador e a insatisfação dos trabalhadores com as condições de trabalho (Tatoglu, 2011).

Em consequência a constante redução quantitativa e qualitativa da produção, um alto absentismo e uma excessiva rotação dos trabalhadores. As normas de segurança e saúde e as condições de trabalho constituem assim um fator de máxima relevância para a melhoria do desempenho da empresa, no decorrer do aumento da produtividade alcançada em condições de menor absentismo e sinistralidade (Stefano *et al.*, 2006).

O emprego não deverá ser apenas o trabalho que se efetua no local de trabalho para receber um vencimento, mas igualmente para valorização própria e profissional, e o contributo para as boas condições do posto de trabalho. Num curto período de tempo deve-se

evitar uma perda de recursos humanos e monetários e a longo prazo permitir a competitividade da empresa, deve-se prestar cuidado às condições de trabalho, à satisfação dos trabalhadores, não descorando que, uma empresa cumpre não só a função técnica e económica, mas igualmente um papel social (Savaneviciene e Stankeviciute, 2011).

4.2.Segurança no Trabalho

Segurança no trabalho é um conjunto de ações que pretendem reduzir os danos e perdas provocadas por agentes agressores. A segurança é uma das funções fundamentais que deve ser exercida em qualquer organização. Uma grande lacuna conceptual e de estratégia é orientar meios para a função da segurança sem considerar a produtividade, a qualidade, o meio ambiente e o desenvolvimento dos trabalhadores. O desempenho é melhorado com o equilíbrio das funções básicas. Deste modo, a segurança engloba uma combinação de metodologias adaptadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo em conta a identificação e controlo de riscos relacionados ao ambiente de trabalho e ao processo produtivo (materiais, equipamentos, e modos operatórios) (PRONACI, 2002).

Quando existe a preparação de planos de atividades e definição dos meios a usar na empresa necessita integrar elementos de segurança, isto é a adoção de um sistema de segurança e saúde mais económico, conduzido por boas práticas. Segundo as diretivas comunitárias existe prescrições mínimas estabelecidas que posam ser seguidas. Devendo para isso as empresas ter em atenção vários aspetos como por exemplo os referenciados no quadro abaixo.

Quadro 3 – Aspetos a considerar segundo as diretivas comunitárias

Aspetos a considerar
Todos os edifícios e locais de trabalho devem satisfazer as condições legais respeitantes à segurança e saúde no trabalho;
Substâncias utilizadas nos processos de produção, manutenção e limpeza de equipamentos e instalações, apresentam um risco de toxicidade para a saúde dos trabalhadores, e muitas vezes para a segurança das instalações (características explosivas e inflamáveis) assim como para o meio ambiente (derrame), todos estes fatores devem ser considerados para prevenir riscos;
A utilização correta dos equipamentos de trabalho, de forma a não apresentarem riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, assim e neste sentido são necessários e previstos dispositivos de segurança adequados, assim como equipamentos de proteção individual;
A identificação dos métodos de trabalho: a escolha correta dos métodos de trabalho, a carga horária, o trabalho por turnos, o trabalho de mulheres e de menores deve ser motivo de reflexão na estratégia da organização. Os aspetos relacionados com o trabalho monótono e ritmo deve ser motivo de cuidado e de ponderação sobre a adoção de medidas que possibilitem minimizar estas situações;
Na seleção dos trabalhadores devem ser considerados exames médicos e testes de aptidão adaptados às condições do local de trabalho e necessariamente ser garantida a formação e sensibilização dos trabalhadores nas tarefas a desempenhar para que daí não advenham danos para a saúde.

Fonte: Adaptado de Seaver e O'Mahony (2003)

De uma forma geral, os equipamentos de trabalho devem cumprir as normas de instalação e utilização de forma a não causar riscos na sua utilização em condições adequadas. A informação deve ser compreensível para o trabalhador, por escrito e incluir no mínimo as indicações relativas às condições de utilização, as situações anormais previsíveis e os riscos decorrentes da utilização do equipamento, deve ainda incluir riscos presentes no local de trabalho ou alterações dos mesmo que possam afetar, mesmo que não utilizem os equipamentos diretamente (Assembleia Da República , 2005).

Equipamento de proteção individual (EPI) é todo o equipamento, complemento ou acessório que se destina a proteger o trabalhador contra os riscos para a Segurança e Saúde do Trabalho, quando estes não puderem ser eliminados por meios de proteção coletiva ou por medidas de engenharia, métodos ou processos de organização de trabalho (Freitas, 2011).

> "Todo o equipamento, bem como qualquer complemento ou acessório, destinado a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos, para a sua segurança e para a sua saúde."
>
> (D.L n, º348/93 de 1 de outubro)

Sempre que se pretende a aquisição de EPI´s, deve-se testar diferentes tipos de proteção. Devendo recorre-se aos trabalhadores de forma a termos um critério objetivo de apreciação. Nesse estudo de apreciação deve-se ter em especial atenção os critérios seguintes: durabilidade, efeito de proteção, comodidade, possibilidade de limpeza, entre outros (Veiga, 2009). Na determinação do tipo de EPI mais adequado, deve-se proceder à avaliação e controlo de riscos, especialmente: avaliação dos agentes Físicos, Químicos e Biológicos, analisar o posto de trabalho e definir as necessidades de utilização de EPI, pois poderão haver medidas de controlo que não são suficientes (Freitas, 2011).

A escolha final deve ser tomada com base numa análise cuidada do posto de trabalho, pois esta participação dos trabalhadores conduz a uma maior motivação para o uso de EPI´s. Os EPI´s devem ser entregues acompanhados de um manual de instruções, em língua do país de origem do trabalhador, onde conste informação necessárias ao seu uso. Esta informação é dada pelo fabricante, podendo ser complementado com sensibilização/formação dos indivíduos utilizadores (Miguel, 2012).

4.3.A Escolha do Equipamento de Proteção Individual (EPI)

Deve-se efetuar sempre uma ação de formação, embora alguns equipamentos sejam fáceis de utilizar, especialmente quando são utilizados pela primeira vez, contendo os aspetos mencionados no quadro abaixo.

Quadro 4 – Aspetos a considerar na ação de formação

Pontos referenciados numa ação de formação	Perigos e efeitos para a saúde, associados aos riscos a que estão expostos;
	Comprovação da necessidade da utilização do EPI para determinada tarefa;
	Utilização e manutenção adequada do EPI;
	Critérios de seleção de EPI;
	Riscos da incorreta utilização do EPI;
	Forma como funciona o EPI, as limitações e cuidados a ter;
	Critérios para a verificação estado do equipamento antes da utilização, identificando defeitos ou limitações no EPI;
	Procedimentos para colocar e retirar corretamente o EPI;
	Procedimentos de emergência na utilização do EPI;
	Higienização, desinfeção e verificação do EPI após utilização;
	Armazenamento adequado;
	Verificação de necessidade de manutenção.

Fonte: Adaptado de ACT *et al.* (2016)

Os EPI's devem estar num local acessível a todos os trabalhadores, identificados para que cada indivíduo consiga saber qual o seu e conhecer as potencialidades, as limitações e o método correto de utilização e manutenção do mesmo. A entidade empregadora deve garantir: a conformidade com as normas europeias da aquisição de EPI's, garantir o bom estado de funcionamento dos EPI's, manter disponível no local de trabalho informações sobre cada EPI, informar os trabalhadores dos riscos para os quais o EPI os protege, assegurar a formação sobre a utilização dos EPI's e a gestão dos EPI's de modo a proceder à sua substituição no caso de comprometer a proteção (Veiga, 2009). A utilização do EPI depende da junção de três fatores: a gravidade de risco, a frequência da exposição e as características do posto de trabalho (Nunes, 2010).

Questões como estas são tratadas pela segurança no trabalho, apesar de parecerem questões simples nem os trabalhadores nem os seus representantes participam na discussão. Sendo por isso imperativo que exista indivíduos responsáveis e com maior capacidade organizativa, de forma a minimizar os acidentes de trabalho que continuadamente trazem inconvenientes à organização.

4.4. Aplicação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) e dos Equipamentos de proteção coletiva (EPC's)

As atividades de trabalho podem trazer riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores. Em segurança a eliminação dos riscos deve começar pela implementação de medidas de engenharia, quer na conceção de equipamentos quer dos próprios postos de trabalho, como já referido anteriormente. Só quando os riscos não poderem ser eliminados através destas medidas, então devem ser implementadas medidas de proteção coletiva (que abranjam um grupo de trabalhadores) (Freitas, 2011). Todavia, as medidas de proteção coletiva podem ainda não conseguir minimizar os riscos para um nível aceitável, então aí deveram ser implementa a utilização de Equipamentos de Proteção Individual. Será importante salientar que os EPI's só devem ser implementados como último recurso, isto é, sempre que não seja possível a implementação de medidas técnicas, esta utilização deverá preferencialmente ser de carácter temporário (Freitas, 2011).

Para além da avaliação, que deve envolver os trabalhadores na escolha do EPI mais adequado à tarefa, devem sensibilizar-se os trabalhadores que têm a necessidade de utilização dos EPI. Os EPI são um instrumento útil, mas que deve ser bem avaliado para que a atuação seja efetivamente preventiva e não prejudicial ao trabalhador quando a utiliza, quer por colocar em perigo a sua condição, ou por não permitir que efetue a tarefa com eficiência e conforto (Freitas, 2011).

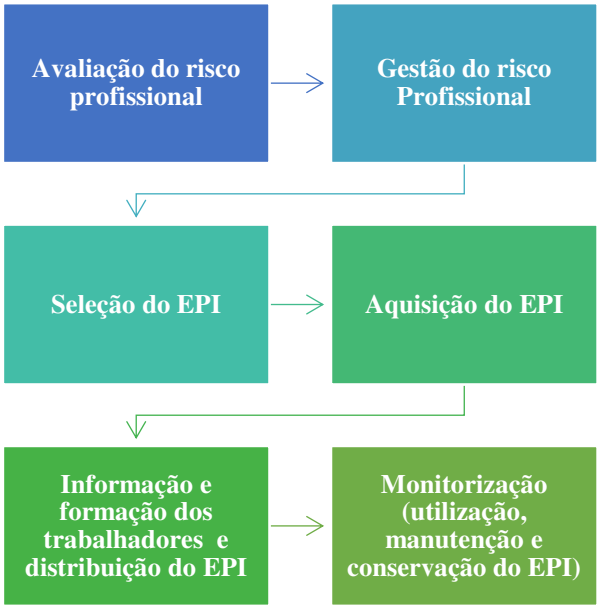
Em termos legais, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, presente na Lei Nº 102/2009, no seu artigo nº 15 - "Obrigações gerais do empregador" – refere que um dos princípios gerais de prevenção, é o dever de priorização das medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual. Mas como as ações de prevenção e proteção coletiva podem não ser suficientes para reduzir os riscos, faz toda a diferença uma política de sensibilização e utilização de EPI. Essa diferença é notória entre incidente, ou quase acidente, e um acidente com consequente lesão e/ou dano (Freitas, 2011).

Por este motivo, os EPI não devem fazer afastar as medidas de prevenção e proteção coletiva, mas sim complementá-las, visto que os EPI são uma ferramenta essencial para diminuir a sinistralidade ao transformarem potenciais acidentes em incidentes ou quase acidentes, reduzindo o potencial de lesão do trabalhador. Toda e qualquer organização que

adquira EPI's, só o deve fazer se a marcação CE estiver presente e consequente informação técnica adequada fornecida pelo fabricante (Veiga, 2009).

Por fim e não menos importante cada organização deve ter procedimentos internos de planeamento, gestão e controlo de distribuição dos EPI's aos seus trabalhadores. Em termos históricos, é de mencionar que até 1989 não havia qualquer legislação relativamente a EPI's na União Europeia, pois até essa altura cada país fazia uso da própria normativa. Foi nesse ano que foi definido colocar-se em prática um sistema para harmonizar os requisitos básicos em relação a EPI's, com a finalidade de assegurar a proteção dos trabalhadores (Nunes, 2010).

Figura 3 – Passos da aplicação de EPI's



Fonte: Elaboração do autor

Capítulo V – Metodologia

5.1.Modelo de investigação

A metodologia de investigação é uma disciplina proveniente da lógica e tem como objeto o estudo do método científico. Pode assim deduzir-se que método ou processo científico é um conjunto de práticas utilizadas e ratificadas pela comunidade científica como válidas para a exposição e confirmação de uma dada teoria.

Neste sentido, e considerando o critério de classificação de pesquisa proposto por Vergara (2006) e Vilelas (2009), existem duas formas sobre as quais podemos classificar a metodologia utilizada na conceção de documentos de investigação, quanto aos fins e quanto aos meios (Vergara, 2006; Vilelas, 2009). Os fins neste caso remetem para a pesquisa aplicada e exploratória, enquanto os meios estão ligados ao estudo de campo e pesquisa bibliográfica, conforme é apresento no Desenho do Modelo de Investigação do Quadro 4.

No que se refere à presente investigação, esta teve por base um carácter pragmático ou indutivo[1], e foi conduzida a partir de uma amostra não probabilística por conveniência[2], constituída de acordo com a disponibilidade e acessibilidade dos elementos abordados (Carmo e Ferreira, 1998), neste caso por trabalhadores de múltiplas empresas. Neste sentido, foram enviados 60 questionários pelas redes sociais em privado (Messenger e WhatsApp) não sendo possível identificar a taxa de retorno e foi publicado um "post" numa página de Facebook dedicada a Técnicos de Segurança. Foram retornados 97 questionários válidos, sendo que 20 dos quais por Técnicos de Segurança no Trabalho. Os questionários foram aplicados durante aproximadamente 60 dias de março a maio de 2019. Todavia, tendo em conta que o interesse desta investigação se centrou em perceber se a formação e a satisfação influenciam ou não a utilização de EPI's, a generalização também não foi um objetivo primordial.

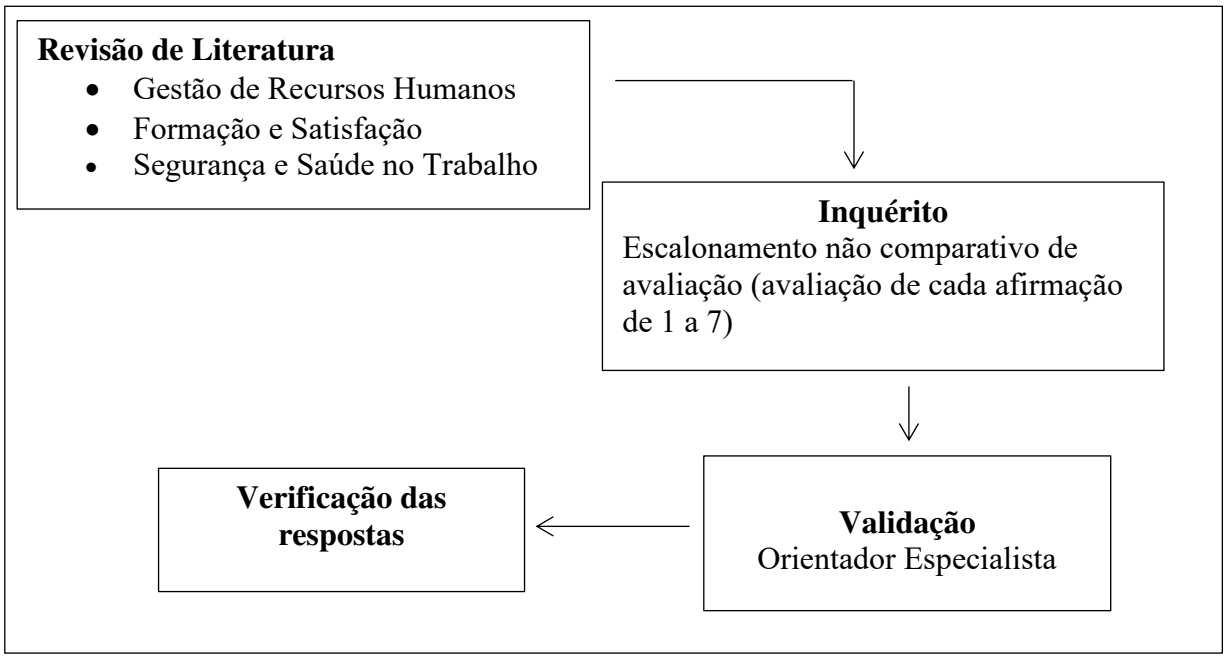
[1] Não se pretende chegar a conclusões verdadeiras a partir de premissas igualmente verdadeiras (método dedutivo), mas tão-somente pelo meio da indução mensurar um conjunto de fenómenos sociais em estudo a fim de se chegar a um conjunto de probabilidades que permitam fazer comparações e descobrir relações existentes entre eles

[2] Este tipo de amostragem não é representativa da população. Ocorre quando a participação é voluntária ou os elementos da amostra são escolhidos por uma questão de conveniência. Neste caso, o processo amostral foi constituído por um conjunto de indivíduos aos quais lhes foi pedido que respondessem a um conjunto de questões de um questionário e que apenas alguns o fizeram. Ou seja, a amostra foi constituída pelos elementos que colaboraram, não podendo por isso ser representativa, pelo que os resultados desta investigação terão de ser lidos com muitas cautelas a fim de se poderem generalizar à população em geral.

Neste contexto, os critérios de verificação e demonstração do que se afirma em termos de investigação, quanto aos fins que o sustentam, teve implícito um carácter aplicado e uma vertente exploratória. No primeiro caso, o carácter aplicado resultou da tentativa de investigar um fenómeno contemporâneo no contexto da vida real (Yin, 1994), o qual foi coadjuvado com a apresentação também de uma vertente exploratória dada a inexistência de um grande conhecimento sistematizado sobre o complexo fenómeno práticas de gestão e a influência na formação e satisfação na utilização de EPI's, tendo ainda o propósito de gerar novas ideias e conhecimentos teóricos sobre o tema, com a intenção de percecionar se a premissa será verdadeira, respostas estas só possíveis de encontrar através da procura de causas para determinados efeitos.

No que aos meios diz respeito, tratou-se de uma investigação que teve por base um conjunto de fontes primárias, a partir da aplicação de inquéritos sobre a forma de questionários com perguntas fechadas e abertas a trabalhadores, sobretudo Técnicos de Segurança no Trabalho e trabalhadores na Área da Construção Civil, como apresentado na Tabela 3 do modelo de investigação e, fontes secundárias, consistindo estas na pesquisa bibliográfica e tratamento de informação, compreendidas no estudo sistematizado desenvolvido em livros, revistas, artigos científicos e redes eletrónicas conforme apresentação o quadro abaixo.

Quadro 5 - Desenho do Modelo de investigação



Fonte: Elaboração do autor

Tabela 3 – Modelo de investigação

Objetivos	Questões de pesquisa	Questão do questionário	Autor
Obj. 1 - Informação acerca da dimensão das empresas, tanto em área como valores atuais de força de trabalho. Obj. 2 - Criar valor para as bases de dados científicas com o desenvolvimento do estudo;	QP. 1 – Dados sociodemográficos.	Parte I - Questão 1 a 6	(Vairinhos(1995)
Obj. 3 - Entender se as práticas de GRH estão a ser implementadas nas empresas de modo a contornar a utilização dos equipamentos de proteção; Obj. 4 - Fazer um estudo comparativo entre as várias práticas e identificar as que melhor se adequam a cada empresa.	QP. 2 - Quais as práticas GRH utilizadas pelas empresas para satisfazer as necessidades dos seus trabalhadores?	Parte II – Questão 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,	(Pfeffer, 1988); (Rafael e Lima, 2012); (Tatoglu, 2011); (Lopes e Picado, 2010); (Bonache e Cabrera, 2004); (Nicholson, 1995); (Alcobia, 2001)
Obj. 5 - Perceber se as práticas de GRH na formação e a satisfação no trabalho influenciam a utilização dos equipamentos de proteção;	QP. 3 - A formação e a satisfação no trabalho influenciam ou não a utilização de equipamentos de proteção? E de que modo?	Parte II – Questão 15, 19, 20, 21, 24, 25, 28	(Delery e Doty, 1996); (Seaver e O'Mahony, 2003); (Lima, *et al.*, 1995); (Ferreira *et al.,* 2001). (Caetano, *et al.,* 2000); (Souza *et al*., 2013); (Caetano, 2007);
Obj. 6 - Percecionar que práticas podem ser criadas para reformular a formação e satisfação e quais se adequam;	QP. 4 - Quais as diferenças entre os trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção?	Parte II – Questão 12, 13, 17, 18, 26	(Arieiro, 2015); (Costa, 2015); (Cordeiro, 2008); (Gomes, et al., 2008); (Peretti *et al.*, 2001);
Obj. 7 - Perceção das medidas de gestão de equipamentos de prevenção e de procedimentos de segurança utilizados.	QP. 5 - Quais as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção?	Parte II – Questão 11, 14, 16, 22, 23, 24, 27,	(Freitas, 2011); (Tatoglu, 2011); (Sousa, 2006); (Zacharatos *et al.,* 2005); (PRONACI, 2002)
Obj. 8 - Medidas de monitorização para controlo das medidas implementadas.	QP. 6- Quais os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção?	Parte II – Questão 25, 29, 15	(Miguel, 2012); (OIT, 2006); (McElroy *et al.*, 2001)

Fonte: Elaboração do autor

A tabela 3 apresenta é representativa do modelo de investigação do presente estudo, contendo os objetivos e questões de pesquisa do estudo e a respetiva bibliografia aplicada.

Em termos da metodologia quantitativa utilizada, esta resultou da análise de um conjunto de questionários, apresentado no anexo 1, procurando medir o fenómeno em estudo em termos da dinâmica social, individual e holística do ser humano enquadradas na temática práticas de GRH influência na formação e satisfação dos trabalhadores na utilização de EPI's, tentando compreender o significado que as pessoas atribuem aos fenómenos analisados, mais do que propriamente tentar interpretá-los, isto porque, os atos, as palavras e os gestos só podem ser compreendidos no seu contexto, tentando viver a realidade nesse mesmo contexto, de forma a que seja possível analisar a informação de forma indutiva, o que apenas é possível de concretizar a partir da observação, recolha e análise "in loco" dos factos científicos (Vilelas, 2009).

Em termos de técnicas quantitativas utilizadas, realizou-se um inquérito por questionário (uma das técnicas mais frequentemente utilizadas em ciências sociais, aparecendo muitas vezes agregadas a amostras e aos erros amostrais que lhes possam estar inerentes para poder generalizar a amostra a uma dada população (Sierra Bravo, 1988; Ghiglione e Matalon, 2001) este foi um método menos passível a enganos, dado estar implícito num conhecimento primário e, por permitir que exista a possibilidade de poder agrupar os dados em forma de quadros estatísticos, o que torna também mais acessível a medição das variáveis em estudo. Outro dos fatores que levou a esta opção teve por base o facto de ser um método relativamente económico, ainda que se possa sempre correr o risco de se estar envolto nalgum grau de subjetividade face às respostas obtidas, resultado dos diferentes pontos de vista individuais, do estaticismo do estudo e/ou, da atribuição do mesmo peso relativo relativamente a toda a informação.

Por último, quanto à classificação das técnicas de escalonamento apresentadas nos outputs, foi utilizada a mais frequentemente na apresentação dos dados, a de escalonamento não comparativo de avaliação (Likert) que permitiram avaliar cada afirmação de 1 a 7 (Vairinhos, 1995).

Sucintamente: a primeira etapa desta investigação passou pela pesquisa bibliográfica e tratamento de informação; a segunda, pela transferência do constructo teórico para o campo

da observação para que se obtivesse a melhor confiança possível em termos de resultados; a terceira, pelo trabalho de campo e pela recolha de informação de dados resultantes dos questionários em cada uma das áreas de investigação; e por último, a quarta, que consistiu na análise quantitativa da cadeia, pressupondo aqui a complexa tarefa de confrontação entre os dados apresentados nos outputs estatísticos resultantes da informação constante nos questionários, o que resultou na construção de novas abordagens teóricas no campo das práticas de GRH e na construção de novas estruturas conceptuais teóricas combinadas com dados empíricos no âmbito da influência das mesmas na formação e satisfação na utilização de EPI's.

No que diz respeito à validade externa, ou seja, à possibilidade de generalizar os resultados encontrados a outros contextos ou amostras, este estudo veio reforçar alguma da teoria já existente e acrescentar valor relativamente às práticas de GRH e a influência na utilização de EPI's, permitindo que sejam realizadas assim futuramente análises contextuais através da comparação de resultados entre outras práticas.

5.2.Tratamento dos dados

Para o tratamento estatístico dos dados foram utilizados os programas, Microsoft Excel, no Office XP e o programa S.P.S.S. versão 22. Começa-se por aplicar técnicas de estatística descritiva com a finalidade de tentar caraterizar a amostra em estudo.

Posteriormente são utilizadas técnicas de estatística inferencial para aferir a existência de associação entre as variáveis em estudo, foram efetuadas correlações bivariadas.

5.3.Caracterização da amostra

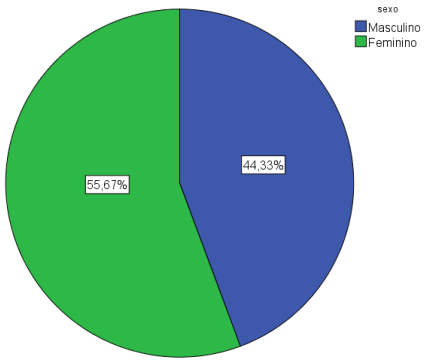
Esta investigação teve por base um conjunto de fontes primárias, a partir da aplicação de um questionário (anexo A) com perguntas abertas e fechadas dos 97 questionários considerados validos, estes trabalhadores dividem-se pelos seguintes setores de atividade, descritos na Tabela 4.

Tabela 4 – Composição organizacional das 97 observações da amostra dos questionários aplicados

Setor de atividade	Percentagem
TSST/QHSE/QAS/Segurança máquinas e equipamentos	22,7%
Construção Civil/Infraestruturas	12,4%
Indústria	11,3%
Transportes/Tráfego	7,2%
Administração local/publica	5,2%
Restauração/Cozinha/Hotelaria	4,2%
Recursos Humanos	4,2%
Educação	3,2%
Serviço de limpeza	2,0%
Mecânica/Metalomecânica	2,0%
Lavandaria	2,0%
Logística	2,0%
Consultadoria	2,0%
Outros[3]	19,6%
Total	100%

A amostra em estudo, formada por 97 inquiridos, é maioritariamente constituída por indivíduos do sexo feminino 55.6% (54), sendo os restantes 44.3% (43) do sexo masculino, como se pode verificar pelo gráfico da figura 1.

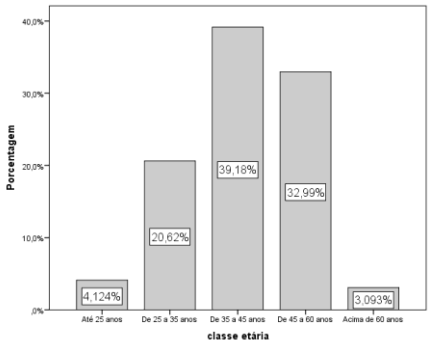
Gráfico 1 - Distribuição dos inquiridos por sexo



No que se refere à distribuição por inquiridos por classe etária, pode-se considerar que cerca de 72% dos inquiridos apresenta idade entre os 35 e 60 anos (ver gráfico 2), sendo a classe etária 35-45 anos a que apresenta uma maior frequência de respostas.

3 Manutenção, Administrativa, Automóvel, Defesa, Direção de produção, Lar, Produção frio, Segurança proteção civil, Segurança social, Telecomunicações e energias renováveis, Consultadoria QAS e Consultadoria

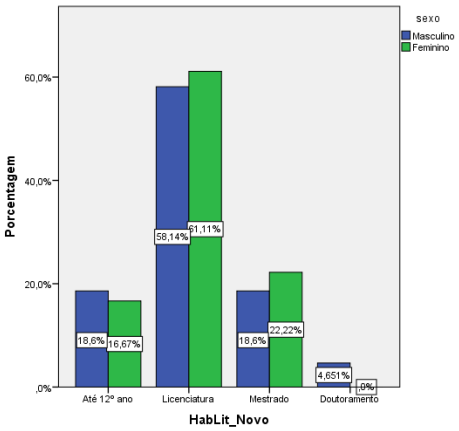
Gráfico 2 - Distribuição dos inquiridos por classe etária



Dos 97 inquiridos, a maioria (59.8%) concluiu uma licenciatura, 20.6% (20) o mestrado, 17.5% terminou o 12º ano e apenas 2.1% (2) indicou ter concluído o doutoramento.

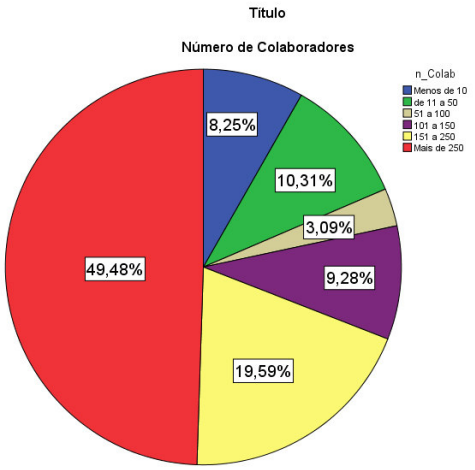
A distribuição dos inquiridos de ambos os sexos por nível de escolaridade é semelhante, como se pode verificar pelo gráfico apresentado na figura 3. No entanto é de salientar a existência de uma maior percentagem de indivíduos do sexo masculino comparativamente aos do sexo feminino que concluíram o 12º (18.6% vs 16.67%) ou que fizeram doutoramento (4.651% vs 0%). Situação inversa é verificada relativamente aos níveis de escolaridade "Licenciatura" (58.14% vs 61.11%) e "Mestrado" (18.6% vs 22.22%).

Gráfico 3 - Distribuição dos inquiridos de ambos os sexos por habilitação literária



Das 97 respostas válidas, cerca de 50% (49) dos inquiridos diz estar associado a empresas com mais de 250 colaborados; 20% (19) efetuam as suas atividades em empresas com 151 a 250 colaboradores; 10% (10) efetua a sua atividade em empresas com 11 a 50 colaboradores; 9% (9) efetua a sua atividade em empresas com 101 a 150 colaboradores; 8% (8) efetua a sua atividade em empresas com menos de 10 colaboradores e 3% (3) efetuam a sua atividade em empresas com 51 a 100 colaboradores.

Gráfico 4 - Distribuição das respostas quanto ao número de colaboradores



Referente à região dos inquiridos a amostra é vasta representando os dados na Tabela 5, por distrito. No entanto algumas das respostas não é possível distribuir pelo que são indicadas como outros.

Tabela 5 - Composição geográfica das 97 observações da amostra dos questionários aplicados

Região/Cidade	**Percentagem**
Viana do Castelo	3,1%
Porto	5,1%
Aveiro	2,1%
Coimbra	1,0%
Leiria	3,1%
Santarém	15,5%
Lisboa	25,8%
Portalegre	1,0%
Évora	2,1%
Faro	1,0%
Outros[4]	40,2%
Total	100%

[4] Sul, Açores, Alentejo, Beira Baixa, Interior, Continente e ilhas, Portugal Continental, Ribatejo, Centro e Norte

Capítulo VI – Apresentação de Resultados das Questões de Pesquisa

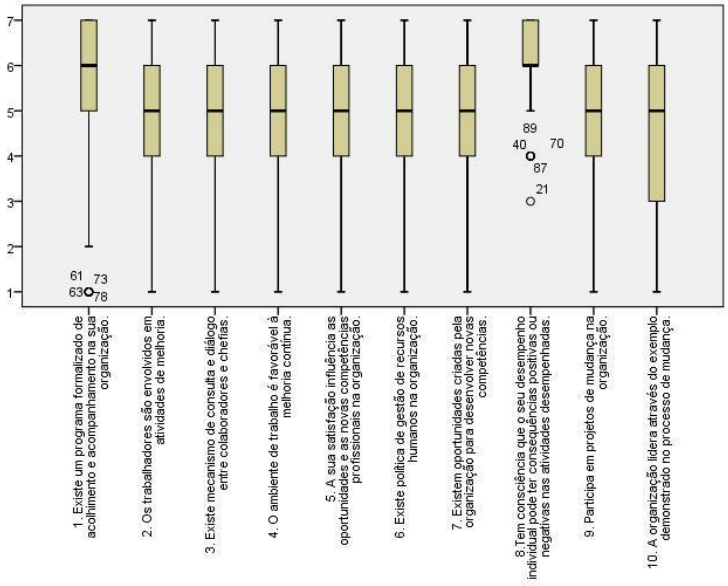
6.1. Apresentação dos resultados

De forma a avaliar as diferentes questões de investigação, começou-se por fazer um estudo descritivo dos diferentes grupos de questões e posteriormente recorreu-se à estatística inferencial para cruzar cada uma das questões com outras características demográficas, para tentar detetar possíveis diferenças de opiniões entre os inquiridos.

6.2. Quais as práticas GRH utilizadas pelas empresas para satisfazer as necessidades dos seus trabalhadores?

Este subcapítulo tem como objetivo descrever o estudo descritivo ligado aos pressupostos referentes à questão de pesquisa 2, nomeadamente apresentando dados ligados às práticas GRH utilizadas pelas empresas do estudo para satisfazer as necessidades dos seus trabalhadores.

Gráfico 5 – Distribuição das respostas dos inquiridos relativamente às Práticas de GRH



No se refere à prática de gestão de recursos humanos, o maior grau de concordância dos inquiridos está associado com as questões "8 – Tem consciência que o seu desempenho individual pode ter consequências positivas ou negativas nas atividades desempenhadas " e "1.-.Existe um programa formalizado de acolhimento e acompanhamento na sua organização" O grau de concordância dos inquiridos relativamente à questão 8 apresenta uma distribuição assimétrica positiva, isto é, existe um maior grau de concordância dos inquiridos

relativamente a esta questão ("Concordo"/"Concordo totalmente"). No entanto, é de referir ainda a existência de 5 *outliers* inferiores moderados. Relativamente à questão 1 o grau de concordância dos inquiridos distribui-se de forma aproximadamente simétrica pelas categorias "Concordo ligeiramente", "Concordo" e "Concordo totalmente", sendo de registar a existência de 4 *outliers* moderados inferiores associados a indivíduos que "discordam totalmente" desta informação.

As respostas obtidas para a questão 10 são as que apresentam uma maior variabilidade de valores e apresentam uma ligeira assimetria negativa.

Relativamente às restantes questões as opiniões dos inquiridos distribuem-se de forma semelhante entre si, apresentando-se distribuídas de forma aproximadamente simétrica, estando 50% das respostas entre os níveis de concordância "Concordo" e "Não concordo nem discordo".

O estudo foi complementado com a aplicação de um estudo inferencial com a finalidade de verificar se o conjunto de afirmações apresentava diferenças entre as diferentes categorias de variáveis demográficas apresentadas na parte I do questionário.

Tabela 6 – Diferenças entre o nível de concordância das afirmações por sexo

Estatísticas de teste[a,b]

	1. Existe um programa formalizado de acolhimento e acompanhamento na sua organização.	2. Os trabalhadores são envolvidos em atividades de melhoria.	3. Existe mecanismo de consulta e diálogo entre colaboradores e chefias.	4. O ambiente de trabalho é favorável à melhoria contínua.	5. A sua satisfação influência as oportunidades e as novas competências profissionais na organização.	6. Existe política de gestão de recursos humanos na organização.	7. Existem oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências.	8.Tem consciência que o seu desempenho individual pode ter consequências positivas ou negativas nas atividades desempenhadas.	9. Participa em projetos de mudança na organização.	10. A organização lidera através do exemplo demonstrado no processo de mudança.
Qui-quadrado	,333	,129	1,890	2,459	,108	,483	,071	,015	3,651	1,125
df	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Significância Sig.	,564	,719	,169	,117	,742	,487	,789	,901	,056	,289

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: sexo

Para verificar se existem diferenças no que se refere ao grau de concordância com a prática de gestão de recursos humanos entre inquiridos de ambos os sexos, recorreu-se ao teste de Kruskal-Wallis. No entanto, a aplicação deste teste não permitiu detetar diferenças significativas entre géneros, como se comprova pela tabela 1 ($p \geq 0.05$).

Tabela 7 – Diferenças entre o nível de concordância das afirmações por classe etária

Estatísticas de teste[a,b]

	1. Existe um programa formalizado de acolhimento e acompanhamento na sua organização.	2. Os trabalhadores são envolvidos em atividades de melhoria.	3. Existe mecanismo de consulta e diálogo entre colaboradores e chefias.	4. O ambiente de trabalho é favorável à melhoria contínua.	5. A sua satisfação influência as oportunidades e as novas competências profissionais na organização.	6. Existe política de gestão de recursos humanos na organização.	7. Existem oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências.	8.Tem consciência que o seu desempenho individual pode ter consequências positivas ou negativas nas atividades desempenhadas.	9. Participa em projetos de mudança na organização.	10. A organização lidera através do exemplo demonstrado no processo de mudança.
Qui-quadrado	,743	1,217	,752	3,771	3,005	2,312	2,688	2,728	1,311	3,125
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,946	,875	,945	,438	,557	,679	,611	,604	,859	,537

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: classe etária

Conclusão análoga foi obtida ao aplicar o teste de Kruskal-Wallis com a finalidade de detetar diferenças entre o grau de concordância com a prática de gestão de recursos humanos entre inquiridos com diferentes níveis de escolaridade.

Tabela 8 – Diferenças entre o nível de concordância das afirmações por habilitações literárias

Estatísticas de teste[a,b]

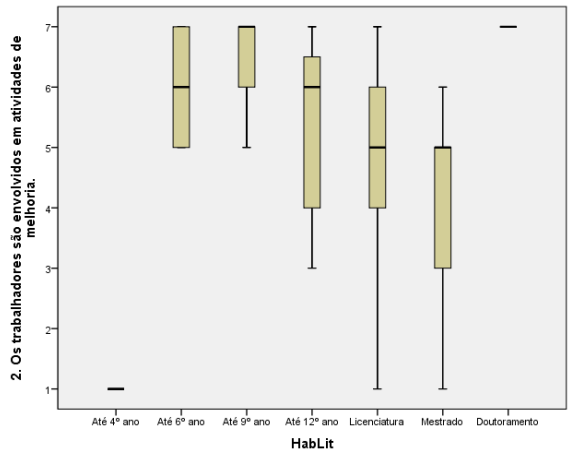
	1. Existe um programa formalizado de acolhimento e acompanhamento na sua organização.	2. Os trabalhadores são envolvidos em atividades de melhoria.	3. Existe mecanismo de consulta e diálogo entre colaboradores e chefias.	4. O ambiente de trabalho é favorável à melhoria contínua.	5. A sua satisfação influência as oportunidades e as novas competências profissionais na organização.	6. Existe política de gestão de recursos humanos na organização.	7. Existem oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências.	8.Tem consciência que o seu desempenho individual pode ter consequências positivas ou negativas nas atividades desempenhadas.	9. Participa em projetos de mudança na organização.	10. A organização lidera através do exemplo demonstrado no processo de mudança.
Qui-quadrado	9,898	16,934	9,959	7,734	6,120	14,674	8,603	6,299	5,770	5,944
df	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Significância Sig.	,129	,010	,126	,258	,410	,023	,197	,391	,449	,429

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: HabLit

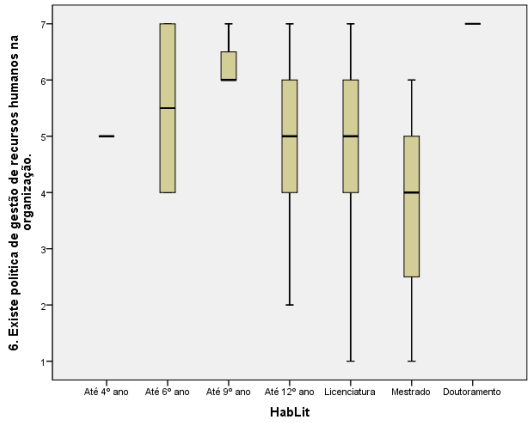
Para verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das afirmações 1 a 10 associadas á prática de gestão de recursos humanos por inquiridos com diferentes habilitações literárias, recorreu-se teste de Kruskal-Wallis, que se apresenta na tabela 8. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos com diferentes habilitações literárias relativamente às questões "2 - Os trabalhadores são envolvidos em atividades de melhoria" (χ^2 (6)=16.934; p = 0.010) e "6 – Existe política de gestão de recursos humanos na organização" (χ^2 (6)=14.674; p = 0.023).

Gráfico 6 - Distribuição das respostas à questão 2, por habilitação literária



Para se detetar entre que níveis de escolaridade existem essas diferenças recorreu-se à representação gráfica da figura 6. No que se refere à questão "2 - Os trabalhadores são envolvidos em atividades de melhoria", verifica-se que os inquiridos que têm menos habilitações (Até 4º ano) "Discordam totalmente" da afirmação, no entanto os inquiridos com mais habilitações ("Doutoramento") são os que "Concordo totalmente".

Gráfico 7 – Distribuição das respostas à questão 6, por habilitação literária



Relativamente á questão "6 – Existe política de gestão de recursos humanos na organização", todos os inquiridos com "Doutoramento" que "Concordam totalmente" com a afirmação. Os inquiridos com habilitações "Até 6º ano" e "Até 9º ano" são os que manifestaram um maior grau de concordância com a afirmação e os que menos concordam são os que possuem mestrado (figura 7).

Tabela 9 – Diferenças entre o nível de concordância das afirmações por anos de serviço

Estatísticas de teste[a,b]

	1. Existe um programa formalizado de acolhimento e acompanhamento na sua organização.	2. Os trabalhadores são envolvidos em atividades de melhoria.	3. Existe mecanismo de consulta e diálogo entre colaboradores e chefias.	4. O ambiente de trabalho é favorável à melhoria contínua.	5. A sua satisfação influência as oportunidades e as novas competências profissionais na organização.	6. Existe política de gestão de recursos humanos na organização.	7. Existem oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências.	8.Tem consciência que o seu desempenho individual pode ter consequências positivas ou negativas nas atividades desempenhadas.	9. Participa em projetos de mudança na organização.	10. A organização lidera através do exemplo demonstrado no processo de mudança.
Qui-quadrado	2,702	1,911	2,054	4,131	4,172	4,395	1,665	6,597	7,926	1,713
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,609	,752	,726	,389	,383	,355	,797	,159	,094	,788

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: A_Serv

A aplicação do teste Kruskal-Wallis não permitiu detetar diferenças entre o grau de concordância com a prática de gestão de recursos humanos entre inquiridos com diferentes anos de serviço, ($p \geq 0.05$), como se comprova pela tabela 9.

Tabela 10 – Diferenças entre o nível de concordância das afirmações por número de colaboradores

Estatísticas de teste[a,b]

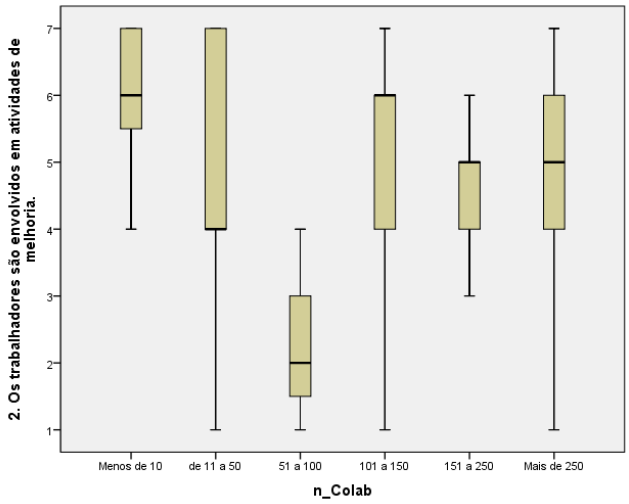
	1. Existe um programa formalizado de acolhimento e acompanhamento na sua organização.	2. Os trabalhadores são envolvidos em atividades de melhoria.	3. Existe mecanismo de consulta e diálogo entre colaboradores e chefias.	4. O ambiente de trabalho é favorável à melhoria contínua.	5. A sua satisfação influência as oportunidades e as novas competências profissionais na organização.	6. Existe política de gestão de recursos humanos na organização.	7. Existem oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências.	8.Tem consciência que o seu desempenho individual pode ter consequências positivas ou negativas nas atividades desempenhadas.	9. Participa em projetos de mudança na organização.	10. A organização lidera através do exemplo demonstrado no processo de mudança.
Qui-quadrado	2,344	10,230	6,545	10,268	10,352	6,453	7,155	3,261	1,111	8,807
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,673	,037	,162	,036	,035	,168	,128	,515	,893	,066

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: n_Colab

Para se testar se o grau de concordância das afirmações 1 a 10 associadas à prática de gestão de recursos humanos difere entre inquiridos que estejam associados a organizações com diferentes números de colaboradores, recorreu-se ao teste de Kruskal-Wallis. A aplicação deste teste apenas permitiu detetar diferenças significativas entre as opiniões dadas às questões "2 – Os trabalhadores são envolvidos em atividades de melhoria" ($\chi^2(4)=10.230$; $p = 0.037$), "4 – O ambiente de trabalho é favorável à melhoria contínua" ($\chi^2(4)=10.268$; $p = 0.036$) e "5 – A sua satisfação influência as oportunidades e as novas competências profissionais da organização" ($\chi^2(4)=10.352$; $p = 0.035$).

Gráfico 8 - Distribuição das respostas à questão 21, por números de colaboradores

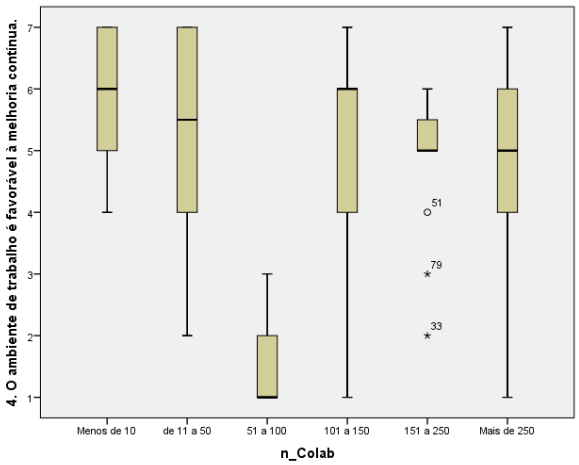


Os inquiridos associados a organizações com menos de 50 colaboradores são os que apresentam um maior nível de concordância com a afirmação "2 – Os trabalhadores são envolvidos em atividades de melhoria", enquanto que os que mais discordam da afirmação são os indivíduos associados a organizações em que o número de colaboradores varia entre 50 e 100 trabalhadores.

As respostas dadas por inquiridos associados a organizações com 101 a 150 e 151 a 250 colaboradores distribuem-se de forma assimétrica negativa, o que indica que há um maior grau de concordância com a afirmação. No entanto, os inquiridos associados ao primeiro grupo apresentam uma maior variabilidade de valores de resposta, encontrando-se a resposta mediana em "Concordo", enquanto que para os do segundo grupo o nível de concordância mediano corresponde a "Concordo ligeiramente".

Relativamente às empresas com mais de 250 trabalhadores, o grau de concordância dos inquiridos distribui-se de forma aproximadamente simétrica pelas categorias "nem concordo nem discordo", "concordo ligeiramente" e "concordo".

Gráfico 9 - Distribuição das respostas à questão 5, por números de colaboradores

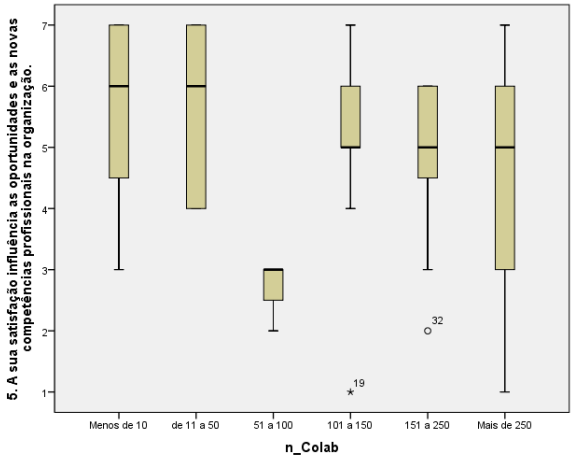


O gráfico 9 tem por finalidade descrever as diferenças detetadas pelo teste de Kruskal-Wallis relativa à opinião dos respondentes quanto á afirmação 4 – "O ambiente de trabalho é favorável à melhoria contínua". Desta forma, pode-se considerar que os inquiridos associados a organizações com menos de 50 colaboradores são os que apresentam um maior nível de concordância com a afirmação, enquanto que os indivíduos associados a organizações com 51 a 100 colaboradores são os mais discordam com a afirmação, encontrando-se a resposta mediana em "Discordo totalmente".

As respostas dadas por inquiridos associados a organizações com 101 a 150 colaboradores distribuem-se de forma assimétrica negativa, mostrando um maior nível de concordância com a afirmação, encontrando-se a resposta mediana em "Concordo". As respostas dadas por inquiridos associados a organizações com 151 a 250 colaboradores são distribuídas de forma assimétrica positiva, sendo a resposta mediana "Concordo ligeiramente". Note-se que as respostas obtidas apresentam uma reduzida variabilidade de valores (encontrando-se entre "Concordo ligeiramente" e "Concordo"), no entanto é de registar a existência de 3 *outliers* moderados inferiores

Relativamente às empresas com mais de 250 trabalhadores, o grau de concordância dos inquiridos distribui-se de forma aproximadamente simétrica pelas categorias "Nem concordo nem discordo", "Concordo ligeiramente" e "Concordo".

Gráfico 10 - Distribuição das respostas à questão 5, por números de colaboradores



As diferenças detetadas pelo teste de Kruskal-wallis relativamente à afirmação "5 – A sua satisfação influência as oportunidades e as novas competências profissionais da organização" são ilustradas no gráfico da figura 10. Os inquiridos associados a organizações com menos de 50 colaboradores são os que apresentam um maior nível de concordância com a afirmação, enquanto que os que mais discordam com essa afirmação são os indivíduos associados a organizações em que o número de colaboradores varia entre 51 a 100 trabalhadores.

As respostas dadas por inquiridos associados a organizações com 101 a 150 colaboradores apresentam uma pequena variabilidade de valores, uma vez que estas se distribuem entre "Concordo ligeiramente" e "Concordo". As opiniões distribuem-se de forma assimétrica positiva, encontrando-se a resposta mediana em "Concordo ligeiramente". No entanto, é de referir ainda a existência de 1 *outlier* inferiores severo.

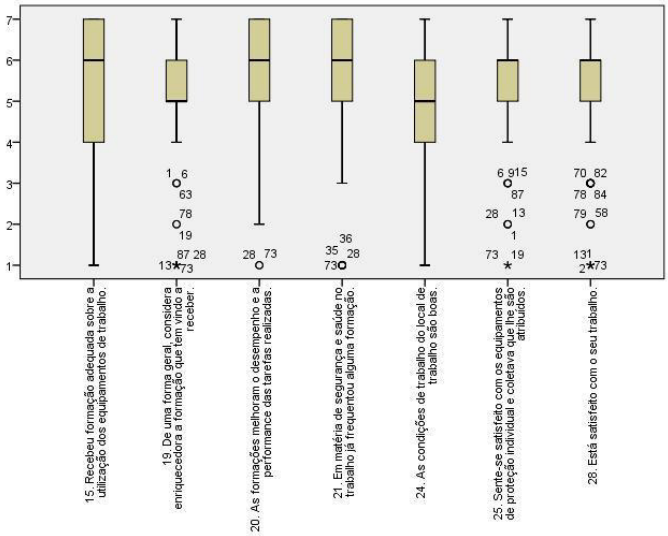
No que se refere a organizações com 151 a 250 colaboradores as respostas apresentam uma maior variabilidade de valores, encontrando-se a resposta na mediana "Concordo ligeiramente", sendo de registar a existência de 1 *outlier* moderado inferior associado a um indivíduo que "Discorda" desta informação.

O grau de concordância dos inquiridos pertencentes a organizações com mais de 250 trabalhadores distribui-se de forma aproximadamente simétrica pelas categorias "Discordo ligeiramente", "Nem concordo nem discordo", "Concordo ligeiramente" e "Concordo".

6.3. A formação e a satisfação no trabalho influenciam ou não a utilização de equipamentos de proteção? E de que modo?

O subcapítulo 6.3 tem como objetivo descrever o estudo descritivo ligado aos pressupostos referentes à questão de pesquisa 3, nomeadamente apresentando dados ligados à formação e satisfação na influência da utilização dos equipamentos de proteção dos inquiridos no presente estudo.

Gráfico 11 - Distribuição das respostas dos inquiridos relativamente à influência da formação e satisfação na utilização de equipamentos de proteção



No se refere à formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção, o maior grau de concordância dos inquiridos está associado com as questões 15, 20 e 21. No entanto é de referir a existência de *outliers* moderados inferiores associados às questões 20 e 21, indicando que 2 indivíduos "não concordam" com a afirmação 20 e 4 inquiridos "Não concordam" com a afirmação 21.

Quanto à questão 19 –" De uma forma geral, considera enriquecedora a formação que tem vindo a receber", 50% dos inquiridos posiciona-se entre "Concordo ligeiramente" e "Concordo". As suas opiniões distribuem-se de forma assimétrica positiva, sendo "Concordo ligeiramente" a opinião mediana. No entanto, é de referir ainda a existência de 8 *outliers* inferiores (5 moderados e 3 severos), que correspondem a indivíduos que "Discordam" ou "Discordam totalmente" da afirmação.

Relativamente à questão 24 o grau de concordância dos inquiridos distribui-se de forma aproximadamente simétrica pelas categorias "Nem concordo nem discordo", "Concordo ligeiramente" e "Concordo", enquanto que no que se refere às questões 25 e 28 as opiniões dos inquiridos se distribuem de forma semelhante, apresentando uma relação assimétrica negativa, isto é, existe maior grau de concordância dos inquiridos relativamente a esta questão ("Concordo"/"Concordo totalmente").

Analogamente à questão 3 o estudo foi complementado com a aplicação de um estudo inferencial com a finalidade de verificar se o conjunto de afirmações apresentava diferenças entre as diferentes categorias de variáveis demográficas apresentadas na parte I do questionário.

Tabela 11 – Diferenças entre o nível de concordância formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por sexo

Estatísticas de teste[a,b]

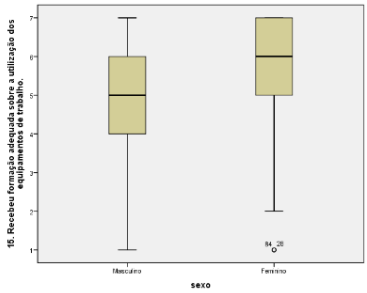
	15. Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho.	19. De uma forma geral, considera enriquecedora a formação que tem vindo a receber.	20. As formações melhoram o desempenho e a performance das tarefas realizadas.	21. Em matéria de segurança e saúde no trabalho já frequentou alguma formação.	24. As condições de trabalho do local de trabalho são boas.	25. Sente-se satisfeito com os equipamentos de proteção individual e coletava que lhe são atribuídos.	28. Está satisfeito com o seu trabalho.
Qui-quadrado	7,543	5,372	,388	2,744	,370	,318	,361
df	1	1	1	1	1	1	1
Significância Sig.	,006	,020	,534	,098	,543	,573	,548

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: sexo

Com a finalidade de verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das 7 afirmações associadas á formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por inquiridos com o género, aplicou-se o teste de Kruskal-Wallis, que se apresenta na tabela 11. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos com diferente sexo relativamente às questões "15 - Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho" ($\chi^2(1)=7.543$; $p = 0.006$) e "19 - De uma forma geral, considera enriquecedora a formação que tem vindo a receber" ($\chi^2(1)=5.372$; $p = 0.020$).

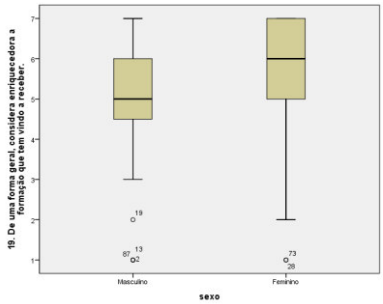
Gráfico 12 - Distribuição das respostas à questão 15, por sexo



O gráfico apresentado na figura 12 mostra que são os inquiridos do género feminino que manifestaram um maior grau de concordância com a afirmação "15 - Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho" 50% das respostas dadas pelas mulheres encontram-se entre "Concordo ligeiramente" e "Concordo totalmente", sendo "Concordo" a opinião mediana. No entanto, é de referir ainda a existência de 2 *outliers* inferiores moderados associados a mulheres que discordam totalmente da afirmação.

Relativamente aos indivíduos do género masculino, o grau de concordância dos inquiridos distribui-se de forma aproximadamente simétrica entre as categorias "Nem concordo nem discordo" e "Concordo", estando a mediana na categoria "Concordo ligeiramente", (ver gráfico da figura 12).

Gráfico 13 - Distribuição das respostas à questão 19, por sexo



No que se refere à questão "19 - De uma forma geral, considera enriquecedora a formação que tem vindo a receber", verifica-se que, são novamente, os inquiridos do género feminino quem manifesta um maior grau de concordância com a afirmação, sendo "Concordo" a opinião mediana. No entanto, é de referir ainda a existência de 2 *outliers* inferiores moderados, ou seja, pelo menos dois indivíduos "Discordam totalmente" da afirmação.

Relativamente aos indivíduos do género masculino, o grau de concordância dos inquiridos distribui-se de forma aproximadamente assimétrica positiva, encontrando-se a resposta mediana em "Concordo ligeiramente", de referir ainda a existência de 4 *outliers* inferiores moderados. (ver gráfico da figura 13).

Tabela 12 – Diferenças entre o nível de concordância da formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por classe etária

Estatísticas de teste[a,b]

	15. Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho.	19. De uma forma geral, considera enriquecedora a formação que tem vindo a receber.	20. As formações melhoram o desempenho e a performance das tarefas realizadas.	21. Em matéria de segurança e saúde no trabalho já frequentou alguma formação.	24. As condições de trabalho do local de trabalho são boas.	25. Sente-se satisfeito com os equipamentos de proteção individual e coletava que lhe são atribuídos.	28. Está satisfeito com o seu trabalho.
Qui-quadrado	1,766	3,226	2,426	,667	3,165	,689	5,629
df	4	4	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,779	,521	,658	,955	,531	,953	,229

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: classe etária

O ouput apresentado na tabela 12, mostra que a aplicação do teste de Kruskal-Wallis não permitiu detetar diferenças entre o grau de concordância com a formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção entre inquiridos pertencentes a diferentes classes etárias ($p \geq 0.05$).

Tabela 13 - Diferenças entre o nível de concordância da formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por habilitações literárias

Estatísticas de teste[a,b]

	15. Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho.	19. De uma forma geral, considera enriquecedora a formação que tem vindo a receber.	20. As formações melhoram o desempenho e a performance das tarefas realizadas.	21. Em matéria de segurança e saúde no trabalho já frequentou alguma formação.	24. As condições de trabalho do local de trabalho são boas.	25. Sente-se satisfeito com os equipamentos de proteção individual e coletava que lhe são atribuídos.	28. Está satisfeito com o seu trabalho.
Qui-quadrado	13,679	9,198	7,010	3,117	13,629	8,502	13,452
df	6	6	6	6	6	6	6
Significância Sig.	,033	,163	,320	,794	,034	,204	,036

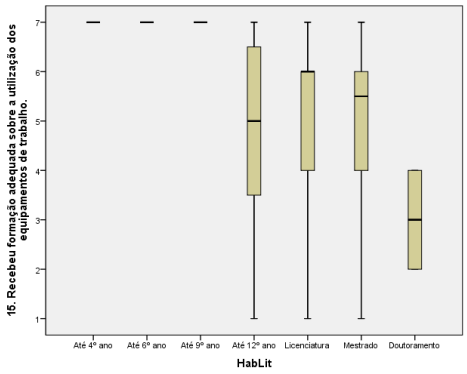
a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: HabLit

Com a finalidade de verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das 7 afirmações associadas á formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por inquiridos com as habilitações, aplicou-se o teste de Kruskal-Wallis, que se apresenta na tabela 13. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos com diferentes habilitações literárias relativamente às questões "15 - Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho" ($\chi^2(6)=13.679$; $p = 0.033$), "24 - As condições de

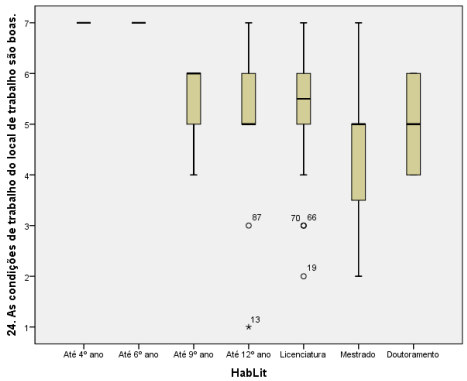
trabalho do local de trabalho são boas" ($\chi^2(6)=13.629$; p = 0.034) e "28 - Está satisfeito com o seu trabalho" ($\chi^2(6)=13.452$; p = 0.036).

Gráfico 14 - Distribuição das respostas à questão 15, por habilitações literárias



O gráfico apresentado na figura 14 permite visualizar entre que níveis de escolaridade existem se verificam as diferenças de opinião relativamente á questão "15 - Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho". Assim, poe-se considerar que os inquiridos que têm menos habilitações são os que concordam totalmente com essa afirmação, enquanto que o menor grau de concordância está associado aos doutorados, verifica-se que os inquiridos que têm menos habilitações são os que concordam totalmente com essa afirmação. No entanto, os doutorados, são os que mais discordam da afirmação (ver gráfico da figura 14).

Gráfico 15 - Distribuição das respostas à questão 14, por habilitações literárias

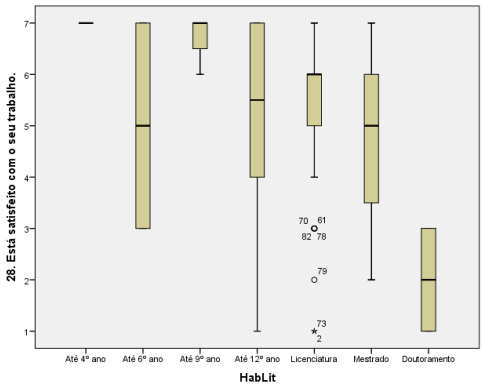


Todos os inquiridos com habilitações literárias inferiores ao 9º ano, apresentam um maior grau de concordância ("Concordo totalemente") com a afirmação "24 - As condições de trabalho do local de trabalho são boas". Entre as restantes habilitações literárias, as respostas mais favoráveis a esta questão estão associadas a inquiridos com habilitações

literárias “Até 9º ano”, “Até 12ºano”, “Licenciatura” ou “Doutoramento”. No entanto, é de referir ainda a existência de 2 *outliers* inferiores moderados (1 moderado e 1severo), nas habilitações “Até 12º ano”. Relativamente às habilitações “Licenciatura” verifica-se ainda a existência de 4 *outliers* inferiores moderados.

Os mestres, são os que mais discordam da afirmação (ver gráfico da figura 15).

Gráfico 16 - Distribuição das respostas à questão 28, por habilitações literárias



No que se refere à questão “28 - Está satisfeito com o seu trabalho”, todos os inquiridos que têm habilitações até ao “4º ano “concordam totalmente” com a afirmação. Os que mais concordam são os que têm até ao 6º ano ou até ao 9º ano. No entanto as distribuições de respostas destes dois grupos de indivíduos apresenta algumas diferenças. As respostas dos inquiridos com habilitações até ao 9ºano encontra-se entre “concordo” e “Concordo totalmente”, e apresentam uma assimetria negativa, enquanto que as respostas dos inquiridos com habilitações até ao 6º ano se distribuem de forma aproximadamente simétrica entre as categorias “Discordo ligeiramente” e “Concordo totalmente”, sendo “concordo ligeiramente”, a opinião a mediana.

O maior grau de discordância relativamente a esta afirmação está associado aos indivíduos com doutoramento, cujas respostas se distribuem de forma aproximadamente simétrica entre as categorias “Discordo Totalmente” e “Discordo ligeiramente”.
É importante ainda referir que embora o nível mediano de satisfação com o trabalho registado dos licenciados se encontre em “Concordo” as respostas apresentam uma assimetria positiva e existem 7 *outliers* inferiores (5 moderado e 2 severos).

Tabela 14 – Diferenças entre o nível de concordância da formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por anos de serviço

Estatísticas de teste[a,b]

	15. Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho.	19. De uma forma geral, considera enriquecedora a formação que tem vindo a receber.	20. As formações melhoram o desempenho e a performance das tarefas realizadas.	21. Em matéria de segurança e saúde no trabalho já frequentou alguma formação.	24. As condições de trabalho do local de trabalho são boas.	25. Sente-se satisfeito com os equipamentos de proteção individual e coletava que lhe são atribuídos.	28. Está satisfeito com o seu trabalho.
Qui-quadrado	2,586	5,894	3,202	6,613	3,456	5,585	1,014
df	4	4	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,629	,207	,525	,158	,485	,232	,908

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: A_Serv

Para verificar se existem diferenças no que se refere ao grau de concordância com a formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção entre os inquiridos de anos de serviço, recorreu-se ao teste de Kruskal-Wallis. No entanto, a aplicação deste teste não permitiu detetar diferenças significativas entre os anos de serviço, como se comprova pela tabela 1 ($p \geq 0.05$).

Tabela 15 – Diferenças entre o nível de concordância da formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por número de colaboradores

Estatísticas de teste[a,b]

	15. Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho.	19. De uma forma geral, considera enriquecedora a formação que tem vindo a receber.	20. As formações melhoram o desempenho e a performance das tarefas realizadas.	21. Em matéria de segurança e saúde no trabalho já frequentou alguma formação.	24. As condições de trabalho do local de trabalho são boas.	25. Sente-se satisfeito com os equipamentos de proteção individual e coletava que lhe são atribuídos.	28. Está satisfeito com o seu trabalho.
Qui-quadrado	12,791	9,686	21,164	11,634	5,495	10,181	7,604
df	5	5	5	5	5	5	5
Significância Sig.	,025	,085	,001	,040	,359	,070	,179

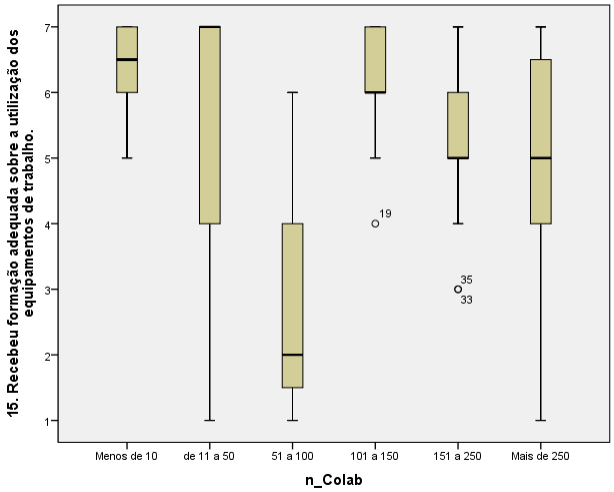
a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: n_Colab

Com a finalidade de verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das 7 afirmações associadas á formação e satisfação, na utilização de equipamentos de proteção por inquiridos com o número de colaboradores, aplicou-se o teste de Kruskal-Wallis, que se apresenta na tabela 15. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos com diferentes anos de serviço relativamente às questões "15 - Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho" ($\chi^2(5)=12.791$ $p = 0.025$), "20 - As formações melhoram o desempenho e a performance das tarefas realizadas" ($\chi^2(5)=21.164$; p

= 0.001) e “21 - Em matéria de segurança e saúde no trabalho já frequentou alguma formação.” ($\chi^2(5)=11.634$; p = 0.040).

Gráfico 17 - Distribuição das respostas à questão 15, por números de colaboradores



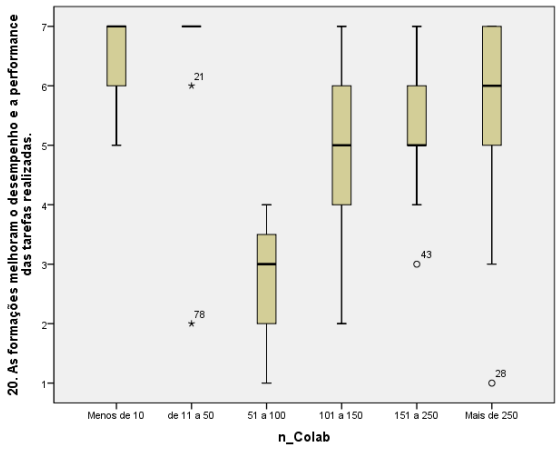
Os inquiridos associados a organizações com menos de 50 colaboradores são os que apresentam um maior nível de concordância com a afirmação, enquanto os que mais discordam com a afirmação são os indivíduos associados a organizações em que o número de colaboradores varia entre 51 a 100 trabalhadores.

As respostas dadas por inquiridos associados a organizações com 101 a 150 colaboradores distribuem-se de forma assimétrica positiva, encontrando-se a resposta mediana em “Concordo”. No entanto, é de referir ainda a existência de 1 *outlier* inferior.

As opiniões dos inquiridos associados a organizações com 151 a 250 colaboradores apresentam uma maior variabilidade de valores, encontrando-se a resposta mediana em “Concordo ligeiramente”, sendo de registar a existência de 2 *outliers* moderados inferiores associados a dois indivíduos que “Discordam ligeiramente”.

Relativamente às empresas com mais de 250 trabalhadores, o grau de concordância dos inquiridos distribui-se de forma aproximadamente simétrica pelas categorias “Nem concordo nem discordo”, “Concordo ligeiramente” e “Concordo”.

Gráfico 18 - Distribuição das respostas à questão 20, por números de colaboradores



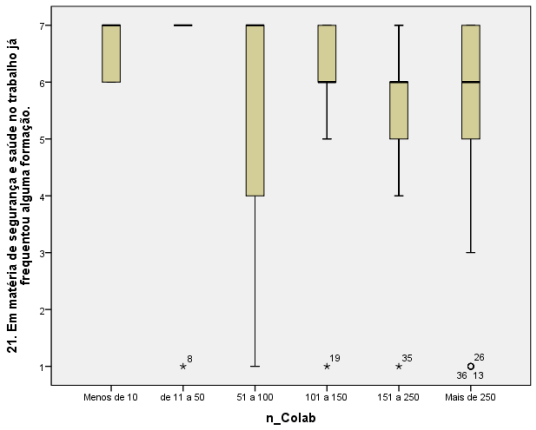
Os inquiridos associados a organizações com menos de 10 colaboradores são os que apresentam um maior nível de concordância com a afirmação, enquanto os que mais discordam com a afirmação são os indivíduos associados a organizações em que o número de colaboradores varia entre 51 a 100 trabalhadores. Sendo que, os indivíduos associados a organizações em que o número de colaboradores varia entre 11 e 50 colaboradores estes "Concordam totalmente" com essa afirmação, verificando-se a existência de 2 *outliers* severos inferiores.

As respostas dadas por inquiridos associados a organizações com 101 a 150 colaboradores distribuem-se de forma simétrica pelas categorias "Nem concordo nem discordo", "Concordo ligeiramente" e "concordo".

No que se refere aos associados a organizações com 151 a 250 colaboradores as respostas apresentam uma distribuem-se de forma assimétrica positiva, apresentando uma variabilidade de valores de resposta entre "Concordo ligeiramente" e "Concordo", encontrando-se a resposta mediana em "Concordo ligeiramente". No entanto, é de referir ainda a existência de 1 *outlier* moderado inferior.

Relativamente às empresas com mais de 250 trabalhadores, o grau de concordância dos inquiridos distribui-se de forma aproximadamente simétrica pelas categorias "Concordo ligeiramente", "Concordo" e "Concordo Totalmente".

Gráfico 19 - Distribuição das respostas à questão 21, por números de colaboradores



Os inquiridos associados a organizações com menos de 10 colaboradores são os que apresentam um maior nível de concordância com a afirmação, enquanto os que mais discordam com a afirmação são os indivíduos associados a organizações em que o número de colaboradores varia entre 151 a 250 trabalhadores. As respostas dadas por inquiridos associados a organizações em que o número de colaboradores varia entre 101 e 151 colaboradores distribuem-se de forma assimétrica positiva pelas categorias "Concordo" e "Concordo totalmente". Sendo de referir ainda que os indivíduos associados a organizações em que o número de colaboradores varia entre 11 e 50 colaboradores estes "Concordam totalmente" com essa afirmação, sendo de registar a existência de 1 *outliers* severo inferior.

As respostas dadas por inquiridos associados a organizações com mais de 250 colaboradores distribuem-se de forma simétrica pelas categorias "Concordo ligeiramente", "Concordo" e "Concordo totalmente", sendo de referir a existência d 3 *outliers* moderados inferiores, ou seja, pelo menos 3 indivíduos "Discordam totalmente" com a afirmação.

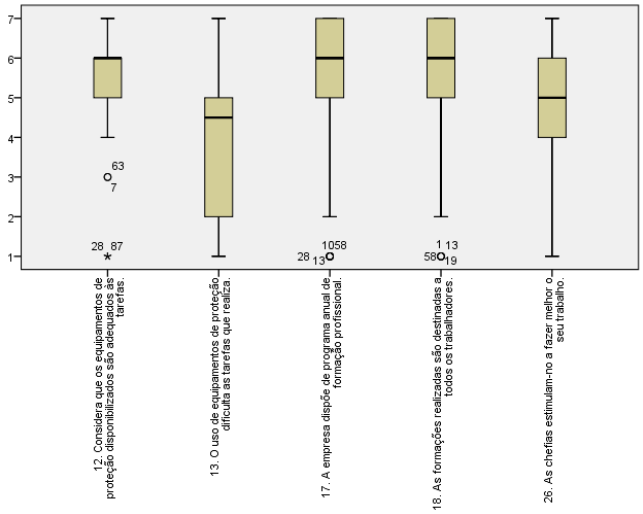
Os inquiridos associados a organizações com 51 a 100 colaboradores as respostas apresentam uma distribuição de forma assimétrica negativa, apresentando uma variabilidade de valores de resposta, encontrando-se a resposta mediana em "Concordo".

6.4. Quais as diferenças entre os trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção?

Este subcapítulo tem como objetivo descrever o estudo descritivo ligado aos pressupostos referentes à questão de pesquisa 4, nomeadamente apresentando dados ligados

às diferenças entre trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização de equipamentos de proteção.

Gráfico 20 - Distribuição das respostas dos inquiridos relativamente às diferenças entre a formação e satisfação na utilização de equipamentos de proteção



No se refere às diferenças entre os trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção, o maior grau de concordância dos inquiridos está associado com as questões "17 - A empresa dispõe de programa anual de formação profissional" e "18 - As formações realizadas são destinadas a todos os trabalhadores ". O grau de concordância mediano dos inquiridos relativamente às questões 17 e 18 é "Concordo", estando 50% das respostas entre as categorias "Concordo ligeiramente" e "Concordo totalmente". No entanto, é de referir ainda a existência de 4 *outliers* inferiores moderados na questão 17 e 4 *outliers* inferiores moderados na questão 18, associados a indivíduos que "Discordam totalmente" desta informação.

Relativamente à questão 26 as opiniões dos inquiridos distribuem-se de forma aproximadamente simétrica, estando 50% das respostas entre os níveis de concordância "Concordo" e "Não concordo nem discordo".

Quanto à questão 12 as opiniões dos inquiridos distribuem-se de forma assimétrica negativa, estando a mediana das respostas no nível "Concordo". Assim, pode-se considerar que existe maior grau de concordância dos inquiridos relativamente a esta questão. No entanto, é de referir ainda a existência de 4 *outliers* inferiores (2 moderados e 2 severos). As respostas associadas à questão 13 também apresentam uma assimetria negativa, no entanto

apresentam uma maior variabilidade de valores do que os verificados para a questão 12 e o nível mediano das respostas encontra-se entre "Nem Concordo nem discordo" e "Concordo ligeiramente".

O estudo foi complementado com a aplicação de um estudo inferencial com a finalidade de verificar se o conjunto de afirmações apresentava diferenças entre as diferentes categorias de variáveis demográficas apresentadas na parte I do questionário.

Tabela 16 – Diferenças entre o nível de concordância entre trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por género

Estatísticas de teste[a,b]

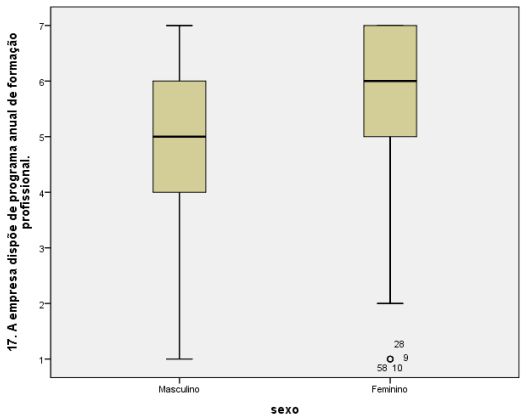
	12. Considera que os equipamentos de proteção disponibilizados são adequados às tarefas.	13. O uso de equipamentos de proteção dificulta as tarefas que realiza.	17. A empresa dispõe de programa anual de formação profissional.	18. As formações realizadas são destinadas a todos os trabalhadores.	26. As chefias estimulam-no a fazer melhor o seu trabalho.
Qui-quadrado	3,380	1,954	6,298	2,313	2,864
df	1	1	1	1	1
Significância Sig.	,066	,162	,012	,128	,091

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: sexo

Com a finalidade de verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das 5 afirmações associadas às diferenças entre os trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por inquiridos por género, aplicou-se o teste de Kruskal-Wallis, que se apresenta na tabela 16. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos de diferente género relativamente à questão "17 - A empresa dispõe de programa anual de formação profissional" ($\chi^2(1)=6.298$; $p = 0.012$).

Gráfico 21 - Distribuição das respostas à questão 17, por sexo



Para se detetar entre que género existe essas diferenças recorreu-se à representação gráfica da figura 21. No que se refere à questão "17 - A empresa dispõe de programa anual de formação profissional", verifica-se os que inquiridos do género feminino são os que manifestaram um maior grau de concordância com a afirmação. No entanto, é de referir ainda a existência de 4 *outliers* inferiores moderados associados a indivíduos que "Discordam totalmente" desta informação.

Relativamente aos indivíduos do género masculino, as opiniões dos inquiridos apresentam-se distribuídas de forma aproximadamente simétrica, estando 50% das respostas entre os níveis de concordância "Concordo" e "Não concordo nem discordo" (ver gráfico da figura 21)

Tabela 17 – Diferenças entre o nível de concordância entre trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por classe etária

Estatísticas de teste[a,b]

	12. Considera que os equipamentos de proteção disponibilizados são adequados às tarefas.	13. O uso de equipamentos de proteção dificulta as tarefas que realiza.	17. A empresa dispõe de programa anual de formação profissional.	18. As formações realizadas são destinadas a todos os trabalhadores.	26. As chefias estimulam-no a fazer melhor o seu trabalho.
Qui-quadrado	3,531	4,747	1,448	3,438	1,092
df	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,473	,314	,836	,487	,896

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: classe etária

Para verificar se existem diferenças no que se refere ao grau de concordância com as diferenças entre os trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção entre inquiridos de várias classes etárias, recorreu-se ao teste de Kruskal-Wallis. No entanto, a aplicação deste teste não permitiu detetar diferenças significativas entre classes etárias, como se comprova pela tabela 17 ($p \geq 0.05$).

Tabela 18 – Diferenças entre o nível de concordância entre trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por níveis de escolaridade.

Estatísticas de teste[a,b]

	12. Considera que os equipamentos de proteção disponibilizados são adequados às tarefas.	13. O uso de equipamentos de proteção dificulta as tarefas que realiza.	17. A empresa dispõe de programa anual de formação profissional.	18. As formações realizadas são destinadas a todos os trabalhadores.	26. As chefias estimulam-no a fazer melhor o seu trabalho.
Qui-quadrado	9,875	6,458	10,047	8,685	10,608
df	6	6	6	6	6
Significância Sig.	,130	,374	,123	,192	,101

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: HabLit

Para verificar se existem diferenças no que se refere ao grau de concordância com as diferenças entre os trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção entre inquiridos com várias habilitações, recorreu-se ao teste de Kruskal-Wallis. No entanto, a aplicação deste teste não permitiu detetar diferenças significativas entre habilitações, como se comprova pela tabela 18 ($p \geq 0.05$).

Tabela 19 - Diferenças entre o nível de concordância entre trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por anos de serviço

Estatísticas de teste[a,b]

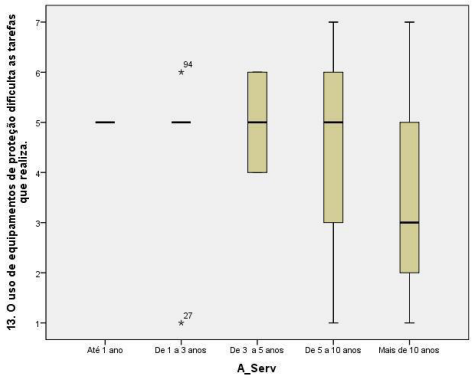
	12. Considera que os equipamentos de proteção disponibilizados são adequados às tarefas.	13. O uso de equipamentos de proteção dificulta as tarefas que realiza.	17. A empresa dispõe de programa anual de formação profissional.	18. As formações realizadas são destinadas a todos os trabalhadores.	26. As chefias estimulam-no a fazer melhor o seu trabalho.
Qui-quadrado	3,852	10,031	1,311	3,803	1,842
df	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,426	,040	,860	,433	,765

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: A_Serv

Com a finalidade de verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das 5 afirmações associadas às diferenças entre o grau de concordância com as diferenças entre os trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por inquiridos com diferentes anos de serviço, aplicou-se o teste de Kruskal-Wallis, que se apresenta na tabela 19. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos com diferentes anos serviço relativamente à questão "13 - O uso de equipamentos de proteção dificulta as tarefas que realiza" ($\chi^2(4)=10.031$; $p = 0.040$).

Gráfico 22 - Distribuição das respostas à questão 13, por anos de serviço



Para se detetar entre que anos de serviço existem essas diferenças recorreu-se à representação gráfica da figura 22. No que se refere à questão "13 - O uso de equipamentos de proteção dificulta as tarefas que realiza", verifica-se que todos os inquiridos que têm "Até 1 anos" responderam "Concordo ligeiramente" à afirmação, situação semelhante é verificada para os colaboradores "De 1 a 3 anos, no entanto existem 2 *outlier* severos (um inferior outro superior), relativamente aos inquiridos que permanecem "De 1 a 3 anos", nas organizações.

Relativamente aos indivíduos que permanecem "De 3 a 5 anos" e "De 5 a 10 anos" a mediana das respostas situa-se em "Concordo ligeiramente", no entanto o segundo grupo apresenta uma maior variabilidade de níveis de respostas.

No que refere aos inquiridos que permanecem "Mais de 10 anos" são os que menos concordam com a afirmação, uma vez que as respostas se distribuem de forma assimetria positiva, sendo a resposta media "Discordo ligeiramente" (ver gráfico da figura22)

Tabela 20 - Diferenças entre o nível de concordância entre trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por número de colaboradores

Estatísticas de teste[a,b]

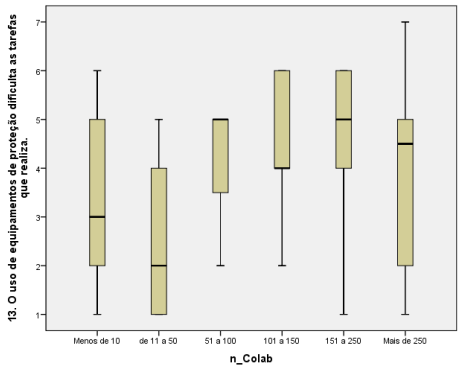
	12. Considera que os equipamentos de proteção disponibilizados são adequados às tarefas.	13. O uso de equipamentos de proteção dificulta as tarefas que realiza.	17. A empresa dispõe de programa anual de formação profissional.	18. As formações realizadas são destinadas a todos os trabalhadores.	26. As chefias estimulam-no a fazer melhor o seu trabalho.
Qui-quadrado	10,477	11,260	4,258	11,309	13,061
df	5	5	5	5	5
Significância Sig.	,063	,046	,513	,046	,023

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: n_Colab

Com a finalidade de verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das 5 afirmações associadas às diferenças entre o grau de concordância com as diferenças entre os trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção por inquiridos por número de colaboradores, aplicou-se o teste de Kruskal-Wallis, que se apresenta na tabela 20. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos pertencentes a organizações com diferente número de colaboradores relativamente às questões "13 - O uso de equipamentos de proteção dificulta as tarefas que realiza" ($\chi^2(5)=11.260$; p = 0.046), "18 - As formações realizadas são destinadas a todos os trabalhadores ($\chi^2(5)=11.306$; p = 0.046) e "26 - As chefias estimulam-no a fazer melhor o seu trabalho" ($\chi^2(5)=13.061$; p = 0.023).

Gráfico 23 - Distribuição das respostas à questão 13, por números de colaboradores



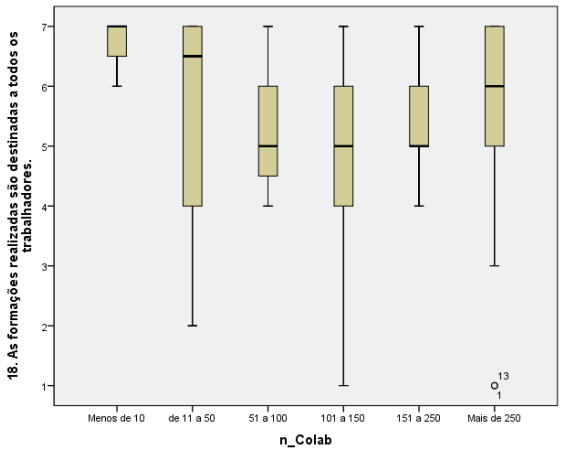
O gráfico 23 tem por finalidade descrever as diferenças detetadas pelo teste de Kruskal-Wallis relativa à opinião dos respondentes quanto á afirmação "13 - O uso de equipamentos de proteção dificulta as tarefas que realiza". Desta forma, pode-se considerar que os inquiridos associados a organizações com "Menos de 10" e "de 11 a 50" colaboradores são os que apresentam um maior nível de discórdia com a afirmação, enquanto que os indivíduos associados a organizações com "101 a 150" e "151 a 250" colaboradores são os mais concordam com a afirmação. Os inquiridos associados às organizações com "Menos de 10" e "de 11 a 50" colaboradores apresentam uma maior variabilidade de valores de resposta, encontrando-se a resposta mediana em "Nem concordo nem discordo" para os indivíduos do primeiro grupo, enquanto que para os indivíduos do segundo grupo o nível de concordância mediano encontra-se em "Discordo". As respostas dadas por inquiridos associados a organizações com "101 a 150" colaboradores distribuem-se de forma assimétrica positiva,

encontrando-se a resposta mediana em “Discordo”. No que diz respeito ais inquiridos associados a organizações com “151 a 250” colaboradores são distribuídas de forma simétrica, sendo a resposta mediana “Concordo ligeiramente”.

Os inquiridos associados a organizações com 51 a 100 colaboradores distribuem-se de forma assimétrica negativa, encontrando-se a resposta mediada em “Concordo ligeiramente”.

Relativamente às empresas com mais de 250 trabalhadores, o grau de concordância dos inquiridos distribui-se de forma assimétrica negativa, sendo que 50% das respostas dadas encontram-se entre “Discordo” e “Concordo ligeiramente”.

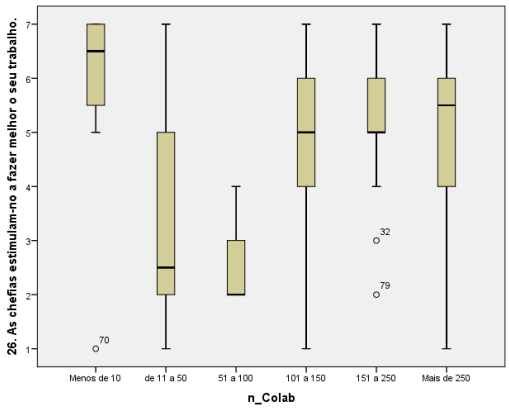
Gráfico 24 - Distribuição das respostas à questão 18, por números de colaboradores



Os inquiridos associados a organizações com “Menos de 10”, “de 11 a 50” e “Mais de 250” colaboradores são os que apresentam um maior nível de concordância com a afirmação. No entanto, é de referir ainda a existência de 2 *outliers* inferiores moderados nos inquiridos associados a organizações com “mais de 250” colaboradores, isto é, 2 indivíduos que “Discordam totalmente” desta informação.

As respostas dadas por inquiridos associados a organizações com “51 a 100”, “101 a 150” e “151 a 250” colaboradores a mediana das respostas situa-se em “Concordo ligeiramente”, no entanto o segundo grupo as respostas distribuem-se de forma aproximadamente simétrica.

Gráfico 25 - Distribuição das respostas à questão 26, por números de colaboradores



Os inquiridos associados a organizações com "Menos de 10" colaboradores são os que apresentam um maior nível de concordância com a afirmação. No entanto, é de referir ainda a existência de 1 *outlier* inferior moderado, isto é, um indivíduo que "Discorda totalmente" desta informação.

Os grupos "de 11 a 50" e "51 a 100" são os que mais discordam com a afirmação, "26 - As chefias estimulam-no a fazer melhor o seu trabalho". No entanto as respostas associadas ao primeiro grupo apresentam uma maior variabilidade de valores e apresentam uma ligeira assimetria positiva, estando a resposta mediana entre "Discordo" e "Discordo Ligeiramente". Situação análoga é verificada para o grupo "51 a 100", cuja resposta mediana se situa no "Discordo". As expostas dadas por este grupo de inquiridos também se distribuem de forma assimétrica negativa embora se verifique uma menor variabilidade de valores de resposta.
As respostas associadas ao grupo "151 a 250" também apresentam uma assimetria positiva. No entanto os inquiridos deste grupo estão bastante concordantes com esta firmação, uma vez que revelam um nível mediano de satisfação "Concordo ligeiramente" e 50% das respostas estão entre os níveis "Concordo ligeiramente" e "Concordo". No entanto existem 2 *outliers* inferiores moderados.

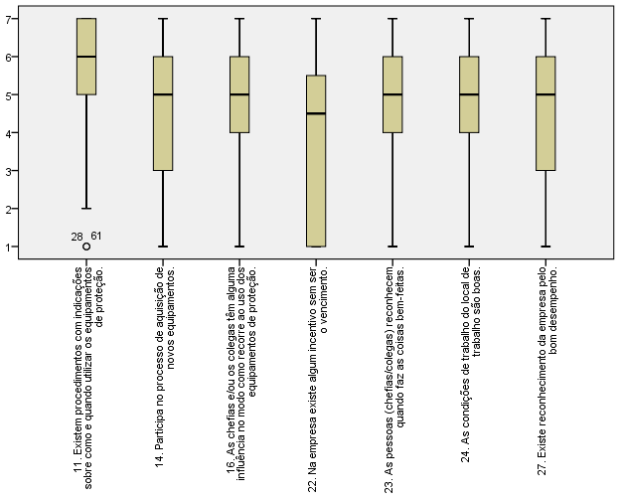
Os inquiridos associados a organizações com "Mais de 250" colaboradores, que apresentam uma grande variabilidade de valores. As suas respostas apresentam uma ligeira assimetria negativa, sendo de registar que 50% das respostas se encontram entre os níveis "Nem concordo nem discordo" e "Concordo".

Relativamente às organizações com 101 a 150 colaboradores o grau de concordância dos inquiridos distribui-se de forma aproximadamente simétrica pelas categorias “Nem concordo nem discordo”, “Concordo ligeiramente” e “Concordo”.

6.5. Quais as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção?

O objetivo do subcapítulo 6.5 é descrever o estudo descritivo ligado aos pressupostos referentes à questão de pesquisa 5, nomeadamente apresentando dados ligados às práticas/medidas a ser implementadas de forma a criar valor para a utilização de equipamentos de proteção.

Gráfico 26 - Distribuição das respostas dos inquiridos relativamente às práticas/medidas para criar valor à utilização de equipamentos de proteção



No se refere às práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção, o maior grau de concordância dos inquiridos está associado com a questão “11 - Existem procedimentos com indicações sobre como e quando utilizar os equipamentos de proteção”. No entanto, é de referir ainda a existência de 2 *outliers* inferiores moderados, associados a indivíduos que “Discordam totalmente” desta informação.

As respostas obtidas para a questão “22 – Na empresa existe algum incentivo sem ser o vencimento” apresentam uma grande variabilidade de valores. As suas respostas apresentam uma ligeira assimetria negativa, sendo de registar que 50% das respostas se encontram entre os níveis “Discordo Totalmente” e “Concordo”.

Relativamente às restantes questões "16 – As chefias e/ou os colegas têm alguma influência no modo como recorre ao uso dos equipamentos de proteção", "23 – As pessoas (chefias/colegas) reconhecem quando faz as coisas bem-feitas" e "24 - As condições de trabalho do local de trabalho são boas" as opiniões dos inquiridos distribuem-se de forma semelhante entre si, apresentando-se distribuídas de forma aproximadamente simétrica, estando 50% das respostas entre os níveis de concordância "Nem concordo nem discordo" e "Concordo".

Quanto às questões "14 - Participa no processo de aquisição de novos equipamentos" e "27 - Existe reconhecimento da empresa pelo bom desempenho" apresentam distribuições semelhantes entre si, 50% das observações estão entre o "Discordo ligeiramente" e "Concordo" e a mediana corresponde ao "Concordo Ligeiramente".

O estudo foi complementado com a aplicação de um estudo inferencial com a finalidade de verificar se o conjunto de afirmações apresentava diferenças entre as diferentes categorias de variáveis demográficas apresentadas na parte I do questionário.

Tabela 21 – Diferenças entre o nível de concordância entre as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por género

Estatísticas de teste[a,b]

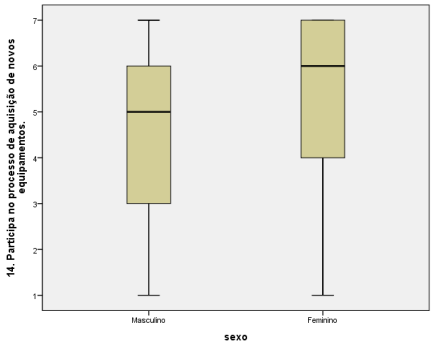
	11. Existem procedimentos com indicações sobre como e quando utilizar os equipamentos de proteção.	14. Participa no processo de aquisição de novos equipamentos.	16. As chefias e/ou os colegas têm alguma influência no modo como recorre ao uso dos equipamentos de proteção.	22. Na empresa existe algum incentivo sem ser o vencimento.	23. As pessoas (chefias/colegas) reconhecem quando faz as coisas bem-feitas.	24. As condições de trabalho do local de trabalho são boas.	27. Existe reconhecimento da empresa pelo bom desempenho.
Qui-quadrado	,157	4,441	,161	,001	1,122	,370	,001
df	1	1	1	1	1	1	1
Significância Sig.	,692	,035	,688	,973	,289	,543	,976

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: sexo

Com a finalidade de verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das 7 afirmações associadas às práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por inquiridos por género, aplicou-se o teste de Kruskal-Wallis, que se apresenta na tabela 21. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos de diferente género relativamente à questão "14 - Participa no processo de aquisição de novos equipamentos" ($\chi^2(1)=4.441$; $p = 0.035$).

Gráfico 27 - Distribuição das respostas à questão 14, por sexo



As respostas dadas por ambos os sexos distribuem-se de forma assimétrica negativa. São as mulheres que apresentam um maior grau de concordância uma vez que 50% das respostas se situam entre os níveis "Nem concordo nem discordo" e "Concordo totalmente", sendo a mediana "Concordo". As respostas dos homens são menos favoráveis a esta questão, estando a mediana em "Concordo ligeiramente e 50% das observações centrais entre "Discordo ligeiramente" e "Concordo".

Tabela 22 - Diferenças entre o nível de concordância entre as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por classe etária

Estatísticas de teste[a,b]

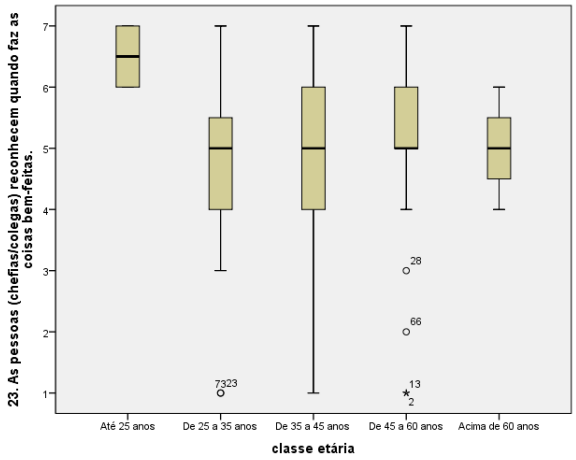
	11. Existem procedimentos com indicações sobre como e quando utilizar os equipamentos de proteção.	14. Participa no processo de aquisição de novos equipamentos.	16. As chefias e/ou os colegas têm alguma influência no modo como recorre ao uso dos equipamentos de proteção.	22. Na empresa existe algum incentivo sem ser o vencimento.	23. As pessoas (chefias/colegas) reconhecem quando faz as coisas bem-feitas.	24. As condições de trabalho do local de trabalho são boas.	27. Existe reconhecimento da empresa pelo bom desempenho.
Qui-quadrado	5,349	3,334	1,491	2,276	10,607	3,165	1,675
df	4	4	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,253	,504	,828	,685	,031	,531	,795

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: classe etária

Com a finalidade de verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das 7 afirmações associadas às práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por inquiridos por género, aplicou-se o teste de Kruskal-Wallis, que se apresenta na tabela 22. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos de diferente género relativamente à questão "23 – As pessoas (chefias/colegas) reconhecem quando faz as coisas bem-feitas" ($\chi^2(4)=10.607$; $p = 0.031$).

Gráfico 28 - Distribuição das respostas à questão 23, por classes etárias



Os inquiridos com idade "Até 25 anos" são os que apresentam um maior nível de concordância com a afirmação, sendo que as respostas distribui-se de forma simétrica entre as categorias "Concordo " e "Concordo Totalmente".

Embora as restantes classes etárias apresentem como "Concordo ligeiramente" o nível mediano de resposta, as distribuições das respostas diferem entre os grupos etários. Os indivíduos com classe etária compreendida "De 25 a 35 anos", apresentam uma distribuição assimétrica negativa, sendo de referir a existência de 2 *outliers* moderados inferiores, isto é, dois indivíduos dos inquiridos "Discordam totalmente" da afirmação.

Relativamente aos inquiridos com idades "De 45 a 60 anos" estes apresentam uma distribuição assimétrica positiva, estando 50% das observações centrais entre os graus de concordância "Concordo Ligeiramente" /" Concordo". No entanto, é de referir ainda a existência de 4 *outliers* inferiores (3 moderados e 1 severo).

As respostas dadas pelos inquiridos com "35 a 45 anos" ou "Mais de 60 anos" apresentam distribuições aproximadamente simétricas, no entanto é o grupo "35 a 45 anos" quem apresenta uma menor variabilidade de valores de resposta a esta questão.

Tabela 23 - Diferenças entre o nível de concordância entre as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por habilitações

Estatísticas de teste[a,b]

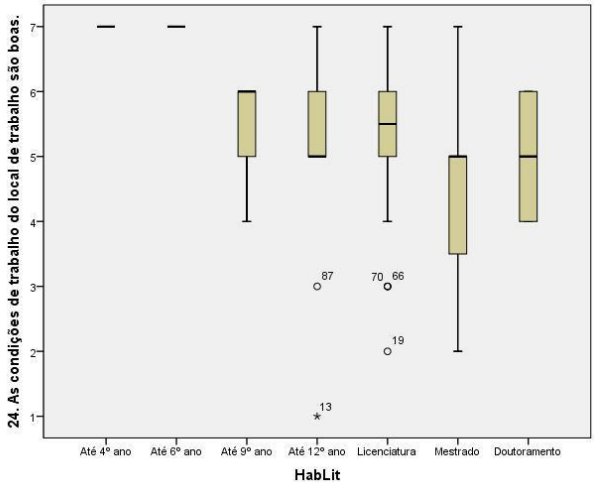
	11. Existem procedimentos com indicações sobre como e quando utilizar os equipamentos de proteção.	14. Participa no processo de aquisição de novos equipamentos.	16. As chefias e/ou os colegas têm alguma influência no modo como recorre ao uso dos equipamentos de proteção.	22. Na empresa existe algum incentivo sem ser o vencimento.	23. As pessoas (chefias/colegas) reconhecem quando faz as coisas bem-feitas.	24. As condições de trabalho do local de trabalho são boas.	27. Existe reconhecimento da empresa pelo bom desempenho.
Qui-quadrado	10,262	5,666	10,807	3,583	9,373	13,629	5,012
df	6	6	6	6	6	6	6
Significância Sig.	,114	,462	,095	,733	,154	,034	,542

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: HabLit

Com a finalidade de verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das 7 afirmações associadas às práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por inquiridos por habilitações, aplicou-se o teste de Kruskal-Wallis, que se apresenta na tabela 23. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos de diferentes habilitações relativamente à questão "24 - As condições de trabalho do local de trabalho são boas" ($\chi^2(6)=13.629$; $p = 0.034$).

Gráfico 29 - Distribuição das respostas à questão 24, por habilitações literárias



No que se refere à questão "24 - As condições de trabalho do local de trabalho são boas" todos os inquiridos que têm habilitações "Até ao 4º ano" e "Até ao 6º ano" "Concordam totalmente" com a afirmação. Os que mais concordam são os que têm "Até ao 9º ano", "Até ao 12º ano" e "Licenciatura". As respostas dos inquiridos com habilitações "Até ao 9ºano",

"Até ao 12º ano" e "Licenciatura" encontra-se entre "Concordo" e "Concordo ligeiramente", sendo que as respostas dos inquiridos do primeiro grupo apresentam uma assimetria negativa, as do segundo grupo apresentam uma assimetria positiva e os do terceiro grupo apresentam uma distribuem de forma aproximadamente simétrica. No entanto, é de referir a existência de 2 *outliers* inferiores (1 moderado e 1 severos), nos inquiridos do segundo grupo e 3 *outliers* inferiores moderados nos inquiridos do terceiro grupo.

As respostas obtidas pelos inquiridos que apresentam habilitações ao nível do "Mestrado" são as que apresentam uma maior variabilidade de valores e apresentam uma assimétrica positiva pelas categorias "Discordo ligeiramente" "Nem concordo nem discordo" e "Concordo ligeiramente".

Relativamente aos doutorados, são os que mais discordam da afirmação, encontrando-se a resposta mediana na categoria "Concordo ligeiramente".

Tabela 24 - Diferenças entre o nível de concordância entre as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por anos de serviço

Estatísticas de teste[a,b]

	11. Existem procedimentos com indicações sobre como e quando utilizar os equipamentos de proteção.	14. Participa no processo de aquisição de novos equipamentos.	16. As chefias e/ou os colegas têm alguma influência no modo como recorre ao uso dos equipamentos de proteção.	22. Na empresa existe algum incentivo sem ser o vencimento.	23. As pessoas (chefias/colegas) reconhecem quando faz as coisas bem-feitas.	24. As condições de trabalho do local de trabalho são boas.	27. Existe reconhecimento da empresa pelo bom desempenho.
Qui-quadrado	3,894	1,932	4,158	2,059	2,700	3,456	3,595
df	4	4	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,421	,748	,385	,725	,609	,485	,464

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: A_Serv

Para verificar se existem diferenças no que se refere ao grau de concordância com as diferenças entre as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção entre inquiridos por anos de serviço, recorreu-se ao teste de Kruskal-Wallis. No entanto, a aplicação deste teste não permitiu detetar diferenças significativas entre os anos de serviço, como se comprova pela tabela 1 ($p \geq 0.05$).

Tabela 25 - Diferenças entre o nível de concordância entre as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção por número de colaboradores

Estatísticas de teste[a,b]

	11. Existem procedimentos com indicações sobre como e quando utilizar os equipamentos de proteção.	14. Participa no processo de aquisição de novos equipamentos.	16. As chefias e/ou os colegas têm alguma influência no modo como recorre ao uso dos equipamentos de proteção.	22. Na empresa existe algum incentivo sem ser o vencimento.	23. As pessoas (chefias/colegas) reconhecem quando faz as coisas bem-feitas.	24. As condições de trabalho do local de trabalho são boas.	27. Existe reconhecimento da empresa pelo bom desempenho.
Qui-quadrado	3,832	4,172	3,180	6,713	6,064	5,495	9,601
df	5	5	5	5	5	5	5
Significância Sig.	,574	,525	,672	,243	,300	,359	,087

a. Teste Kruskal Wallis

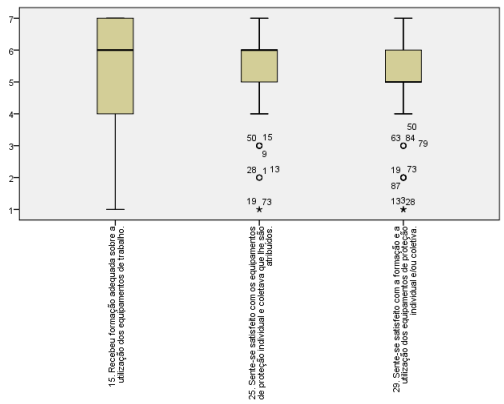
b. Variável de Agrupamento: n_Colab

De forma a verificar se existem diferenças no que se refere ao grau de concordância com as diferenças entre as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção entre inquiridos por número de colaboradores, recorreu-se ao teste de Kruskal-Wallis. No entanto, a aplicação deste teste não permitiu detetar diferenças significativas entre o número de colaboradores, como se comprova pela tabela 1 ($p \geq 0.05$).

6.6. Quais os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção?

Este subcapítulo tem como objetivo descrever o estudo descritivo ligado aos pressupostos referentes à questão de pesquisa 6, nomeadamente apresentando dados ligados aos trabalhadores melhor preparados para utilizarem os equipamentos de proteção.

Gráfico 30 - Distribuição das respostas dos inquiridos relativamente aos trabalhadores melhor preparados para utilizem equipamentos de proteção



No se refere aos trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção, o maior grau de concordância dos inquiridos está associado com as questões "15 - Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho" e "25 – Sente-se satisfeito com os equipamentos de proteção individual e coletava que lhe são atribuídos", sendo de referir que na questão 15, as respostas apresentam uma assimétrica negativa pelas categorias "Concordo ligeiramente" e "Concordo". De referir ainda a existência de 8 *outliers* inferiores (6 moderados e 2 severo). No entanto os inquiridos destes dois grupos estão bastante concordantes com esta firmação, uma vez que revelam um nível mediano de satisfação "Concordo"

Relativamente à questão "29 – Sente-se satisfeito com a formação e a utilização dos equipamentos de proteção individual e/ou coletiva" as opiniões dos inquiridos distribuem-se de forma assimétrica positiva pelas categorias "Concordo ligeiramente" e "Concordo", sendo de referir a existência de 10 *outliers* inferiores (7 moderados e 3 severos). No entanto os inquiridos deste grupo estão bastante concordantes com esta firmação, uma vez que revelam um nível mediano de satisfação "Concordo ligeiramente".

O estudo foi complementado com a aplicação de um estudo inferencial com a finalidade de verificar se o conjunto de afirmações apresentava diferenças entre as diferentes categorias de variáveis demográficas apresentadas na parte I do questionário.

Tabela 26 - Diferenças entre o nível de concordância entre os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por género

Estatísticas de teste[a,b]

	15. Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho.	25. Sente-se satisfeito com os equipamentos de proteção individual e coletava que lhe são atribuídos.	29. Sente-se satisfeito com a formação e a utilização dos equipamentos de proteção individual e/ou coletiva.
Qui-quadrado	7,543	,318	,484
df	1	1	1
Significância Sig.	,006	,573	,487

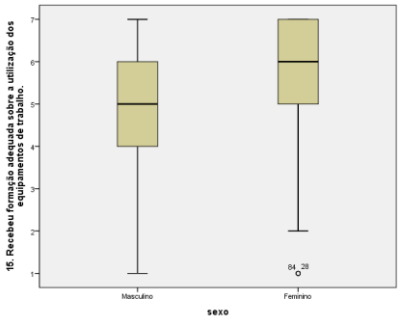
a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: sexo

Para verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das 3 afirmações associadas aos trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por inquiridos por género, recorreu-se ao teste de Kruskal-Wallis,

que se apresenta na tabela 26. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos de diferente género relativamente à questão "15 - Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho" ($\chi^2(1)=7.543$; p = 0.006).

Gráfico 31 - Distribuição das respostas à questão 15, por sexo



O gráfico apresentado na figura 31 mostra que são os inquiridos do género feminino que manifestaram um maior grau de concordância com a afirmação "15 - Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho", 50% das respostas dadas pelas mulheres encontram-se entre "Concordo ligeiramente" e "Concordo totalmente", sendo "Concordo" a opinião mediana. No entanto, é de referir ainda a existência de 2 *outliers* inferiores moderados associados a mulheres que "Discordam totalmente" da afirmação.

Relativamente aos indivíduos do género masculino, o grau de concordância dos inquiridos distribui-se forma aproximadamente simétrica entre as categorias "Nem concordo nem discordo" e "Concordo", estando a mediana na categoria "Concordo ligeiramente".

Tabela 27 - Diferenças entre o nível de concordância entre os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por classe etária

Estatísticas de teste[a,b]

	15. Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho.	25. Sente-se satisfeito com os equipamentos de proteção individual e coletava que lhe são atribuídos.	29. Sente-se satisfeito com a formação e a utilização dos equipamentos de proteção individual e/ou coletiva.
Qui-quadrado	1,766	,689	1,972
df	4	4	4
Significância Sig.	,779	,953	,741

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: classe etária

Para verificar se existem diferenças no que se refere ao grau de concordância com as diferenças entre os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção entre inquiridos por classe etária, recorreu-se ao teste de Kruskal-

Wallis. No entanto, a aplicação deste teste não permitiu detetar diferenças significativas entre as classes etárias, como se comprova pela tabela 1 ($p \geq 0.05$).

Tabela 28 - Diferenças entre o nível de concordância entre os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por habilitação

Estatísticas de teste[a,b]

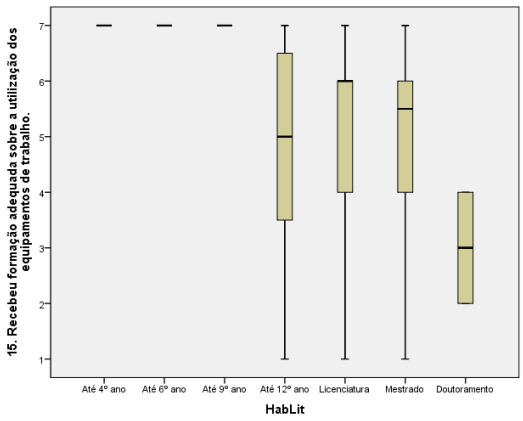
	15. Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho.	25. Sente-se satisfeito com os equipamentos de proteção individual e coletava que lhe são atribuídos.	29. Sente-se satisfeito com a formação e a utilização dos equipamentos de proteção individual e/ou coletiva.
Qui-quadrado	13,679	8,502	13,142
df	6	6	6
Significância Sig.	,033	,204	,041

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: HabLit

Com a finalidade de verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das 3 afirmações associadas aos trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por inquiridos por habilitações, aplicou-se o teste de Kruskal-Wallis, que se apresenta na tabela 28. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos de diferentes habilitações literárias às questões "15 - Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho" ($\chi^2(6)=13.679$; $p = 0.033$) e "29 – Sente-se satisfeito com a formação e a utilização dos equipamentos de proteção individual e/ou coletiva" ($\chi^2(6)=13.142$; $p = 0.041$).

Gráfico 32 - Distribuição das respostas à questão 15, por habilitações literárias



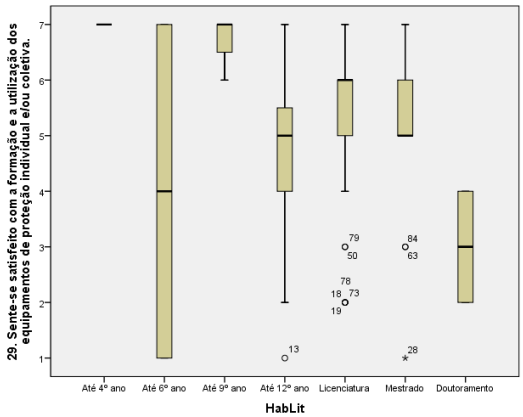
No que se refere à questão "15 - Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho" todos os inquiridos com habilitações literária "Até 4º ano", "Até

6ºano" e "Até 9º ano", "Concordam totalmente" com a afirmação. Relativamente aos doutorados, são os que mais discordam da afirmação, encontrando-se a resposta mediana na categoria "Discordo ligeiramente".

As respostas obtidas pelos inquiridos que apresentam habilitações ao nível do "Até 12º ano" são as que apresentam uma maior variabilidade de valores e apresentam uma simétrica pelas categorias "Discordo ligeiramente" "Nem concordo nem discordo", "Concordo ligeiramente" e "Concordo". O mesmo acontece com as respostas obtidas para os inquiridos com um nível de "Licenciatura" apresentam uma assimétrica negativa pelas categorias "Nem concordo nem discordo", "Concordo ligeiramente" e "Concordo", estando a mediana na categoria "Concordo".

Relativamente aos indivíduos com o grau de "Mestrado", as opiniões dos inquiridos distribuem-se de forma ligeiramente assimétrica negativa entre os níveis de concordância "Nem concordo nem discordo" e "Concordo", estando a mediana na categoria "Concordo". Os inquiridos com habilitações literárias "Doutorados", são os que mais discordam da afirmação, encontrando-se a resposta mediana na categoria "Discordo ligeiramente", estando a mediana na categoria "Discordo ligeiramente".

Gráfico 33 - Distribuição das respostas à questão 29, por habilitações literárias



Todos os inquiridos com habilitações literárias "Até 4º ano" e "Até 9º ano", apresentam um maior grau de concordância com a afirmação "24 - As condições de trabalho do local de trabalho são boas", encontrando-se o valor mediano em "Concordo totalmente".

Os inquiridos que apresentam habilitações ao nível do "Até 6º ano" são as que apresentam uma maior variabilidade de valores, pelas categorias "Discordo totalmente" a "Concordo totalmente", encontrando-se o valor mediano em "Nem concordo nem discordo".

As respostas obtidas para os inquiridos com um nível "Até 12º ano" apresentam uma distribuição de forma assimétrica negativa, encontrando-se o valor mediano em "Concordo ligeiramente", sendo de referir a existência de 1 *outlier* inferior moderado, isto é, um dos indivíduos "Discorda totalmente" da afirmação.

Os que mais concordam são os que têm "Licenciatura" e "Mestrado". No entanto a distribuição das respostas destes dois grupos de indivíduos apresenta algumas diferenças. As respostas dos inquiridos com habilitações "Licenciatura" encontram-se entre "Concordo Ligeiramente" e "Concordo", e apresentam uma assimetria negativa, enquanto que as respostas dos inquiridos com habilitações "Mestrado" se distribuem de assimétrica entre as categorias "Concordo Ligeiramente" e "Concordo". De referir ainda a existência de 6 *outliers* inferiores moderados, para os indivíduos do primeiro grupo e 3 *outliers* inferiores (2 moderados e 1 severo) para os indivíduos do segundo grupo.

Os "Doutorados", são os que mais discordam da afirmação, encontrando-se o valor mediano em "Discordo ligeiramente" (ver gráfico da figura 15).

Tabela 29 - Diferenças entre o nível de concordância entre os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por anos serviço

Estatísticas de teste[a,b]

	15. Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho.	25. Sente-se satisfeito com os equipamentos de proteção individual e coletava que lhe são atribuídos.	29. Sente-se satisfeito com a formação e a utilização dos equipamentos de proteção individual e/ou coletiva.
Qui-quadrado	2,586	5,585	3,425
df	4	4	4
Significância Sig.	,629	,232	,489

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: A_Serv

Para verificar se existem diferenças no que se refere ao grau de concordância com as diferenças entre os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção entre inquiridos por anos de serviço, recorreu-se ao teste de

Kruskal-Wallis. No entanto, a aplicação deste teste não permitiu detetar diferenças significativas entre os anos de serviço, como se comprova pela tabela 1 ($p \geq 0.05$).

Tabela 30 - Diferenças entre o nível de concordância entre os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por número de colaboradores

Estatísticas de teste[a,b]

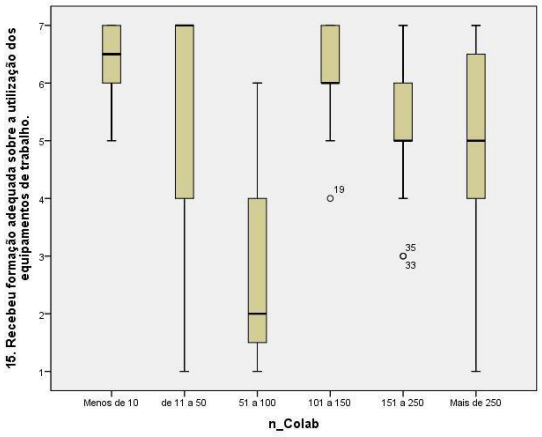
	15. Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho.	25. Sente-se satisfeito com os equipamentos de proteção individual e coletava que lhe são atribuídos.	29. Sente-se satisfeito com a formação e a utilização dos equipamentos de proteção individual e/ou coletiva.
Qui-quadrado	12,791	10,181	9,027
df	5	5	5
Significância Sig.	,025	,070	,108

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: n_Colab

Com a finalidade de verificar se existem diferenças quanto ao grau de concordância das 3 afirmações associadas aos trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção por inquiridos por número de colaborador, aplicou-se o teste de Kruskal-Wallis, que se apresenta na tabela 30. A aplicação deste teste permitiu detetar diferenças entre indivíduos por número de colaboradores relativamente à questão "15 - Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho" ($\chi^2(5)=12.791$; $p = 0.025$).

Gráfico 34 - Distribuição das respostas à questão 15, por números de colaboradores



As diferenças detetadas pelo teste de Kruskal-wallis relativamente à afirmação "15 - Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho" são ilustradas no gráfico da figura 34. Os inquiridos associados a organizações com "Menos de 10", "de 11

a 50" e "101 a 150" colaboradores são os que apresentam um maior nível de concordância com a afirmação. No que se refere aos inquiridos do primeiro grupo, 50% das respostas dadas encontram-se entre "Concordo" e "Concordo totalmente". Os inquiridos associados a organizações do segundo grupo, as respostas apresentam uma distribuição de forma assimétrica negativa, apresentando uma variabilidade de valores de resposta, encontrando-se a resposta mediana em "Concordo totalmente". Enquanto que os inquiridos do terceiro grupo apresentam uma assimetria positiva pelas categorias "Concordo e "Concordo totalmente", encontrando-se o valor mediano em "Concordo". No entanto, é de referir a existência de 1 *outlier* inferior moderado para os inquiridos do terceiro grupo.

As respostas dadas por inquiridos associados a organizações com "51 a 100" colaboradores apresentam uma assimetria positiva pelas categorias "Discordo totalmente", "Discordo", "Discordo ligeiramente" e "Nem concordo nem discordo", estando a mediana na categoria "Discordo".

Relativamente às organizações com "151 a 250" colaboradores apresenta uma distribuição assimétrica positiva, isto é, existe um maior grau de concordância dos inquiridos relativamente a esta questão ("Concordo Ligeiramente"/" Concordo"). No entanto, é de referir ainda a existência de 2 *outliers* inferior moderado.

No que se refere aos inquiridos associados a organizações com "Mais de 250" colaboradores apresentam uma distribuição assimétrica ligeiramente positiva pelas categorias "Nem concordo nem discordo" e "Concordo". Relativamente às organizações com 101 a 150 colaboradores o grau de concordância dos inquiridos distribui-se de forma aproximadamente assimétrica positiva pelas categorias "Concordo" e "Concordo Totalmente".

Capítulo VII – Discussão de Resultados

Esta investigação partiu de uma grande questão "As práticas de Gestão de recursos humanos, formação e satisfação influenciam a utilização de equipamentos de proteção individual e coletiva" traduzida, em consequência no objetivo geral de analise das perceções dos trabalhadores sobre a formação e a satisfação com os equipamentos de proteção.

Dado que a problemática não pode ser medida diretamente, pois existem muitas dimensões e conceitos teóricos subjacentes, definiram-se questões e objetivos específicos que de uma forma particular nos ajudassem a encontrar respostas. Todavia, em termos gerais, podemos afirmar que o tema "formação/satisfação com a utilização de equipamentos de proteção" merece o interesse dos trabalhares que participaram no estudo, reconhecendo o seu impacto no desenvolvimento e no desempenho profissional.

O estudo foi complementado com a aplicação de um estudo inferencial com a finalidade de verificar se o conjunto de afirmações referentes a cada questão de pesquisa apresentavam diferenças entre as diferentes categorias de algumas variáveis demográficas apresentadas na parte I do questionário.

7.1. Quais as práticas GRH utilizadas pelas empresas para satisfazer as necessidades dos seus trabalhadores?

Tal como foi mencionado ao longo desta dissertação, alguns autores defendem que devem ser aplicadas práticas de GRH que quando bem aplicadas podem levar a satisfação das necessidades dos trabalhadores.

No que respeita aos inquiridos e em concordância com o que verificou pela revisão da literatura a maioria apresenta um grau de concordância favorável com as respostas dadas, pelo que podemos afirmar que as práticas de GRH, através dos resultados obtidos que efetivamente, existe uma relação positiva entre as Práticas de Gestão de Recursos Humanos e a satisfação no trabalho, embora não tão forte quanto o esperado. Tal como defende Pfeffer, 1988"… o êxito das organizações depende quase em exclusivo de uma boa Gestão de Recursos Humanos, e de uma combinação de boas práticas a este termo associado." Este resultado poderá estar relacionado com vários fatores, particularmente com a dimensão da

amostra; com o facto de a amostra ser, maioritariamente, constituída por pessoas de meia-idade, quer no que respeita à antiguidade na organização e ter, assim, influenciado a perceção da Gestão de Recursos Humanos em vigor na organização e, consequentemente, a satisfação no trabalho.

Não basta haver uma política de Gestão de Recursos Humanos numa organização. Impõe-se, acima de tudo, o protagonismo do trabalhador com todas as suas qualidades e competências que visam tornar a organização como uma unidade única, bem como incorporar a vertente organizacional e a vertente humana que, caminham em direção ao sucesso. Uma das formas de tornar esta perspetiva viável é através do envolvimento dos trabalhadores na estrutura dos mais básicos procedimentos de Recursos Humanos, como o recrutamento, a formação, sistemas de recompensas e benefícios, tornando, assim, mais real a sua contribuição, bem como o ajustamento das estratégias às verdadeiras necessidades e expetativas dos trabalhadores. Este método contribuirá, à partida, não só para um maior envolvimento, compromisso e melhor clima organizacional, como também para uma maior satisfação dos indivíduos, que, se sentem parte da organização. Os autores inumerados de seguida Pfeffer,1988; Rafael e Lima, 2012; Tatoglu, 2011; Lopes e Picado, 2010; Bonache e Cabrera, 2004; Nicholson, 1995 e Alcobia, 2001 são apenas um conjunto alargado de testemunhos que refletem essas mesmas práticas aumentam o valor do capital humano com capacidades, conhecimentos e competências, de forma a criar valor para a realização do trabalho e ainda produzir valor económico. É unanima a concordância que este conjunto de párticas satisfaz o trabalhador e determina o seu papel no desenvolvimento das tarefas que lhe são inerentes, sendo estas também uma concordância dos inquiridos.

7.2.A formação e a satisfação no trabalho influenciam ou não a utilização de equipamentos de proteção? E de que modo?

Tal como em qualquer contexto a reprodução deste tipo de ideias e pensamentos não podem ser generalizados, até porque como defendido por Delery e Doty (1996) as PGRH nem sempre podem ser refletidas como estratégia, pois tem de ser planeadas e coesas de forma a serem aplicadas desigualmente de acordo com as especificidades e contingências

Nos dias que correm é de extrema importância as organizações investirem na formação dos seus colaboradores, não só para aumentar a produtividade dos mesmos, como também

para obter resultados aquando do combate com a concorrência. Assim sendo, e de modo a verificar a existência de padrões, questionou-se se a formação e a satisfação no trabalho influenciavam a utilização de equipamentos proteção. O mesmo é defendido por Seaver e O'mahony (2003), quando diz que "…necessariamente ser garantida a formação e sensibilização dos trabalhadores nas tarefas a desempenhar para que daí não advenham danos para a saúde."

Os resultados deste estudo, equitativamente corroboram com as conclusões apresentadas na revisão da literatura (Seaver e O'mahony, 2003; Caetano, 2007; Caetano et al., 2000), tendo confirmado que a formação ministrada aos trabalhadores desde que corresponda às suas necessidades formativas, conduzia à satisfação. Esta situação está relacionada com o facto da satisfação dos trabalhadores estar intimamente ligada às oportunidades de formação, deste modo, torna-se uma componente da sua vida profissional.

Sendo que as organizações que apostam nos seus recursos humanos, mediante a formação, recolhem melhores benefício e possuem trabalhadores realizados, empenhados e satisfeitos com o seu trabalho e com a organização. Por sua vez, torna os trabalhadores mais sensíveis à aceitação da utilização dos equipamentos de proteção impostas pela organização. A razão da abertura dos trabalhadores, por um lado, deve-se à satisfação sentida e por outro lado, está relacionada com o facto de percecionarem que organização investe no seu desenvolvimento, sentindo-se valorizados. Assim e com base nos resultados, observa-se que a satisfação sentida pelos trabalhadores é influenciada pela formação. Como defendido por Lima et al. (1995) "É tema de estudo desde então, pois é associado à produtividade das organizações e à realização pessoal dos trabalhadores"

Como afirma Ferreira, et al (2001) cada necessidade serve de motivação para a ação o que leva a que uma necessidade satisfeita conduzirá a uma nova insatisfação, o que significa que nunca termos colaboradores totalmente satisfeitos, conclusões análogas são constadas por Souza et al (2013). Os dados obtidos o podem comprovar não existe um valor completamente unânime mas respostas apresentadas, para a satisfação com a utilização dos equipamentos quer para a satisfação com a formação.

Concluindo-se que a formação é uma ferramenta que capacita o trabalhador com competências e conhecimentos transferenciais, que facilitam a sua adaptação à utilização de

equipamentos de trabalho, mas igualmente, facultam-lhe satisfação com a sua utilização, sem, no entanto, ser prejudicado. Tornando-se também uma mais valia para as organizações que retiram o benefício da diminuição de acidentes de trabalho, trabalhadores satisfeitos e maior desempenho. O resultado final destes benefícios, refletem-se na satisfação do trabalhador, que estarão mais dispostos a vestir a camisola e dar de si à sua organização porque sentem que estão a ser valorizados.

7.3. Quais as diferenças entre os trabalhadores com formação e satisfeitos com o trabalho e a utilização dos equipamentos de proteção?

Esta questão assume especial relevância na geração mais nova no mercado de trabalho. Os colaboradores são seres humanos. Tendo em consideração Arieiro (2015) "O emprego é considerado pela maioria das pessoas como uma parte essencial da sua experiência de vida. … construindo parte da sua vida pessoal." O que significa que todos apresentam fraquezas ou lacunas nas suas competências profissionais. Se alguém se sente inadequado ou insuficiente no trabalho e com a utilização de equipamentos de proteção, provavelmente também não se sente motivado. Ao não estar satisfeito com o seu trabalho, tende a preocupar-se menos com o seu desempenho profissional, a qualidade do seu trabalho e a utilização ou mesmo a não utilização dos equipamentos de proteção. Por outro lado, trabalhadores com possibilidade de atualizar os seus conhecimentos e desenvolver as suas competências, tendem a estar mais satisfeitos e motivados para permanecer e fazer crescer a empresa.

Quando os colaboradores não estão totalmente ou devidamente formados para o desempenho das suas funções e para a utilização dos equipamentos de proteção, demoram mais tempo a executar as suas tarefas. A formação permite colmatar lacunas e fraquezas existentes em termos de conhecimento e competências, sendo por isso um dos meios mais utilizados para melhorar o desempenho dos colaboradores e satisfazer algumas das suas necessidades. Para além de que, a participação em formações de qualidade permite que os colaboradores executem tarefas de forma autónoma, com menor orientação e supervisão de chefias, contribuindo para um aumento da produtividade na empresa. Como Costa (2015) já havia referido anteriormente, o trabalhador é uma porção importante dos custos, que tem de

ser bem gerido, função esta que cabe à GRH desenvolver. A área da formação e da satisfação é a que carece de maior desenvolvimento.

A formação é um recurso estratégico que permite preparar os indivíduos das organizações para responder de uma forma mais eficaz às constantes mudanças e exigências do mercado e levar a que estes se sintam mais satisfeitos com o meio ambiente que os circunda dentro da organização. O valor das empresas sobe significativamente quando existe uma aposta na qualificação do seu capital humano, pois a formação permite o aumento do know-how e contributo para a melhoria dos índices de produtividade, a diminuição dos acidentes, a diminuição dos desperdícios, a aposta na prevenção e um melhor ambiente de trabalho. Por outro lado, o fato de ter trabalhadores satisfeitos e motivados estimula a proatividade e a criatividade dos mesmos e a consequente predisposição para a inovação e a criação de métodos de trabalho mais eficazes e eficientes. Sendo por isso defendidas por um conjunto alargado de testemunhos que referem essas mesmas condições Cordeiro, (2008), Gomes et al., (2008) e Peretti et all., (2001).

Tendo em consideração as razões apresentadas acima, podemos concluir que fazer um investimento nas competências formativas dos indivíduos é fazer um investimento para a empresa. Quando uma organização é constituída por uma equipa de trabalho formada e satisfeita, significa que os indivíduos aprendem novas competências que podem auxiliar a empresa a melhorar a produtividade, a reduzir erros, a criar confiança, e um ambiente de trabalho melhor.

> ***"Só há uma coisa pior que formar colaboradores e eles partirem… É não os formar e eles permanecerem".*** Henry Ford

7.4. Quais as práticas/medidas a ser implementadas para criar valor à utilização dos equipamentos de proteção?

A utilização de equipamentos de proteção faz parte do dia-a-dia de muitos trabalhadores. Sabe-se que os equipamentos de proteção têm a finalidade de proteção, ou seja, reduzir/controlar os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores. Consequentemente, na

maioria dos casos, a utilização de equipamentos de proteção só deve ser considerada como um dos últimos recursos de tecnologia de proteção/controle de riscos aos trabalhadores.

No que diz respeito às práticas/medidas avaliadas no presente estudo, destacam-se como mais elevadas a existência de procedimentos e a relação com os colegas, com a natureza do trabalho e com a relação com a chefia, o que poderá remeter para aquilo que é a realidade atual: as pessoas passam a maior parte do seu tempo no local de trabalho e, como tal, é fundamental sentirem-se satisfeitos e confortáveis, o que também é enunciado por Zacharatos et al., (2005).

Além de existirem procedimento para a utilização de equipamentos de proteção, participação na escolha do equipamento, as chefias participarem na forma como é utilizado, reconhecerem o trabalho, as condições serem favoráveis e de alguma forma serem reconhecidos no meio envolvente, é também imprescindível para a satisfação do trabalhado a existência de outros incentivos sem ser o vencimento relacionado diretamente com o trabalhador. Deve existir um processo contínuo de eliminação ou mitigação do que insatisfaz e desmotiva o trabalhador, bem como uma sensibilização para a necessidade da utilização dos equipamentos de proteção. Estes mesmos pensamentos ou ideias são defendidos por Freitas (2011), Tatoglu (2011) e Sousa et al. (2006), até porque existe um determinado paralelismo entre a promoção de um esforço com vista a introduzir e consolidar uma cultura de prevenção motivada e satisfeita quer na sociedade quer nas empresas.

Nesta questão pode-se concluir que atualmente as pequenas empresas, têm um longo processo na evolução em matéria de segurança laboral. A aquisição de boas práticas e a implementação de normas de segurança, requer um prévio conhecimento das falhas de segurança existentes, e que resultam em não conformidades existentes. Por outro lado, sabe-se que um dos grandes entraves à implementação de boas práticas deve-se ao elevado custo de aquisição e manutenção de medidas de proteção recomendadas, indo de encontro com as afirmações de Freitas (2011) e PRONACI (2002).

Em síntese, importa que cada organização se inteire pela satisfação, formação e implementação de boas práticas e medidas, de forma a poder contribuir para um entorno mais sustentável e, seguidamente, incorpore as boas práticas e a responsabilidade social na sua organização. Podendo esta ter um impate maior ou menor, ter um custo de implementação

maior ou menor, o que interessa é que a organização a implemente, que todos os intervenientes se sintam bem com as prática e permaneçam abertos para evoluir.

7.5. Quais os trabalhadores que se encontram melhor preparados para a utilização dos equipamentos de proteção?

Quando inquiridos os trabalhadores com o intuito de saber quais os que se encontravam melhor preparados para a utilização de equipamentos de proteção, as respostas são muito unanimas. Neste sentido, salienta-se aqui a concordância por parte dos participantes quando são questionados quanto ao acesso às formações, reforçando a ideia de que são incluídos na escolha dos equipamentos de proteção. Encontrando-se mais discordante na satisfação com a formação dada para a utilização de equipamentos de proteção.

Neste sentido e em concordância com McElroy et al. (2001) é importante que a organização consiga perceber as necessidades que os trabalhadores carecem e se as formações que tem vindo a desenvolver vão de encontre aos objetivos pretendidos pela empresa, mas também às necessidades dos trabalhadores. Se a mesma não for benéfica para ambas as partes não terá frutos, não vai criar valor, não vai funcionar vai ser apenas um investimento sem retorno. Pelo que é importante que os colaboradores participem sempre nestas escolhas e que a sua decisão tenha alguma influência na seleção das formações ministradas pela organização. Tal como indica Miguel (2012) "A escolha final deve ser tomada com base numa análise cuidada do posto de trabalho, pois esta participação dos trabalhadores conduz a uma maior motivação para o uso de EPI´s."

Até a OIT (2006) "sublinha também a importância do diálogo social e da total participação de todos os interessados nesta área, como requisito prévio para uma gestão bem-sucedida do sistema nacional de segurança e saúde no trabalho", ou seja, todos os intervenientes devem ter formação de forma a que exista sucesso na segurança dos trabalhadores.

Qualquer trabalhador que tenha de utilizar equipamentos de proteção individual ou coletiva tem de receber formação sobre a correta utilização e manutenção. Periodicamente, é conveniente fazer formação de refresch, tanto para os trabalhadores como para os respetivos supervisores / chefias diretas. A formação deverá incidir sobres os pontos seguintes:

- Quando é necessário utilizar os equipamentos de proteção;
- Qual o risco(s) que protege este equipamento de proteção;
- Que EPI é necessário para determinado risco;
- Como vestir, colocar, ajustar ou utilizar os equipamentos de proteção;
- Limitações do EPI em causa;
- Cuidados, manutenção, vida útil e destino dos equipamentos de proteção usados;
- Demonstração de que o trabalhador compreende a formação e se encontra apto a utilizar o equipamento de proteção adequadamente.

É certo que a melhor processo de evitar episódios de acidentes laborais ou doenças profissionais é investindo em segurança do trabalho. A prevenção é, sobretudo, uma ferramenta que atua para evitar problemas futuros. Seja engenheiro, técnico de segurança do trabalho ou outro qualquer individuo, todos devem ter como meta a melhoria nas estatísticas de não acidentes e não doenças profissionais.

Capítulo VIII – Conclusões

8.1.Conclusões

Esta dissertação de mestrado assumiu como objetivo compreender qual quais as práticas da Gestão de Recursos Humanos que influenciam a formação e a satisfação no trabalho na utilização de equipamentos de proteção individual ou coletiva. Para tal, esta análise apoiou-se num conjunto de variáveis a satisfação e a formação.

Realizou-se em primeiro lugar uma revisão de literatura. Sobre a Gestão de Recursos Humanos fala-se da evolução da gestão e as várias teorias. Há várias teorias que defendem que as Práticas de Recursos Humanos são mais eficazes do que a formação e vice-versa e também há teorias que defendem que ambos devem ser usados em conjunto.

O trabalho empírico envolveu o desenvolvimento de duas vertentes no sentido de responder aos objetivos propostos. Deste estudo empírico retiraram-se alguns resultados. Em primeiro lugar verificou-se que em geral os trabalhadores valorizam as Práticas de Recursos humanos e a satisfação do que a formação. Foi também possível concluir que os equipamentos de proteção nem sempre são um desconforto para quem os utiliza.

O tema "As práticas da Gestão de Recursos Humanos: Influência da Formação e da Satisfação no Trabalho na Utilização de Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva" não é um tema amplamente estudado apesar de que as organizações são feitas de trabalhadores, sendo por isso crucial que os mesmos se mantenham formados e satisfeitos com o trabalho, por forma a potenciar os seus pontos fortes. Os estudos existentes focam-se sobretudo na formação e na satisfação do trabalho, como prática de Gestão de Recursos Humanos não focando na generalidade nenhum elemento como é o caso dos equipamentos de proteção.

Após a análise foi possível apurar que é necessário aplicar algumas práticas como as recompensas e incentivos para perceber se estas estão ou não ligadas ao desempenho e à satisfação. Percebeu-se ainda que estão presentes nas empresas práticas que efetivam as

situações importantes e que a existência de situações de reconhecimento na organização satisfaz o trabalhador.

Futuramente será necessário realizar novos estudos por forma a comprovar os resultados encontrados, e compreender mais aprofundadamente o que poderá provocar as diferenças.

8.2.Contribuição do estudo para o campo empresarial

Num mercado global cada vez mais competitivo o estudo trás inúmeras oportunidades paro o tecido empresarial mais especificamente para empresas onde pretendam implementar a utilização de equipamentos de proteção de forma a satisfazer os trabalhadores. Embora o estudo não faça referencia ao tipo de estrutura empresarial, será importante a caracterização do setor, no intuito de desenvolver estratégias.

8.3. Contribuição do estudo para o campo académico

Permite o início da consolidação do campo académico coma a comunicação, identificação e tendências de utilização de determinadas prestativas teóricas, ou certos autores e obras na elaboração de artigos.
Possibilita o desenvolvimento de autorreflexões sistemáticas e críticas da investigação.

8.4.Experiências Adquiridas

No que diz respeito à presente dissertação, uma das suas características mais particulares está relacionada com a fundamentação do tema em termos acadêmicos aliada ao interesse que ela promove, profissional e pessoalmente. Este estudo constitui uma fonte de conhecimento devido à combinação de abordagens teóricas e práticas e decisões estratégicas no nível corporativo.

Numa perspetiva teórica, foi uma grande oportunidade para expandir o conhecimento baseado em estratégia. A pesquisa acadêmica permite explorar raízes estratégicas e evolução, compreendendo a contribuição de distintos autores ao longo dos tempos.

No entanto, a grande experiência a destacar está associada à pesquisa prática. A oportunidade de estabelecer contato com papéis com influência na decisão das empresas, induzindo uma nova perspetiva de estratégia ao autor. Procurar intuições do contexto real foi

uma maneira de entender principalmente como é que cada uma das forças, internas ou externas, influencia a perceção sobre cada estratégia corporativa e, consequentemente, a decisão inerente. Não é comum no contexto acadêmico

8.5.Limitações ao Estudo

Falta de bibliografia do tema abordado.

As conclusões desta dissertação devem ser lidas com os devidos cuidados de uma amostra considerada pequena, esta é por isso a principal limitação desta investigação, dada a impossibilidade de realizar generalizações.

Inexistência de estudos que se tenham debruçado sobre a realidade das empresas.

O tamanho da amostra válida não pode ser conclusivo para a generalidade, face ao número de indivíduos natos no país.

Uma outra limitação encontrada é que o estudo foi aplicado a vários setores, não podendo os resultados ser generalizados para todos os sectores. Apesar desta limitação, o estudo poderá ter tido a vantagem de evitar os efeitos de outras áreas.

8.6.Sugestões Futuras

Seguindo o raciocínio anterior, o contexto acadêmico apresenta algumas diferenças significativas quando comparado ao contexto real das organizações. Nestes termos, a falta entre os dois ambientes constitui uma oportunidade para ampliar o conhecimento sobre os tópicos de gestão de recursos humanos e a formação e satisfação com a utilização de equipamentos de proteção.

Relativamente a futuras investigações seria relevante, tendo em conta o papel desempenhado pelas chefias no processo de gestão da formação, a realização de um estudo que permitisse compreender o modo como percecionam o papel da formação no contexto da organização, assim como o alargamento deste tipo de estudos a empresas do mesmo setor de atividade, tendo em conta as suas especificidades, de forma a poderem ser efetuadas comparações dos resultados obtidos.

Bibliografia

ACT, APSEI e IPQ. (Setembro de 2016). GUIA GERAL PARA A SELEÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI).

Aguinis, H. e Kraiger, K. (s.d.). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, pp 451-474.

Alcobia, P. (2001). Atitudes e satisfação no trabalho. *In J.M.C. Ferreira, J. Neves e A. Caetano (coord.), Manual de Psicossociologia das Organizações*, 281 - 306. Lisboa: McGraw-Hill.

Alves, C. A. e Osório, C. (2005). Análise coletiva de acidentes de tabalho: dispositivo de intervenção e formação no trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, Vol. 8* , 87-98.

Arieiro, V. M. (2015). Subnotificação de acidentes de trabalho de enfermeiros do serviço de urgência. *Mestrado em Enfermagem Médico-Cirúrgica, Institute Politécnico de Viana do Castelo - Escola Superior de Saúde*.

Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resources management practice* (10th edition ed.).

Arthur, J. (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal 37*, 670-687.

Assembleia Da República . (25 de Fevereiro de 2005). Decreto de Lei n.º 50.

Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research And Practice*, 77-88.

Bae, J. e Lawler, J. (2000). Organizational and HRM strategies in Korea: impact on firm performance in an emerging economy. *Academy of Management Journal 43*, 502-517.

Becker, B., Huselid, M. e Ulrich, D. (2001). The HR scorecard: linking people, strategy and performance. Harvard Business School Press.

Bernardes, A. (2011). Políticas e Práticas de Formação em Grandes Empresas. Situação Atual e Perspetivas Futuras. *Dissertação de Doutoramento*. Lisboa: Universidade de Lisboa – Instituto de Educação.

Bonache, J. e Cabrera, Á. (2004). Dirección Estratégica de Personas - Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Madrid: Pearson Edicación, S.A.

Boselie, P., Paauwe, J. e Jansen, P. (2001). Human resource management and performance: lessons from the Netherlands. *he International Journal of Human Resource Management 12*, 1107-1125.

Burke, M., Sarpy, S., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, O. e Islam, G. (2006). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. *American Journal of Public Health*, 315-324.

Cabral-Cardoso, C. (2004). "The Evolving Portuguese Model of HRM". *The International Journal of Human Resource Management*.

Caetano, A. (2007). Avaliação da Formação – Estudos em Organizações Portuguesas. Lisboa: Livros Horizonte.

Caetano, A., Passos, A., Cal, M., Carmo, M., Alcobia, P., Alves, P. e Bogalho, S. (2000). Mudança Organizacional e Gestão de Recursos Humanos. Lisboa : Direção Editorial do IEFP.

Camara, P. B., Guerra, P. B. e Rodrigues, J. V. (2013). *Humanator XXL - Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* . Lisboa : Dom Quixote.

Carmo, H. e Ferreira, M. M. (1998). *Metodologia da Investigação.* Lisboa: Universidade Aberta.

Chambel, J., Curral, L., Ferreira, L. e Morais, M. (2000). A gestão de recursos humanos e as percepções, atitudes e bem estar dos trabalhadores: um estudo comparativo de dois casos, em A. Gomes, A. Caetano, J. Keating e M. Cunha (Eds). *Organizações em transição*. Coimbra: Imprensa da Universidade.

Chiavenato, I. (1983). *Introdução à Teoria Geral da Administração.* São Paulo: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (1987). Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas.

Chiavenato, I. (1996). *Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas.* São Paulo: Atlas.

Clarke, S. (1998). Safety culture on the U.K. railway network. *Work and Stress*, 285-292.

Cordeiro, J. (2008). Gestão de Recursos Humanos e Estratégias Empresariais: Os quadros superiores das Empresas do Sector de Componentes para automóvel. *Tese de doutoramento em Sociologia do Trabalho, das Organizações e do Emprego*. Lisboa: ISCTE.

Costa, P. C. (2 de Setembro de 2015). Gestão de Pessoas: Arte ou Ciência . *RH Portal* .

Cunha, M., Rego, A. e Cabral-Cardoso, C. (2007). Tempos Modernos: Uma história das organizações e da gestão . Lisboa: Sílabo.

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R. e Cabral-Cardoso, C. (2006). Manual de Comportamento Organizacional e Gestão. *4.ª Edição*. Editora RH.

D'Arcimoles, C. (1997). Human resource policies and company performance: a quantitative approach using longitudinal data. *Organization Studies 18*, 857-874.

Delery, J. e Doty, D. (1996). Modes of theorizing in strategic human resources management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. 802-835. Academy of.

Drucker, P. (2000). *Management Challenges for the 21st Century.* Elsevier.

Esteves, M. T. (2008). Práticas de gestão de recursos humanos e atitudes e comportamentos de trabalho: Estudo de caso no sector bancário português. Lisboa : Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Esteves, T. P. e Caetano, A. (2010). Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Resultados Organizacionais: Estudos, Controvérsias Teóricas e Metodológicas. *Artigo - Revisão de Literatura*. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho.

Ferreira, J., Neves, J. e Caetano, A. (2001). Manual de Psicossociologia das Organizações. Lisboa: Mc Graw Hill.

Fonseca, S. (2012). A formar vencedores todos os dias. *334*. Examo.

Francisco, C. e Gomes, J. F. (2014). *Investigação em Gestão de Recursos Humanos - Um guia de boas práticas.* Escolar Editora.

Freitas, L. C. (2011). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho* (2ª Edição ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Ghiglione e Matalon. (2001). *O Inquérito.* Oeiras: Celta Editora.

Gomes, D. (2011). Motivação no trabalho. *In D. Gomes (Coord.) Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos*, 241 - 319. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

Gomes, J., Cunha, P., Rego, A., Cunha, R., C.-C. C. e Marques, C. (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano.* Lisboa: Sílabo.

Guest, D. (1997). Human resource management and performance: a review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management 8*, 263-276.

Guthrie, J. (2001). High-involvement work practices, turnover and productivity: evidence from New Zealand. *Academy, of Management Journal 44*, 180-190.

Handel, M. J. (2003). The Sociology of Organizations. London: Sage Publications.

Hassard, J. (2012). Rethinking the Hawthorne Studies: The Western Electric research in its social, political and historical context. 14-31. Human Relations 65.

Herzberg, F. (2003). One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard business review. 3-11.

Huselid, M. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 635-72.

Ivancevich, J. M. (2008). "Gestão de Recursos Humanos". São Paulo: McGraw-Hill.

Kirkpatrick, D. L. (2005). Evaluating a Training Course on Performance Appraisal and Coaching. *Improving Employee Performance Through Appraisal and Coaching*, pp. 128-141.

Lima, M. L., Monteiro, M. B. e Vala, J. (1995). A satisfação organizacional: Confronto de modelos. *In J. Vala, M. B. Monteiro, L. Lima e A. Caetano (Orgs). Psicologia Social das Organizações: Estudos em empresas portuguesas, 2º ed.*, 101 - 122. Oeiras: Celta Editora.

Locke, E. A. (1983). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *In Dunnette, M. D. (ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology: 1297-1349*. New York: John Wiley & Sons.

Lopes, A. e Picado, L. (2010). Conceção e Gestão da Formação Profissional Contínua: Da qualificação individual à Aprendizagem Organizacional. Mangualde: Edições Pedago.

Marques, J. (2010). Uma história da gestão de recursos humanos. *Revista Dirigir*, pp. 20-23.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*.

McElroy, J., Morrow, C. e Rude, S. (2001). Turnover and organizational performance: A comparative analysis of the effects of voluntary, involuntary, and reduction-in-force turnover. *Journal of Applied Psychology*.

Meignant, A. (2003). A Gestão da Formação. *2º Edição* . Lisboa: Dom Quixote.

Miguel, A. S. (2012). *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho.* Porto: Porto Editora.

Moura, E. (2000). *Gestão dos Recursos Humanos: Influências e determinantes do desempenho.* Lisboa: Edições Sílabo.

Neves, A. e Costa, R. (2012). *Gestão de Recursos Humanos de A a Z.* RH Editora.

Neves, J. (2000). *Gestão de Recursos Humanos: Evolução do Problema em Termos dos Conceitos e das Práticas.* Lisboa: RH Editores.

Nicholson, N. (1995). Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior. Massachusetts: Blackwell Publishers.

Nunes, F. M. (2010). Segurança e Higiene do Trabalho. *Manual Técnico*. Lisboa : Cooptécnica Gustave Eiffel.

OIT, O. I. (2006). Convenção OIT n. 187. *Convenção sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho*.

Padial, A. D. (2005). La influencia de los sistemas de calidad en los objectivos de la Géstion de RR.HH. *En la Pymes*. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.

Peretti, J. M. (2001). *O investimento Formação. Em Recursos Humanos* (Vol. 3ª Edição). Lisboa: Edições Sílabo.

Pfeffer, J. (1988). The human equation: building profits by putting people first. *Boston: Harvard Business School Press*.

Prata, F. L. (2014). A avaliação do impacto da formação: o caso da Clínica de S. Cristóvão. *Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional, Universidade Lusíada de Lisboa - Faculdade iências da Economia e da Empresa*. Lisboa .

Price, A. (1997). Human Resource Management in a Business Context. *International Thomson Business Press*. London.

PRONACI. (2002). Ficha Técnica . *Higiene e Segurança no Trabalho* . Edição AEP.

Rafael, M. e Lima, R. (2012). Qualidade de vida no trabalho e práticas de gestão de recursos humanos: Relações com a satisfação profissional. *Papel apresentado no VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional,*. Lisboa.

Sainsaulieu, R. (1977). *L'Identité au Travail.* Paris: Éd. FNSP.

Santos, A. M. e Popadiuk, S. (2010). A Gestão do Conhecimento e a Capacidade de Competição. *Contextus Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, pp. 21-32.

Sarathy, R. e Barbosa, J. D. (1981). Fatores explicativos da permanência e saída do emprego. *Revista de Administração de Empresas*, 17-29.

Savaneviciene, A. e Stankeviciute, Z. (2011). Human resource management practices linkage with organizational commitment and job satisfaction. *Economics and Management, 16*, 921 - 928.

Seaver, M. e O'Mahony, L. (2003). Gestão de Sistemas de Segurança, Higiene e Saúde no trabalho - ISA 2000. Lisboa: Projetos e Edições, Lda.

Serrano, M. J. (2010). A Gestão de Recursos Humanos: Suporte teórico, Evolução da Função e Modelos. Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações - ISEG.

Sierra Bravo, R. (1988). Técnicas de investigación social. *Teoría e ejercicios*. Madrid: Paraninfo.

Siqueira, M., Tamayo, Á. e Bastos, A. (2008). Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed.

Sousa, M. J., Duarte, T., Sanches, P. G. e Gomes, J. (2006). Gestão de Recursos Humanos. *Métodos e Práticas. 10ª Edição*. Lisboa : LIDEL – Edições Técnicas, Lda.

Souza, I., Reche, P. e Sachuk, M. (2013). O comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho em funcionários de um hospital da cidade de Umurama. *Qualit@ s Revista Eletrônica, Vol. 14, nº.1*.

Stefano, S., Zampier, M. e Maçaneiro, M. (2006). Satisfação no trabalho e indicadores de clima organizacional: Um estudo de multi-casos na região central do paraná.

Tatoglu, F. Y. (2011). The Relationships between Human Capital Investment and Economic Growth: A Panel Error Correction Model. *Journal of Economic and Social Research, Vol. 13 (1)* , 77-90.

Torrington, D., Hall, L., Taylor, S. e Atkinson, C. (2011). *Human Resource Management* (8th ed. ed.). Prentice Hall,.

Vairinhos, V. M. (1995). Estaíistica . Lisboa: Universidade Aberta.

Veiga, R. (2009). Segurança, Higiene e Segurança no Trabalho. Veriag-Dashofer.

Vergara, S. C. (2006). Projectos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas .

Vilelas, J. (2009). Investigação: o processo de construção do conhecimento. Lisboa : Sílabo .

Yin, R. K. (1994). *Case Study Research, Design and Methods.* London: Sage Publications.

Zacharatos, A., Barling, J. e D'Iverson, R. (2005). High-performance work systems and occupational safety. pp. 77-93. Obtido de Journal of Applied Psychology.

Anexo 1 – Questionário

As práticas da Gestão de Recursos Humanos: Influência da Formação e da Satisfação no Trabalho na Utilização de Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva

Este questionário enquadra-se numa investigação no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, realizada no Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos.
O questionário é anónimo, não devendo por isso colocar a sua identificação.
Não existem respostas certas ou erradas. Por isso lhe solicitamos que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões. Na maioria das questões terá apenas de assinalar com um circulo a sua opção de resposta.

Parte - I

Para responder por favor marcar com um circulo somente uma única resposta que melhor traduz a impressão sobre cada uma das afirmações.

1. **1. Sexo:**
   Mark only one oval.
   - ◯ Masculino
   - ◯ Feminino

2. **2. Faixa de idade:**
   Mark only one oval.
   - ◯ Até 25 anos
   - ◯ De 25 a 35 anos
   - ◯ De 35 a 45 anos
   - ◯ De 45 a 60 anos
   - ◯ Acima de 60

3. **3. Habilitações literárias**
   Mark only one oval.
   - ◯ Até 4º ano
   - ◯ Atá 6º ano
   - ◯ Até 9º ano
   - ◯ Até 12º ano
   - ◯ Licenciado
   - ◯ Mestrado
   - ◯ Doutorado

4. **4. Anos de serviço**
   Mark only one oval.
   - ◯ Até 1 ano de atividade
   - ◯ De 1 a 3 anos de atividade
   - ◯ De 3 a 5 anos de atividade
   - ◯ De 5 a 10 anos de atividade
   - ◯ Mais de 10 anos de atividade

5. **5. Setor de atividade**

6. **6. Número médio total de colaboradores da organização**
   Mark only one oval.

   - Até de 10 colaboradores
   - de 11 a 50 colaboradores
   - de 51 a 100 colaboradores
   - de 101 a 150 colaboradores
   - de 151 a 250 colaboradores
   - Mais de 250 colaboradores

7. **7. Zona do país:**

Parte - II

Para responder a este questionário por favor, coloque um círculo no número que corresponda ao seu grau de concordância, sendo que:
1 - Discordo Totalmente 2 – Discordo 3 – Discordo ligeiramente 4 - Nem Concordo Nem Discordo 5 – Concordo ligeiramente 6 – Concordo 7- Concordo Totalmente

8. **1. Existe um programa formalizado de acolhimento e acompanhamento na sua organização.**
   Mark only one oval.

   - 1
   - 2
   - 3
   - 4
   - 5
   - 6
   - 7

9. **2. Os trabalhadores são envolvidos em atividades de melhoria.**
   Mark only one oval.

   - 1
   - 2
   - 3
   - 4
   - 5
   - 6
   - 7

10. **3. Existe mecanismo de consulta e diálogo entre colaboradores e chefias.**
    Mark only one oval.

    - 1
    - 2
    - 3
    - 4
    - 5
    - 6
    - 7

11. **4. O ambiente de trabalho é favorável à melhoria contínua.**
Mark only one oval.

- ◯ 1
- ◯ 2
- ◯ 3
- ◯ 4
- ◯ 5
- ◯ 6
- ◯ 7

12. **5. A sua satisfação influência as oportunidades e as novas competências profissionais na organização.**
Mark only one oval.

- ◯ 1
- ◯ 2
- ◯ 3
- ◯ 4
- ◯ 5
- ◯ 6
- ◯ 7

13. **6. Existe política de gestão de recursos humanos na organização.**
Mark only one oval.

- ◯ 1
- ◯ 2
- ◯ 3
- ◯ 4
- ◯ 5
- ◯ 6
- ◯ 7

14. **7. Existem oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências.**
Mark only one oval.

- ◯ 1
- ◯ 2
- ◯ 3
- ◯ 4
- ◯ 5
- ◯ 6
- ◯ 7

15. **8.Tem consciência que o seu desempenho individual pode ter consequências positivas ou negativas nas atividades desempenhadas.**
Mark only one oval.

- ◯ 1
- ◯ 2
- ◯ 3
- ◯ 4
- ◯ 5
- ◯ 6
- ◯ 7

16. **9. Participa em projetos de mudança na organização.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

17. **10. A organização lidera através do exemplo demonstrado no processo de mudança.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

18. **11. Existem procedimentos com indicações sobre como e quando utilizar os equipamentos de proteção.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

19. **12. Considera que os equipamentos de proteção disponibilizados são adequados às tarefas.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

20. **13. O uso de equipamentos de proteção dificulta as tarefas que realiza.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

21. **14. Participa no processo de aquisição de novos equipamentos.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

22. **15. Recebeu formação adequada sobre a utilização dos equipamentos de trabalho.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

23. **16. As chefias e/ou os colegas têm alguma influência no modo como recorre ao uso dos equipamentos de proteção.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

24. **17. A empresa dispõe de programa anual de formação profissional.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

25. **18. As formações realizadas são destinadas a todos os trabalhadores.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

26. **19. De uma forma geral, considera enriquecedora a formação que tem vindo a receber.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

27. **20. As formações melhoram o desempenho e a performance das tarefas realizadas.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

28. **21. Em matéria de segurança e saúde no trabalho já frequentou alguma formação.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

29. **22. Na empresa existe algum incentivo sem ser o vencimento.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

30. **23. As pessoas (chefias/colegas) reconhecem quando faz as coisas bem-feitas.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

31. **24. As condições de trabalho do local de trabalho são boas.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

32. **25. Sente-se satisfeito com os equipamentos de proteção individual e coletava que lhe são atribuídos.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

33. **26. As chefias estimulam-no a fazer melhor o seu trabalho.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

34. **27. Existe reconhecimento da empresa pelo bom desempenho.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

35. **28. Está satisfeito com o seu trabalho.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

36. **29. Sente-se satisfeito com a formação e a utilização dos equipamentos de proteção individual e/ou coletiva.**
Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Muito obrigado pela sua colaboração

Agora é só submeter (Submit)

Powered by
Google Forms

Apêndice A – Estatística de teste por questão de pesquisa

Faixa de idade:					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Acima de 60	3	3,1	3,1	3,1
	Até 25 anos	4	4,1	4,1	7,2
	De 25 a 35 anos	20	20,6	20,6	27,8
	De 35 a 45 anos	38	39,2	39,2	67,0
	De 45 a 60 anos	32	33,0	33,0	100,0
	Total	97	100,0	100,0	