

UNIVERSIDADE POLITÉCNICA

A POLITÉCNICA

Escola Superior de Gestão, Ciência e Tecnologia

Cátia Mariamo Alberto Aly Abdul

SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO: Análise das condições de trabalho
dos colaboradores da empresa de construção civil Soares da Costa Moçambique, SARL

Maputo, Outubro de 2010

i

Trabalho de fim do Curso de Administração e Gestão de Empresas para obtenção do grau de
Licenciatura no ano de 2010

UNIVERSIDADE POLITÉCNICA

A POLITÉCNICA

Escola Superior de Gestão, Ciências e Tecnologias

Cátia Mariamo Alberto Aly Abdul

**SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO: Análise das condições de trabalho
dos colaboradores da empresa de construção civil Soares da Costa Moçambique, SARL**

Maputo, Outubro de 2010

iii

Trabalho de fim do Curso de Administração e Gestão de Empresas para obtenção do grau de Licenciatura no ano de 2010

Cátia Mariamo Aly Abdul

SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO: Análise das condições de trabalho dos colaboradores da empresa de construção civil Soares da Costa Moçambique, SARL

Orientador: Sara Jona Laisse

Parecer do Orientador:

“Monografia apresentada à Universidade Politécnica como parte dos requisitos de graduação e obtenção do grau de licenciatura em Administração e Gestão de Empresas”.

Declaração de Honra

Declaro por minha honra que a presente monografia de licenciatura nunca foi apresentada, na sua essência, para a obtenção de qualquer grau e que ele constitui o resultado da minha investigação pessoal, estando no texto e na bibliografia as fontes utilizadas.

Declaro ainda que o presente trabalho não foi apresentado em nenhuma outra instituição para a obtenção de qualquer grau académico.

Maputo, Outubro de 2010

A estudante

Resumo

A presente pesquisa consiste numa análise exploratória aplicada, desenvolvida através de um estudo de caso da empresa de construção civil: Soares da Costa Mocambique SARL, com o objectivo de verificar se, as suas condições de trabalho obedecem às políticas laborais de saúde, higiene e segurança no trabalho - SHST delineadas pela empresa, verificar ainda se estas ocorrem em conformidade com a lei do trabalho nr. 23/2007 e com o que se tem defendido cientificamente.

Antes de realizar essa análise questionámo-nos o seguinte: será que se verifica o cumprimento legal das normas SHST na empresa de construção civil – Soares da Costa Moçambique, SARL? Ou por outra será que os empregadores da Soares da Costa cumprem com as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho que estabelecem para a sua empresa? Se é que as cumprem – será que elas encontram-se em conformidade com o que a lei de trabalho estabelece em Moçambique ou de acordo com os postulados científicos nesta área?

Esta pesquisa reveste-se de especial importância, na medida em que poderá contribuir para conscientizar os gestores de empresas de construção civil sobre os benefícios do cumprimento de programas de SHST, tanto para o aumento da produtividade, como para a conquista de bons resultados empresariais. Com isto não se pretende afirmar que pelos dados encontrados na nossa pesquisa poderemos generalizar as suas implicações para todas as empresas moçambicanas ou para as de construção civil, mas permite-nos identificar os dados e as possíveis implicações da falta de cumprimento dos programas de SHST.

O trabalho irá permitir também que a empresa estudada passe a valorizar não só questões relacionadas com o cumprimento dos seus projectos para o alcance dos objectivos preconizados pela empresa, mas a ter também preocupação com o bem estar dos seus colaboradores por ser este um factor importante para o alcance desses resultados, até porque, tal como está estipulado cientificamente, só se pode atingir um desenvolvimento sustentado se o crescimento económico for baseado na justiça social e no respeito ao meio ambiente e à qualidade de vida das pessoas.

Várias foram as motivações para a realização desta pesquisa, mas podemos destacar: a constatação da raridade de discussão nesta área em Moçambique, daí termos sentido a

necessidade de contribuir com mais estratégias que possam melhorar as políticas de defesa e protecção do trabalhador, no local de trabalho. Além disso, pelas leituras que temos feito, verificamos que as empresas de construção civil são as que maior risco em termos de SHST, pelo que procurámos perceber as razões desses riscos.

Para responder os objectivos traçados para a presente pesquisa traçamos como hipóteses:

- a) existe um desajustamento entre as políticas de SHST estipuladas pela lei e as desenhadas pela empresa;
- b) os gestores da empresa/responsáveis de obra não cumprem com todos os programas de SHST fundamentais para a segurança dos seus colaboradores;
- c) a não utilização dos equipamentos de protecção está relacionada à negligência por parte dos colaboradores;
- d) há relação entre o incumprimento das normas de SHST e ânsia de alcançar os resultados.

Para validar ou invalidar essas hipóteses usamos os seguintes instrumentos:

- a) Questionários feitos aos responsáveis e colaboradores das obras (objecto de estudo da presente pesquisa);
- b) Observação não participante;
- c) Documentos da empresa; e
- d) A lei de trabalho nr 23/2007.

Para o questionário acima referido foi usada uma amostra aleatória simples, constituída por 9 responsáveis de obra e 60 colaboradores de obra.

Durante a pesquisa, foi possível perceber que a empresa possui um manual do qual consta o sistema de SHST que a empresa tem usado durante o tempo que opera no País, no entanto alguns dos elementos preceituados nesse manual não se encontram a ser cumpridos pela própria empresa.

Verificamos ainda que esse manual atende ainda às solicitação da lei de trabalho em Moçambique, no que concerne à SHST, no entanto, a falta de cumprimento da maioria das

normas preconizadas, tal como foi possível verificar ao longo da pesquisa, permitem-nos concluir que os colaboradores das obras correm numerosos riscos no ambiente de trabalho da empresa, pois a prevenção dos mesmos é feita apenas à base de uso de equipamentos de

protecção individual, por alguns funcionários; sem que os responsáveis pelas obras procurem formas de reverter a situação.

Foi possível notar também que os trabalhadores, apesar de conhecerem os riscos a que estão expostos em sua actividade laboral, negligenciam a utilização dos equipamentos de protecção individual (EPIs), o que significa que precisam ser treinados e capacitados sobre esta prática.

Dos autores estudados, aprendemos que as empresas devem aliar ao cuidado a ter com a segurança dos seus colaboradores no ambiente de trabalho, os materiais a serem usados à produtiv, pois, para eles, a falta de conjugação conjunta desses esforços a produtividade da empresa fica posta em causa, pelo que pode-se concluir que se a empresa estudada conjugasse melhor a combinação dos referidos esforços seria muito mais produtiva do que é.

Palavras-chave: Higiene, Segurança, Acidentes de trabalho, Condições de trabalho, Qualidade de vida no trabalho, Produtividade

Dedicatória

Dedico este trabalho em especial ao meu esposo Cremildo Arrone, aos meus pais João Mabombo e Mariamo Ali, pelo apoio incondicional durante o percurso da minha carreira estudantil. E também a todos os docentes e colegas de curso que me acompanharam durante o processo da minha formação.

Agradecimentos

Em primeiro lugar a Deus,

aos meus professores e colegas do curso de licenciatura, em especial a minha orientadora, por se ter disponibilizado e dedicado sempre que fosse necessário, à medida que o trabalho se desenvolvia.

À minha família que sempre me apoiou no meu crescimento pessoal e na minha carreira estudantil.

Agradeço ainda aos direcção da Soares da Costa Moçambique SARL, particularmente, o dr. Pamplona(director financeiro) e o sr. Narciso(responsável do dept. De RH) por ter consentido em nos receber para que pudéssemos realizar a presente pesquisa. Endereçar também os meus sinceros agradecimentos aos colaboradores da empresa por contribuírem com as suas opiniões. E por fim a todos que directa ou indirectamente colaboraram para que este trabalho de fim de curso pudesse hoje estar a ser apresentado, o meu muito obrigado.

Lista de Abreviaturas

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

EPIs – Equipamentos de Protecção Individual

EPCs – Equipamento de Protecção Colectiva

SHST – Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

SADC – Southern African Development Community ou Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral.

IT – Incapacidade temporária

IPP – Incapacidade Parcial Permanente

IPT – Incapacidade Permanente Total

Sumário

I. INTRODUÇÃO	5
1.1. Justificativa do tema	8
II. REVISÃO DA LITERATURA.....	9
2.1. Conceitos básicos	9
2.1.1. Responsabilidade social	9
2.2. Condições de trabalho	10
2.2.1. Condições físicas e ambientais de trabalho	11
2.2.2. Ambiente térmico	13
2.2.3. Iluminação	13
2.2.4. As vibrações.....	14
2.3. Segurança.....	14
2.3.1. Segurança no posto de trabalho	16
2.4. A importância da sinalização.....	20
2.5. Factores que afectam a SHST.....	20
2.6. Relação entre as condições de trabalho e a produtividade	21
2.7. Qualidade de vida no trabalho - QVT	22
2.8. Satisfação no trabalho.....	22
2.9. Legislação sobre SHST	23
III. METODOLOGIA DO TRABALHO	25
3.1. O Método.....	25
3.1.1. A estratégia de pesquisa.....	25
3.1.2. Método qualitativo	26
3.1.3. Método quantitativo	26
3.2. População e amostra	27

3.2.1.	Segmentação da amostra.....	27
3.2.2.	Caracterização da amostra	28
IV.	O ESTUDO DE CASO – APRESENTAÇÃO E DESCRIÇÃO DE DADOS COLHIDOS NO TERRENO.....	29
4.1.	Historial da empresa	29
4.2.	Documentos da empresa - Manual e plano de segurança.....	29
4.3.	Observação não participante.....	32
4.4.	Questionário	35
4.4.1.	Responsáveis de obra.....	36
4.4.2.	Colaboradores de obra	37
4.5.	Síntese dos resultados encontrados no local da pesquisa (responsáveis e colaboradores de obra).....	39
V.	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	44
5.1.	Conclusões.....	44
5.2.	Recomendações	46
VI.	BIBLIOGRAFIA	48

ANEXOS

ANEXO 1 Distribuição percentual das respostas dos responsáveis e encarregados de obra....	50
ANEXO 2 Distribuição percentual das respostas dos colaboradores de obra.....	52
ANEXO 3 Sinalização	54
ANEXO 4 Questionário n° 1- para aos colaboradores de obra.....	56
ANEXO 5 Questionário n° 2- para os responsáveis de obra.....	58

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Níveis de ruído	12
Tabela 2: Acidentes verificados em Moçambique	15

I. INTRODUÇÃO

Nos dias que correm, tem-se constatado a falta de preocupação com questões de higiene e segurança no trabalho em Moçambique. No mundo globalizado em geral e com a integração regional dos países da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral - SADC, dos quais Moçambique faz parte; os mercados têm se mostrado cada vez mais exigentes e competitivos, o que torna necessário a criação de mecanismos com vista a aumentar o desempenho das empresas de pequeno e grande porte, no tocante à SHST, através da adesão à políticas de protecção ao trabalhador, de modo a controlar melhor os riscos de acidentes e doenças profissionais e ainda de incrementar cada vez mais a produção de resultados para as empresas.

A esse respeito, Milkovich & Boudreau (2000) acrescentam que a globalização, força as empresas a investir em políticas de responsabilidade social, de trabalho e SHST, por forma a que estas possam sobreviver.

A presente pesquisa surge da constatação da raridade de discussão nesta área em Moçambique, daí termos sentido necessidade de contribuir com mais estratégias que possam melhorar as políticas de defesa e protecção do trabalhador, no local de trabalho. Além disso, pelas leituras que temos feito, verificamos que as empresas de construção civil são as que maior risco têm em termos de SHST, daí termos decidido perceber as razões desses riscos.

Assim, abordaremos como pano de fundo a problemática ligada às condições de trabalho nas empresas e suas implicações na gestão de recursos humanos, na empresa estudada.

Iremos verificar, por um lado, se as condições de trabalho dos colaboradores da empresa estudada obedecem às normas de SHST defendidos cientificamente e, por outro lado, se, elas ocorrem de acordo com as políticas laborais defendidas pela lei de trabalho nr. 23/2007, em vigor em Moçambique e com as normas estipuladas pela empresa em estudo.

É um estudo de caso onde foram usados os métodos qualitativo e quantitativo. O primeiro método foi usado para colher dados através da pesquisa bibliográfica, documentos da empresa e da observação participante da investigadora do trabalho. O método quantitativo foi aplicado

para colher dados referentes à SHST, através de um questionário elaborado pela pesquisadora para o efeito .

A análise das políticas laborais de saúde, higiene e segurança no trabalho em empresas do ramo de construção civil é importante, porque é uma das áreas de maior risco, necessitando, assim que a cultura de prevenção de acidentes e doenças profissionais se espalhe por todos os níveis da organização, por forma a contribuir para a diminuição de custos, perdas e danos decorrentes dos mesmos.

Ao pretender desenvolver a nossa pesquisa, colocamo-nos diferentes perguntas das quais gostávamos de ter “alguma resposta”, ao longo da presente pesquisa. Dada a inquietação que temos e ao objectivo que pretendemos alcançar questionámo-nos:

- ✓ a quem cabe zelar para que as normas de saúde, higiene e segurança sejam cumpridas, nas empresas?
- ✓ Será que os trabalhadores das empresa de construção civil estudada conhecem os seus direitos e deveres, no que concerne à saúde, higiene e segurança no trabalho?
- ✓ Ou, por outra, será que os empregadores da Soares da Costa cumprem com as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho que estabelecem para a suas empresa? Se é que as cumprem – será que elas encontram-se em conformidade com o que a lei de trabalho estabelece em Moçambique ou de acordo com os postulados científicos nesta área?
- ✓ Que impedimentos é que existem para a falta de cumprimento dessas normas – se é que há incumprimento?

Todas as questões propostas podem ser sumarizadas na seguinte pergunta de pesquisa: será que se verifica o cumprimento legal das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa de construção civil – Soares da Costa Moçambique, SARL?

Ao nos propormos responder às questões acima mencionadas, o nosso **objectivo geral** é verificar se as condições de trabalho da empresa em análise obedecem às políticas laborais de saúde, higiene e segurança no trabalho delineadas pela empresa e verificar se, ocorrem em

conformidade com a lei do trabalho nr. 23/2007 e com o que se tem defendido cientificamente.

Para alcançar o objectivo geral definido foram identificados os seguintes **objectivos específicos**:

- descrever as condições de trabalho dos colaboradores na empresa e averiguar se ocorrem em conformidade com as políticas de segurança delineadas na empresa;
- verificar se as políticas laborais da empresa, referentes à saúde, higiene e segurança no trabalho ocorrem de acordo com o estipulado na lei de trabalho vigente em Moçambique e com o postulado cientificamente;
- Propor estratégias (caso seja necessário) para melhorar não só a segurança física, como também ambiental da empresa, afim de contribuir para o aumento da sua produtividade e competitividade da empresa, a partir de acções tendentes a melhorar a SHST.

Partindo do pressuposto que, em Moçambique, algumas empresas de construção civil não cumprem com as normas de SHST estabelecidas pela lei para esse tipo de empresas, identificamos como hipóteses:

- a) existe um desajustamento entre as políticas de SHST estipuladas pela lei e as desenhadas pela empresa;
- b) os gestores da empresa/responsáveis de obra não cumprem com todos os programas de SHST fundamentais para a segurança dos seus colaboradores;
- c) a não utilização dos equipamentos de protecção está relacionada à negligência por parte dos colaboradores;
- d) Há relação entre o incumprimento das normas de SHST e ânsia de alcançar os resultados;

1.1. Justificativa do tema

Segundo o manual de segurança da empresa em estudo (2009: 33) “a indústria de construção civil é, pela sua especificidade, uma das que mais contribui para o elevado nível de acidentes de trabalho, que todos os anos se verificam. Assim, pode-se afirmar que a falta de cumprimento das regras de segurança é a origem de quase todos os acidentes.”

Considerando este pressuposto, vimos a necessidade de compreender os factores que estão por detrás dessa grande incidência de casos no ramo da engenharia civil. E, para tal, fomos verificar as condições em que trabalham os colaboradores da empresa em análise. Outra questão que nos levou a fazer a presente pesquisa prende-se com o facto de haver poucos trabalhos sobre esta matéria.

A organização do presente trabalho seguiu os seguintes capítulos: 1, que corresponde à introdução; 2, revisão da literatura; 3, à metodologia usada para o trabalho; 4 ao estudo de caso (apresentação dos dados recolhidos no terreno e discussão dos dados obtidos na pesquisa) e; 5, às conclusões e recomendações.

II. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Conceitos básicos

Para o alcance dos objectivos delineados para o presente trabalho e, por forma a nos servirmos das ideias dos autores estudados, no capítulo referente à interpretação de dados, fomos ver de que forma é que diferentes autores definem os conceitos básicos e operacionais para o presente trabalho. Assim:

De acordo com (Milkovich & Boudreau; 2000), **higiene** consiste em identificar e controlar as condições de trabalho que podem prejudicar a saúde do trabalhador. Ligado à esse conceito estão as doenças profissionais que são aquelas que surgem no organismo devido as condições específicas do local onde se realiza uma actividade (nr. 1 art. 224, lei 23/2007).

Milkovich & Boudreau (2000) afirmam ainda que **segurança no trabalho** significa garantir o controlo e a prevenção de aspectos do ambiente de trabalho que tem potencial de causar um acidente.

Assim, **acidente de trabalho** é o sinistro que ocorre no local e durante o período de trabalho, que provoca no trabalhador lesão corporal, perturbação funcional ou doença que leva a morte ou que reduz a capacidade de trabalho (nr 1 art 222, lei nr 23/2007).

Para evitar que haja acidentes é importante que os colaboradores de obra usem equipamento de protecção que, de acordo com o Manual de Segurança da empresa em estudo (2009) serve para proteger o trabalhador contra riscos de acidente.

Outros tipos de acidentes podem ser causados por ruídos e, de acordo com Chiavenato (2004) são sons desagradáveis ou com intensidade elevada; assim sendo, tanto a empresa como os colaboradores têm responsabilidade na protecção contra os acidentes de trabalho. Nesse sentido, segundo Ferreira (1986) responsabilidade é obrigação que se tem sobre os próprios atos ou os de outrem.

2.1.1. Responsabilidade social

Para obter os resultados desejados, as empresas devem proteger os seu recursos humanos, pois são eles que realizam o trabalho e produzem resultados e se, eles não forem protegidos a

produtividade da empresa fica comprometida. Uma empresa responsável preocupa-se tanto com os seus recursos humanos, como com os recursos materiais. Isso é um acto de cidadania.

De acordo com Ferreira (1986) o conceito mais moderno de cidadania apresenta três dimensões:

- Dimensão civil: poder que as pessoas têm de manifestar-se para firmar compromissos de natureza privada como negociar, contratar ou fazer testamento, etc;
- Dimensão política: poder pessoal de manifestar-se para a condução dos negócios públicos como votar e ser votado;
- Dimensão social: a possibilidade de que as pessoas tenham suas necessidades básicas atendidas e o poder de manifestar-se para que isso aconteça.

O autor acabado de referir defende ainda que as empresas, através dos seus líderes, devem preocupar-se com a qualidade de vida dos seus trabalhadores, com as condições ambientais em que eles trabalham, bem como em ter relações éticas com a comunidade situada ao redor de onde a empresa funciona. Este pressuposto faz-nos depreender que só se pode atingir um desenvolvimento sustentado se o crescimento económico for baseado na justiça social e no respeito ao meio ambiente e à qualidade de vida.

A esse respeito Filho & Pinheiro (2006) acrescentam que nos dias que correm, tem se percebido a crescente preocupação com o desenvolvimento sustentável e com os direitos de cidadania. Em Moçambique, a Vodacom, a Mcel, a MOZAL e outras empresas, têm vindo a desenvolver acções voltadas para responsabilidade social. E, segundo os autores acima referenciados, as empresas que desenvolvem um comportamento socialmente questionável, correm o risco de atrair a atenção da mídia devido a exposição a riscos da comunidade circunvizinha e práticas lesivas aos funcionários.

2.2. Condições de trabalho

As condições em que o trabalho decorre contribuem bastante para o aumento do rendimento dos trabalhadores e eleva os índices de satisfação no trabalho e motivação nos indivíduos que o executam, (Caetano e Vala; 2007). Por outro lado, Marques e Cunha (2000) consideram as condições de trabalho uma área que analisa aspectos sobre a situação de trabalho como: as

características do meio ambiente, dos utensílios e máquinas, a organização do tempo de trabalho, a distribuição de tarefas e ainda relações de trabalho e legislação.

2.2.1. Condições físicas e ambientais de trabalho

No que diz respeito ao ambiente sonoro/ruído, Chiavenato (2004) refere que quando alguém está num ambiente de trabalho onde não consegue perceber a fala das pessoas, significa que o local é ruidoso. A dificuldade de percepção é devido à frequência e intensidade do ruído que, segundo Peretti (2001), pode afectar a qualidade de vida de um indivíduo, uma vez que os sons, são ouvidos pelo ouvido humano de 20 em 20 hertz como graves, médios ou agudos.

Peretti (2007) considera que os sons de frequência mais baixa (infra-sons) e os de frequência mais alta (ultra-sons), são impossíveis de ouvir e, se não houver um controlo ou protecção contra os mesmos, o cérebro e o sistema nervoso, podem ser afectados, causando surdez profissional, impedindo assim, o trabalhador de se relacionar com os seus colegas, família e também dificultar a percepção do movimento de máquinas ou veículos no local.

Consubstanciando este pensamento Chiavenato (2008) estabelece os seguintes níveis de ruído:

Tabela 1: Níveis de ruído

Tipo de som	Decibéis
Menor vibração sonora audível	1
Murmúrio	30
Conversação normal	50
Tráfego intenso	70
Início da fadiga causada por barulho	75
Ruídos industriais externos	80
Apitos e sirenes	85
Escapamentos de caminhões	90
Começo da perda de audição	90
Máquinas de estanqueamento	110
Serrarias	115
Limiar do estrondo doloroso	120
Prensa hidráulica	125
Aviões a jato	130

Fonte: Chiavenato (2008)

Esta tabela revela os valores cientificamente aceites como sendo de considerar quando se avalia o ruído num ambiente de trabalho. Não obedecer a este tipo de postulado poderá perigar a saúde do trabalhador e conseqüentemente o seu desempenho na empresa, bem como os resultados desta.

2.2.2. Ambiente térmico

De acordo com Peretti (2001) o corpo humano tem um sistema de termo regulação (irrigação cutânea, secreção de suor, arrefecimento) que controla a temperatura do corpo. Para o mesmo autor, esse sistema tem limites que quando ultrapassados, oferecem riscos enormes ao organismo.

Chiavenato (2004) acrescenta a isso o facto de em ambientes de temperatura quente ou fria, haver necessidade de se usar roupas apropriadas por forma controlar a temperatura do corpo e garantir a proteção das pessoas contra as doenças profissionais.

Para proteger o corpo das variações de temperatura a que possa estar exposto são necessários materiais como janelas e portas de modo a garantir, em ambientes com elevadas temperaturas, a ventilação do local.

Caetano & Vala (2007) acrescentam que é necessário também, considerar as diferenças individuais na relação com o ambiente térmico já que estas são importantes para a selecção de postos de trabalho em condições adequadas, uma vez que, algumas situações podem ser consideradas intoleráveis para uns e apenas desconfortáveis para outros. Ou seja, é preciso garantir que as condições térmicas do local sejam confortáveis porque caso contrário, podem gerar ineficiência, frustração, manifestações neuróticas e/ou gerar riscos físicos como: perda de memória, insónia, dores de cabeça, desequilíbrio e outros danos.

2.2.3. Iluminação

A grande maioria das pessoas usa a visão para realizar o seu trabalho, o que geralmente pode provocar fadiga ocular. Esta fadiga pode resultar de acordo com Peretti (2001) de:

- observação frequente dos objectos pequenos;
- esforço da retina para se adaptar a contrastes;
- fadiga nervosa causada pela atenção visual continuada.

Caetano & Vala; (2007) acrescentam ainda a necessidade do uso de microcomputadores e terminais informáticos. Assim, para eles, devido a complexidade da iluminação, três principais factores podem ditar os níveis adequados de iluminação:

- O tipo de tarefa a realizar;
- Os contrastes que se estabelecem; e
- O tipo de superfícies que compõe o posto.

Por isso é importante que a iluminação seja boa, tanto em quantidade – intensidade que condiz com a tarefa a realizar, assim como em qualidade – contrastes, de modo a facilitar a percepção.

2.2.4. As vibrações

As vibrações podem gerar problemas digestivos, vertebrais e paravertebrais no organismo humano devido a amplitude e frequência que possuem que fazem com que o corpo humano reaja forma diferente. Por exemplo, o uso contínuo de martelos e motosserras pode gerar lesões permanentes nos vasos sanguíneos e nas articulações (Peretti; 2007).

2.3. Segurança

A segurança está associada à prevenção contra acidentes de trabalho. Prevenir-se contra acidentes de trabalho, significa adoptar um conjunto de medidas de protecção prevendo que a segurança física do colaborador possa ser posta em risco aquando da realização do seu trabalho Milkovich & Boudreau (2000).

Por outro lado, na actividade corrente de uma empresa, compreendeu-se que os custos indirectos dos acidentes de trabalho são bem mais importantes que os custos directos, através de factores de ajuda, dos quais destacamos os seguintes (Chiavenato 2004):

- Perda de horas de trabalho pela vítima;
- Perda de horas de trabalho pelas testemunhas e responsáveis;
- Perda de horas de trabalho pelas pessoas encarregadas dos inquéritos;
- Interrupções da produção;

- Danos materiais;
- Atraso na execução do trabalho;
- Custos inerentes as peritagens e accões legais eventuais; diminuição do rendimento durante a substituição;
- A retoma do trabalho pela vítima.

Estas perdas podem ser elevadas, podendo representar quatro vezes o custo directo dos acidentes de trabalho.

No caso de Moçambique, entre 2001 e 2005 vários foram os tipos de acidentes de trabalho verificados:

Tabela 2: Acidentes verificados em Moçambique

Tipo de incapacidade	2001	2002	2003	2004	2005	% var
Acidentes de trabalho	286	202	165	139	252	81,3
acidentes com morte	9	6	10	4	7	75,0
Incapacidade temporária (IT)	268	177	144	108	224	107,4
Incapacidade permanente parcial (IPP)	9	14	9	16	15	-6,3
Incapacidade permanente total (IPT)	-	5	2	11	6	-45,5

Fonte: Ministério do trabalho, DNPET-2004

Estes dados, conforme se pode verificar oscilam muito e no período em análise não se revela uma redução dos sinistros para uma posição abaixo da metade. Este facto mostra a necessidade de haver mais cuidado na implementação e controle das políticas de SHST nas empresas, especialmente naquelas em que o risco de perda de vida é maior, por exemplo no caso das empresas de construção civil.

2.3.1. Segurança no posto de trabalho

Os equipamentos de protecção são todos os dispositivos para uso pessoal que permitem proteger a integridade física e a saúde do trabalhador. Eles devem ser utilizados quando já não for possível adoptar medidas de segurança geral, de modo a garantir a protecção contra os acidentes e as doenças profissionais (Manual de Segurança da Soares da Costa Mocambique SARL, 2009).

Podemos destacar dois tipos de equipamentos de protecção: colectiva e individual. Os equipamentos de protecção colectiva são aqueles que protegem os trabalhadores dos riscos, no ambiente de trabalho, bem como as instalações - de forma colectiva; enquanto os equipamentos de protecção individual são utilizados pelo trabalhador por forma a protegê-lo dos riscos individualmente.

Entre o grupo de equipamentos de protecção colectiva encontram-se os seguintes:

- Os guarda-corpos: usados em andaimes, abertura de vãos e fachadas, plataformas de trabalho e em escavações de grande profundidade;
- As entivacões: usadas em locais com perigo de soterramento, deslizamentos/desmonoramento de terra no local de trabalho ou em lugares próximos.
- Extintores - usados para combater o fogo em caso de incêndio de equipamentos ou instalações

E do grupo de equipamentos de protecção individual fazem parte os seguintes:

- Protecção da cabeça - o capacete é indispensável em situações de risco de queda de materiais suspensos. Por baixo ou próximo de andaimes, em actividades de montagem,

cofragem e decrofragem, trabalhos em pontes metálicas, postes, torres, escavações, valas, demolicões, terraplanagens, trabalhos em pedreiras e outros.

- Protecção dos olhos e da face - são usados diversos tipos de óculos de acordo com a especificidade da actividade como:
 1. Óculos isolantes – em ambientes com fumos, poeiras, substâncias gasosas irritantes, cáusticas e tóxicas;
 2. Óculos de cor e viseiras/anteparos – em trabalhos que emitam radiações perigosas e/ou se projectem partículas ou líquidos que possam lesar a face do trabalhador;
- Protecções dos pés – usam-se de preferência botas que podem variar no tipo de acordo com a actividade:
 1. Botas com biqueira de aço – usado em locais onde haja possibilidade de queda de materiais pesados sobre os pés;
 2. Botas com biqueiras de aço e palmilha de aço – usados para além de lugares com possibilidade de queda de materiais pesados a possibilidade o risco de perfuração dos pés;
 3. Bota de água – usada em locais húmidos ou que tenha água acumulada;
- Protecção das mãos – uso de luvas que podem ser:
 1. Resistentes a produtos químicos – para trabalho que envolvam o uso de substâncias corrosivas, cáusticas e/ou ácidos;
 2. Resistentes ao calor – usadas para proteger contra queimaduras e também quando em contacto com materiais em altas temperaturas;
- Protecção do ouvido – para proteger o ouvido são usados dois tipos de protectores activo e não activos. Os activos geram um ruído oposto ao do ambiente de trabalho que anula o ruído de modo que o utilizador não o ouve, exemplo: tampão – insere-se

no canal auditivo. Enquanto os não activos isolam mais ou menos o ouvido do ambiente externo, exemplo: auscultador e tampão.

- Protecção das vias respiratórias – uso de filtros para proteger as vias respiratórias. Estes filtros podem ser:
 1. Químicos – para trabalhos realizados em ambientes onde haja gases ou vapores;
 2. Mecânicos – para trabalhos realizados em ambientes onde haja fumos ou peiras.
- Protecção anti-queda: usam-se dispositivos de pressão do corpo e um sistema de ligação. Cintos, que podem ser: cinto com corda de suporte ou ârnes com corda de segurança.
- Protecção contra queda - os equipamentos que se destinam a prevenir quedas em altura devem conter um dispositivo de pressão do corpo e um sistema de ligação, que possa ser preso a um ponto fixo. Esses equipamentos podem ser cintos com corda de suporte que não exceda 1,5m, em caso de trabalho realizado num plano vertical ou muito inclinado e com mais de 3m distância do solo ou arnês com corda de segurança que não exceda 5m, de modo a distribuir a pressão exercida pelo impacto da queda de maneira uniforme por todo o corpo. Os cintos de segurança são obrigatórios em trabalhos em andaimes, montagem e desmontagem de pré-fabricados, montagem e desmontagem de guias, trabalhos de coberturas inclinadas, trabalhos nas imediações de vãos não protegidos.

Para Peretti (2001) a política de segurança só é eficaz se estiver de acordo com as características específicas da empresa, daí a importância em tratar os dados com métodos actuais por forma a melhorar a segurança. Este autor acrescenta ainda que os dados sobre acidentes de trabalho não resolvem o problema se não houver métodos que ajudem a analisar estes dados. O autor defende o uso do método da árvore das causas que tem três princípios básicos:

- Recolha dos factos;
- Construção de um diagrama;
- Definição de possíveis prevenções.

Os acidentes de trabalho são de tal maneira impactuosos que têm deixado sequelas na sociedade e têm sido bastante onerosos.

Custo dos acidentes de trabalho

De acordo com Caetano & Vala (2007) inicialmente a percepção que se tinha era que os acidentes de trabalho tinham incidência económica, pois só se consideravam os custos directos (assistência médica e indemnizações) e só mais tarde se consideram também as doenças profissionais.

Os autores acima referidos acrescentam ainda que dentro dos custos totais dos acidentes, normalmente só são analisados os directos e os indirectos, esquecendo-se aqueles que apresentam um carácter de difícil quantificação, a que se denomina por custos ocultos. O desenvolvimento de condições que evitem os custos elevados, tanto tangíveis, como intangíveis advindos dos acidentes de trabalho requer que se faça um estudo das possíveis causas e consequências do mesmo, e depois que se faça a interpretação da informação sobre as características dos trabalhadores como: idade, estado de envelhecimento funcional, qualificação, desempenho, personalidade ou funcionamento em grupo.

Para estes autores os custos directos são constituídos pelos salários, indemnizações, gastos com assistência médica e outros enquanto os indirectos englobam o tempo que o acidentado e outros colaboradores perderam o tempo gasto na investigação das causas, o tempo de selecção e formação de um substituto do acidentado, queda de produtividade de outros colaboradores, gastos em reparação, perda de eficiência e rendimento do acidentado, deterioração da imagem da empresa.

Caetano & Vala (2007) afirmam que estes custos mostram a importância de se adoptar políticas de prevenção na empresa para reduzir os riscos de acidente de trabalho e isto requer um grande investimento em equipamentos e materiais de segurança.

Por outro lado, Chiavenato (2004) considera que um acidente de trabalho pode levar o trabalhador a ausentar-se da empresa por algumas horas, o que é chamado acidente sem afastamento. Por exemplo: um corte no dedo. Outras vezes, um acidente pode deixar o trabalhador impedido de realizar suas actividades por dias seguidos, meses ou de forma

definitiva. É o chamado acidente com afastamento. Ou seja, resulta na incapacidade temporária, parcial e permanente ou na incapacidade total e permanente para o trabalhador.

2.4. A importância da sinalização

De acordo com Magno (2004) é preciso garantir que os locais de risco de acidentes nas instalações da empresa estejam sinalizados, para que, a informação seja rápida. Existem diversos tipos de sinalizações, feitos de maneira que todas as pessoas afectas ao local de risco possam compreender: os riscos correm e como devem agir diante deles. Dentre eles podemos encontrar: sinais de perigo, sinais de proibição, sinais de obrigação e sinais de emergência.

Os sinais de perigo alertam para a existência de substâncias ou materiais que podem oferecer perigo á segurança do trabalhador.

2.5. Factores que afectam a SHST

De acordo com Magno (2004) existem várias situações que podem afectar a SHST, dentre elas encontrámos:

- Maquinas e ferramentas;
- Condições de organização (*lay-out* mal feito, armazenamento perigoso, falta de equipamento de protecção individual-EPI);
- Condições de ambiente físico (iluminação, calor frio, poeiras, ruído)

No entanto, determinadas atitudes podem ocasionar acidentes no local de trabalho, como por exemplo:

- Falta de cumprimento de ordens (não usar o EPI);
- Ligado à natureza do trabalho (erros na armazenagem);
- Nos métodos de trabalho (trabalhar a ritmo anormal, manobrar, distrações, brincadeiras).

2.6. Relação entre as condições de trabalho e a produtividade

Para Peretti (2007) a redução da produtividade, o aumento do número de peças defeituosas e dos desperdícios de material é devido à fadiga provocada pelos horários de trabalho excessivos e por más condições de trabalho. No entanto, no que se refere a iluminação e ventilação, tem-se notado que o corpo humano, apesar da sua imensa capacidade de adaptação, tem um rendimento muito maior em locais com condições óptimas.

Ao que Chiavenato (2004) complementa quando afirma que para se atingir a qualidade e produtividade que se deseja é necessário que as empresas tenham pessoas que participam, estejam motivadas e sejam justamente recompensadas pela prestação do seu trabalho. E que, garantindo esta condição aos seus funcionários, as empresas estarão a contribuir para o aumento da produtividade na sua empresa o que resulta da satisfação do cliente externo.

Em nosso entender, as condições de trabalho e as regras de SHST constituem um factor muito importante na melhoria do desempenho das empresas, pois impulsionam o aumento da produtividade dos trabalhadores obtida em condições de menor absentismo e sinistralidade. Ou seja, para evitar que a curto prazo haja um desperdício de recursos humanos e monetários e para garantir a competitividade da empresa a longo prazo, é necessário que, se preste atenção às condições de trabalho e se avalie o nível de satisfação dos colaboradores, porque uma empresa não só desempenha a função técnica, mas também tem um papel social muito importante.

Esta questão é explicada por Magno (2004) quando afirma que a maior parte dos casos de produtividade é afectada pela conjugação de dois aspectos importantes:

- Um meio ambiente de trabalho que exponha os trabalhadores a riscos profissionais
- Graves (causa directa de acidentes de trabalho e de doenças profissionais).
- A insatisfação dos trabalhadores face às condições de trabalho que não esteja em harmonia com as suas características físicas e psicológicas.

2.7. Qualidade de vida no trabalho - QVT

Não bastam apenas as condições físicas. As condições sociais e psicológicas também contemplam o ambiente de trabalho, e a competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho, ou seja, para atender ao cliente externo (consumidor), as organizações precisam antes garantir que os seus funcionários estejam satisfeitos (Chiavenato; 2008).

A QVT segundo Sousa (1990) surge com o objectivo de analisar e desenhar sistemas sociotécnicos (envolvem tanto aspectos sociais assim como técnicos de um sistema produtivo) de modo a optimizá-los. Chiavenato (2008) acrescenta que a QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com a sua actividade na organização. No entanto, a qualidade de vida no trabalho envolve factores como: satisfação com o trabalho executado, possibilidade de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano, dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico, possibilidade de participar.

2.8. Satisfação no trabalho

Para Marques (1996) o surgimento de uma necessidade desequilibra o organismo humano, causando uma insatisfação que leva a pessoa a agir e, dessa acção, tanto pode resultar uma satisfação, assim como uma insatisfação.

Sousa (1990) faz referência a existência de dois factores de Herzberg que por um lado provocam a satisfação - factores motivacionais e por outro os que evitam a insatisfação - factores de higiene. Dentre os factores motivacionais segundo este autor constam: a responsabilidade, o crescimento, o reconhecimento e o trabalho em si; dentre os factores higiénicos podemos destacar: as condições de trabalho, relações com a hierarquia, salários, segurança na função e relações com os colegas de trabalho.

Os dois autores convergem para o facto de que os factores motivacionais são os únicos que corroboram para elevar os níveis de satisfação e consequentemente de produtividade, pois os factores higiénicos quando não satisfeitos produzem insatisfação.

2.9. Legislação sobre SHST

A lei do trabalho vigente em Moçambique (lei nr 23/2007) no seu nr 1 do artigo 216, preceitua que o trabalhador tem direito à protecção, SHST e que, cabe ao empregador garantir que tal aconteça.

Segundo a lei nr 23/2007, todos os trabalhadores têm direito à realizar o trabalho em óptimas condições de SHST, cabendo ao empregador, a tarefa de criar e/ou melhorar os meios ou locais de trabalho por forma a proteger a integridade física e mental do trabalhador. Cabe também ao patronato informar aos colaboradores sobre os riscos do seu posto de trabalho e instruí-los a cumprir adequadamente as regras de higiene e segurança (nr. lei 2 do art 216, lei 23/2007).

A referida lei obriga ainda aos trabalhadores a cumprirem rigorosamente as normas SHST previstas bem como as instruções das entidades competentes (nr. 6 do art 216 da lei nr. 23/2007).

É de acrescentar também que as empresas de grande porte devem ter um serviço de prestação de primeiros socorros, para suprir eventuais acidentes e garantir que os seus trabalhadores sejam submetidos a exames médicos regulares de modo a avaliar a sua capacidade ou não para a actividade que desempenha (nr 1 do art 219 e art 221, lei 23/2007).

No tocante à indemnização, a empresa não é obrigada a indemnizar acidentes que sejam intencionais; resultem da negligência do lesado; sejam consequência de ofensas corporais voluntárias; resultem da privação do uso da razão pelo lesado e se constituir um risco normal da profissão ou acontecer durante a realização do trabalho (nr 1 art 223, lei nr 23/2007).

Quanto à prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, por um lado o empregador deve adoptar medidas preventivas contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais; deve prestar primeiros socorros; deve fornecer o transporte para um centro hospitalar próximo mas, por outro lado, os trabalhadores devem participá-los às entidades competentes logo que estes ocorram (nr1 arts 226, 227 e 228, lei nr 23/2007).

O empregador é ainda obrigado a ter um seguro colectivo dos seus trabalhadores, para cobrir eventuais acidentes ou doenças que resultem da realização do trabalho (arts 231 e 232, lei23/2007).

III. METODOLOGIA DO TRABALHO

3.1. O Método

O presente trabalho irá explorar a problemática da SHST, analisando as condições de trabalho na empresa Soares da Costa Moçambique, SARL.

A pesquisa realizada é, de acordo com Vergara (2000), uma pesquisa exploratória aplicada, que será conduzida através de um estudo de caso que, segundo Andrade (2009) consiste no estudo de determinadas instituições e/ou indivíduos com o fim de obter generalizações.

Quer dizer que a partir do caso da empresa em análise, poderemos ter uma ideia geral sobre o que acontece em algumas empresas moçambicanas do ramo, no que tange à SHST; ideia que no caso do presente trabalho ser-nos-à dada pela leitura dos documentos da empresa, pela observação não participante da pesquisadora e pelas respostas dadas pelos colaboradores e alguns gestores da empresa no questionário usado para o efeito. Gostavamos de acrescentar que é mesmo uma ideia geral, pois os dados que conseguimos recolher no tereno não nos permitiram fazer generalização acerca do que acontece no ramo de construção civil em Moçambique.

Dois métodos de pesquisa serão aplicados, tal como nos referimos anteriormente, o método qualitativo e o quantitativo. O método qualitativo irá permitir-nos, através de documentos como a lei de trabalho nr. 23/2007, documentos da empresa – Manual e o Plano de Segurança da empresa, bem como a observação não participante e a revisão bibliográfica compreender o comportamento da população estudada e o método quantitativo irá permitir-nos “comprovar” a validade do comportamento revelado pelo método qualitativo.

3.1.1. A estratégia de pesquisa

Gil (1989; a) define pesquisa como um procedimento racional e sistemático, cujo objectivo é proporcionar respostas aos problemas propostos, através de conhecimentos disponíveis e da utilização de métodos e/ou técnicas de recolha de dados. Assim, para garantir a qualidade do resultado como refere Gil (2008 – b) o levantamento de dados usará diferentes técnicas, nomeadamente:

3.1.2. Método qualitativo

Revisão da literatura

A revisão da literatura foi feita através da consulta de várias obras científicas que permitiram encontrar fundamentos teóricos para os conceitos que pretendíamos abordar, bem como estudar o estado da arte do tema em abordagem.

Utilização de documentos

Documentos da empresa: que cingir-se-á ao uso do Manual e do Plano de Segurança da Empresa, que nos permitirá ter dados sobre o historial da empresa e a política seguida para garantir a segurança dos seus colaboradores.

Lei de trabalho nr. 23/2007

Usaremos também a lei de trabalho nr.23/2007, para compreender o que se preceitua sobre as condições de SHST em que os trabalhadores das empresas moçambicanas devem trabalhar e verificar se as condições de trabalho dos colaboradores da Soares da Costa Moçambique, SARL ocorrem de acordo com esta lei.

Observação não participante

Para consubstanciar a recolha de dados feita no terreno estudado, fizémos um diário de campo, usado à maneira da técnica de observação não participante. Pois, segundo Marconi & Lakatos (1999) a observação não-participante permite a percepção de aspectos que não são perceptíveis na resposta dos inquiridos, definido como uso dos sentidos para adquirir conhecimentos reais sobre a vida da comunidade local. No caso deste estudo, para apreender sobre a real situação em que se encontram os colaboradores da empresa estudada como referem os autores ora citados acompanhámos o dia-a-dia deles.

3.1.3. Método quantitativo

Questionário

Os dados utilizados para responder à situação vivida no terreno pesquisado foram colhidos através da realização de um questionário aos colaboradores e aos responsáveis de obra em várias empreitadas da empresa.

Esse questionário foi elaborado tendo em conta a lei do trabalho nr.23/2007, vigente em Moçambique, os documentos da empresa, a revisão bibliográfica da matéria em estudo e as hipóteses colocadas para o presente trabalho. O mesmo consiste de perguntas fechadas que foram respondidas por escrito, pelos inquiridos.

Segundo Marconi & Lakatos (1999), o questionário permite colher opiniões pessoais dos inquiridos e confrontá-las com o que preconizam os documentos. No instrumento em causa é apresentada uma breve introdução explicativa sobre os objectivos da pesquisa, o modo de preenchê-lo e a informação a respeito do sigilo em relação ao nome do respondente, tal como postula Lima (2008).

3.2. População e amostra

O estudo propõe-se a pesquisar os trabalhadores que estão efectivamente a realizar o seu trabalho em algumas das obras da empresa estudada, apesar da empresa contar para além destes com serviços de terceiros em regime de empreitadas. Nesse sentido ptou-se por fazer o estudo apenas abrangendo os trabalhadores efectivos da empresa, uma vez que estes, encontram-se a trabalhar nela há mais tempo e podem ter consigo um historial completo e verdadeiro.

3.2.1. Segmentação da amostra

A empresa em geral é constituída de 360 funcionários entre mulheres e homens, segundo nos foi informado por um dos responsáveis do departamento de recursos humanos. No entanto, a população que engloba o presente estudo é de 200 trabalhadores entre profissionais e serventes, encarregados e apontadores em actividade nos diversos canteiros de obra da empresa. E desse total foi extraída uma mostra aleatoria de 60 colaboradores de obra (profissionais e serventes) e 9 responsáveis (encarregados e apontadores) totalizando o número de 69 inquiridos.

Os empreendimentos da empresa visitados aquando da realização da pesquisa de campo, encontravam-se em diferentes estágios de execução, alguns nas fundações, outros na execução de estruturas, de revestimento, e outras ainda, na fase de acabamento. Isto permitiu-nos realizar a pesquisa de campo em vários ângulos.

3.2.2. Caracterização da amostra

a) Grau de instrução

Constatamos através da observação não participante um baixo nível de formação escolar da maioria dos trabalhadores, pois em muitos casos, fomos obrigados a adoptar muita simplicidade na colocação das questões para que eles pudessem compreender.

b) Sexo

Todo pessoal inquirido nas obras visitadas era do sexo masculino. O que pode ser compreendido pelo facto de, a área de construção civil ser caracterizada pelo uso massivo de força física, daí haver maior adesão de indivíduos do sexo masculino.

IV. O ESTUDO DE CASO – APRESENTAÇÃO E DESCRIÇÃO DE DADOS COLHIDOS NO TERRENO

4.1. Historial da empresa

Dados do relatório de contas da empresa Soares da Costa Moçambique, SARL (2008) revelam que a empresa actua no mercado moçambicano, desde 1969, e que esta surge em resultado da privatização da empresa Índico Construções.

É participada em 80% do seu capital (12.914.510,40 MT = 1.425.600,00 USD) pela Soares da Costa Moçambique, SARL e pelo estado Moçambicano (representado pelo Ministério das Obras Públicas e Habitação–MOPH) em 20%, o que equivale a 3.228.627,60 MT = 356.400,00 USD. Está distribuída entre os sectores de corte, envernizamento, pintura, revestimento e montagem, serralharia e dobragem, oficina mecânica e carpintaria.

Milkovich & Boudreau (2000) postulam que é necessário que as empresas tenham um manual, onde são fixadas as regras e políticas dentro das quais os empregados e administradores devem trabalhar.

Nesse manual, segundo os mesmos autores, devem constar aspectos ligados à determinação dos salários, treinamento e oportunidades de promoção, os serviços a serem fornecidos e o que se espera dos empregados. Estes autores ressaltam ainda que não basta ter o manual na empresa, é necessário que este seja constantemente actualizado e divulgado aos funcionários.

Assim, considerando esse pressuposto referimos, passamos a abordar alguns aspectos que constam do manual da empresa em estudo. Utilizaremos algumas variáveis recomendadas pelos autores acima estudados, como sendo as que devem ser consideradas quando se fala em SHST.

4.2. Documentos da empresa - Manual e plano de segurança

a) Higiene e condições físicas de trabalho

A limpeza em algumas das obras da empresa visitadas deixam a desejar. Não obstante, em outras esta se mostrar razoável. No entanto, o manual da empresa advoga o dever de manter o local de trabalho sempre limpo.

O horário de trabalho estipulado neste manual é de 40 horas de trabalho/semana- entrada: 7 horas e saída: 17 horas, o que de alguma forma deixa claro o que se espera do colaborador, em termos de produtividade baseada em tempo de trabalho. Este é um factor relevante, naquilo que constitui às condições de trabalho.

Acrescente-se que o manual não aborda a questão referente aos salários. Este facto viola o preceituado por Milkovicha & Bordeau (2000) acima referido, até porque Marques & Cunha (2000) defendem que a questão do salário interfere na análise das condições de trabalho.

b) **Formação**

De acordo com o manual da empresa, deverão ser realizadas acções de formação, informação e sensibilização em termos teóricos e práticos sobre segurança no trabalho, em todas as categorias profissionais e, principalmente, para os trabalhadores que realizam tarefas de maior risco.

c) **Serviços de segurança e risco**

No tocante aos documentos da empresa, verificamos ainda a existência de um plano que dentre vários aspectos podem ser destacados os seguintes:

O serviço de segurança deve ter meios humanos, equipamentos e instalações capazes e funcionar também como órgão de *staff* da Direcção da Obra. Este deve avaliar os riscos presentes e futuros em comum e, adoptar estratégias para os atenuar ou anular.

Condições de prevenção e segurança:

- Devem estar protegidas do sol e de choques os lugares onde se encontrem botijas de gás;
- Os extintores devem ser arrumados prestigando-se os locais mais perigosos;
- As zonas de circulação dos colaboradores devem estar bem definidas;
- Todo o estaleiro deve estar bem iluminado, limpo e organizado;

- Os materiais devem estar bem acomodados de modo a garantir o seu fácil acesso caso sejam necessários;
- É obrigatório o uso de estivadores nos locais onde estejam a ser abertas valas.

d) **Saúde dos trabalhadores**

Para garantir a saúde dos trabalhadores os estaleiros das obras, devem ter uma caixa de primeiros socorros equipada de todos os meios necessários; as obras devem estar próximas às principais unidades hospitalares e companhia de seguros a elas subscritas; devem ser afixados panfletos informativos próximo aos telefones e em locais bem visíveis, onde conste o nome e número de telefone de bombeiros, companhia de seguro, unidade hospitalar, polícia e sede da empresa; a equipa médica da empresa deve desenvolver acções de acompanhamento médico aos trabalhadores das obras periodicamente de modo a avaliar as condições de saúde e higiene no local.

e) **Acidentes de trabalho**

Caso ocorra um acidente grave, o acidentado deve ser levado em ambulância para o hospital mais próximo.

f) **Equipamentos**

Tal como nos referimos acima, a empresa tem um manual interno que indica o tipo de equipamento que deve ser usado pelos seus colaboradores. É de se referir que a existência deste manual é algo preconizado cientificamente por Milkovicha & Bordeau (2000), o que significa que a empresa, por contemplar nesse manual questões ligadas ao treinamento dos trabalhadores e os seus deveres em relação a SHST, segue o preceituado cientificamente e referido no capítulo da revisão bibliográfica, pelo menos em termos de procedimentos teóricos.

Quanto aos equipamentos, o manual estipula o uso de equipamentos de protecção colectiva e individual, nomeadamente: guarda-corpos, entivações, extintores; protecção da cabeça, protecção de olhos e face (óculo de cor e viseiras/anteparos isolantes, protecção dos pés (botas com biqueira de aço, botas com biqueiras de aço e palmilha de aço, botas de água), protecção das mãos (resistentes a produtos químicos, resistentes ao calor), protecção dos ouvidos,

(activos e não activos), protecção das vias respiratórias (químicos e mecânicos), protecção anti-queda (cinto com corda de suporte ou ârnes com corda de segurança. Além desse equipamento, elucida ainda sobre a necessidade de se proteger as máquinas usando painéis eléctricos.

Mais adiante demonstraremos (através da análise de dados obtidos no terreno de estudo) se em termos práticos esses postulados são seguidos. A observação participante e os inquéritos aplicados na presente pesquisa permitiram-nos colher esses dados. Mas deve-se referir que estes equipamentos são os que a revisão da literatura mostrou serem necessários para um bom funcionamento de uma empresa de construção civil.

4.3. Observação não participante

Neste subcapítulo iremos trazer alguns dos indicadores considerados pelos autores estudados imprescindíveis para se garantir a SHST e mencionaremos de forma breve o que é que foi possível verificar no local de pesquisa, pelo que os indicadores são:

a) Higiene e condições físicas de trabalho

Quanto á higiene foi possível verificar que as condições de realização de trabalho oscilam entre o adequado e o não adequado, uma vêz que:

- os lugares para a satisfação de necessidades fisiológicas são precárias e improvisadas;
- o local onde se faz o tratamento de primeiros socorros e onde os trabalhadores se vestem e descansam à hora do almoço é precário.

Nos cinco canteiros de obra da empresa visitados, onde se encontrava a trabalhar a maioria dos colaboradores, foi possível observar que:

- não havia refeitórios para que os colaboradores, na hora do almoço, às 12:00h e 30min, pudessem realizar as suas refeições, uma vez que a maioria detes não reside na cidade de Maputo, mas sim nos arredores. Pelo que os colaboradores eram obrigados a fazer as suas refeições próximo de locais de preparação de argamassas, nos depósitos de materiais, em cubículos; o que deixa a desejar quanto a SHST, bem como à qualidade de vida dos

trabalhadores, por perigar a sua saúde e viola tanto os princípios definidos pela empresa no seu manual de procedimentos, bem como os postulados científicos acima mencionados;

- os quartos de banho e os lugares onde os colaboradores trocavam de roupa, eram improvisados, sem qualquer cuidado e limpeza. Mais uma vez, neste caso verifica-se discrepância entre o que a empresa apregoa e o que a lei moçambicana defende.

- a empresa possui transporte para os colaboradores, principalmente para os que residem em lugares distantes, mas este consiste do camião que transporta, os materiais, máquinas, ferros, pedras, que eram necessárias em cada obra. A qualidade de vida e a segurança dos trabalhadores está posta em causa.

Quanto ao que concerne à iluminação a nossa visita ao terreno era realizada durante o dia, pelo que, não pudemos verificar se, no final do dia a iluminação era ou não adequada.

No tocante à sinalização verificámos que é adequada, de acordo com o que verificamos no terreno e com os sinais preconizados cientificamente, veja-se o anexo 3.

Verificou-se também que não existe nenhum programa de alimentação na empresa (cesta básica ou cantina), pois pudemos observar que quando chegasse a hora das refeições, apareciam alguns vendedores ambulantes e os colaboradores compravam destes o necessário para se alimentarem.

Uma vez que o manual da empresa não aborda a questão do salário que os trabalhadores auferem, fica-nos difícil de aferir que outras condições é que esses trabalhadores teriam, para se alimentarem melhor ou que estímulos é que a empresa poderia atribuir aos trabalhadores, no concernente às refeições.

b) Formação

Quanto à actualização de procedimentos de trabalho constatámos que em nenhuma das obras visitadas havia um manual de recepção, onde os trabalhadores pudessem receber instruções antes de se direccionarem aos seus locais de trabalho.

c) Serviços de segurança e risco

Existem e são cumpridas de alguma forma, pois pudemos observar a preocupação da empresa em isolar os canteiros de obra colocando telas de protecção e colocar corrimão nas escadas. No entanto, o facto de os trabalhadores usarem equipamentos (materiais de trabalho e vestes não adequados às condições de trabalho), faz-nos perceber que existe algum desajuste entre o desejo da empresa e o que realmente acontece no local de trabalho.

d) Saúde dos trabalhadores

Verificámos que, no tocante ao local reservado para a prestação de primeiros socorros, apenas existia um escritório na entrada e uma espécie de quarto onde o apontador, munido de medicamentos que não careçam de receita médica atendia aos colaboradores, caso se sentissem mal. Este facto revela que a saúde dos trabalhadores não é considerada como devia e a lei de trabalho em vigor está a ser violada.

No entanto é de se salientar que o pressuposto da empresa e o pressuposto científico de que a empresa deve prestar assistência aos trabalhadores está a ser cumprido, porque nos poucos acidentes ligeiros que ocorrem na empresa tem havido pronto atendimento, embora em condições precárias.

e) Acidentes de trabalho

Não se ouviram, nem se viram casos de afastamento de empregados em decorrência de um acidente ocorrido na empresa, embora os trabalhadores, à hora de descanso, tivessem que se deitar por cima de sacos de cimento, em entulhos à volta de ferros para descansar, facto que periga a sua saúde e segurança, com risco de cortes, ferimentos e doenças respiratórias e que viola o que a lei de trabalho e o plano de segurança da empresa estabelecem.

f) Equipamentos

Constactámos que a empresa preocupava-se em atender a legislação em aspectos elementares como: o fornecimento de capacetes a todos os funcionários, cintos de segurança para uso em andaimes e lugares altos, a manutenção de caixa de medicamentos para primeiros socorros e a fixação de cartazes de segurança. No entanto, as especificações das diferentes actividades não eram tidas em conta, pois a maioria não possuía luvas de protecção, protectores

respiratórios adequados (os que haviam eram descartáveis, mas não filtram o ar de forma adequada), de maneiras que esta atitude acaba violando o estipulado pela lei de trabalho, no que se refere a SHST.

Mesmo cientes de que em alguns casos os próprios operários rejeitam o uso dos EPIs, por pura negligência ou por se sentirem incomodados ao usarem esse equipamento, a empresa não os estimula a fazê-lo, premiando por exemplo a quem os use de forma adequada e sempre que necessário. Pensamos que assim estar-se-ia a contribuir, não somente para que estes cumprissem com a legislação e estivessem conscientizados sobre o assunto, mas também estariam a garantir a sua própria segurança. Este facto, viola o que consta do plano de segurança da empresa; até porque garantir a segurança é garantir produtividade e bons resultados para a empresa.

Verificamos que o equipamento/vestes que os colaboradores de obra da empresa em estudo usavam não era adequado pois, ao invés de um fato que cobre os braços e as pernas estes, usavam uma roupa improvisada que não era adequada - calças jeans (rotas) e sapatos/botas velhas – que não permitem uma protecção adequada para locais de piso escorregadio ou contra eventuais cortes.

A maioria das máquinas estavam em condições precárias, este aspecto, põe em risco a produtividade e os resultados da empresa e, por outro lado pode constituir risco de acidente ou do surgimento de doenças profissionais devido à falta de manutenção e substituição regular das mesmas.

Os materiais (disco de corte, tesouras, furadores, etc) usados para o trabalho são obsoletos, o que significa que em caso de algum acidente corre-se risco de acidentes.

4.4. Questionário

No início do presente trabalho afirmámos que pretendíamos verificar:

- Se as condições de trabalho dos colaboradores da empresa estudada obedecem às normas de SHST no trabalho defendidos cientificamente;
- Se as condições e o ambiente físico de trabalho “ocorrem” de acordo com as políticas laborais defendidas pela lei de trabalho nr. 23/2007, em vigor em Moçambique. Pelo que, para

consubstanciar o que pudemos verificar no terreno, fizemos um questionário que foi aplicado aos colaboradores e responsáveis de obra da empresa.

Nesse sentido, e tendo em conta o questionário que elaboramos para aferir as condições de SHST na empresa, foi possível constar os resultados abaixo indicados.

À semelhança do que fizemos no subcapítulo anterior, à medida do necessário, cada resultado obtido do questionário será comentado a luz do que aprendemos na revisão bibliográfica, da lei nr. 23/2007 e das políticas e normas defendidas pelo manual de procedimentos da empresa Soares da Costa Mocambique, SARL.

É de se afirmar que foram inquiridos de um total de 200 colaboradores e responsáveis/ encarregados de obra, apenas 60 colaboradores e 9 responsáveis/encarregados de obra que forneceram informação completa que pudesse ser usada para os objectivos do presente trabalho.

Seguem a seguir os resultados desses questionários:

4.4.1. Responsáveis de obra

Uma leitura à tabela resumo de respostas deste grupo de trabalhadores (vide anexo I) revela que:

a) Higiene e condições físicas de trabalho:

Oitenta e nove por cento (8) 89% dos respondentes considera que as condições físicas e ambientais de trabalho na empresa são adequadas.

b) Formação:

Os responsáveis e encarregados de obra (9) 100% revelam que os colaboradores têm tido formação sobre os riscos do seu local de trabalho. E que os colaboradores da empresa tem sido formados em matéria de SHST.

c) Serviços de segurança e risco:

Todos os respondentes, ou seja, (9) 100% afirma existir um programa de segurança na empresa e que a empresa possui um seguro colectivo dos seus colaboradores, tal como ilustra a tabela de frequências, em (9) 100% das respostas.

d) Saúde dos trabalhadores:

Cinquenta e seis por cento (5) 56% dos responsáveis afirma que os colaboradores da empresa são submetidos a exames médicos regularmente. No entanto, não existe um médico ou equipa médica para prestar primeiros socorros, como mostra a tabela de frequências e tal como 4 pessoas afirmaram (44%). Mas todos os entrevistados (9 pessoas, 100%) acrescentam que em caso de necessidade de socorro os trabalhadores são imediatamente evacuados.

e) Acidentes de trabalho

Os colaboradores das obras da Soares da Costa Mocambique, SARL tem comunicado logo que um acidente ocorre aos seus responsáveis, de acordo com os (9) responsáveis e encarregados da obra (100%) e que casos de invalidez tem sido indemnizados pela empresa quando ocorrem, como mostram as tabela de frequências em (8) 89% dos respondentes. Até porque vale mencionar que o número de acidentes na empresa tem sido baixo, tal como referem (9) – responsáveis - 100% das respostas.

f) Equipamentos:

Analisada a tabela de frequências constata-se que (6) 67% dos respondentes fornece regularmente os equipamentos de protecção e roupas apropriadas para o trabalho e setenta e oito por cento (7) 78% dos respondentes afirmam que os colaboradores de obras da empresa têm se esquecido dos seus equipamentos quando vão para o trabalho. No entanto, se os colaboradores se esquecerem dos seus equipamento de protecção pessoal, a empresa não empresta outro como mostra a tabela de frequências em (7) 78% das respostas. Além disso, para 67% das pessoas constata-se que não existem equipamentos de reserva nos canteiros de obra da empresa.

4.4.2. Colaboradores de obra

Para além dos responsáveis das obras aplicámos o questionário aos colaboradores que levam acabo as obras da empresa, eles que são as testemunhas de todo o processo que decorre no local – objecto de pesquisa da presente monografia. (veja-se a tabela síntese, no anexo 2).

a) **Higiene e condições físicas de trabalho**

Verificámos que setenta por cento (45) pessoas considera que as condições físicas e ambientais de trabalho na empresa são adequadas. No nosso ponto de vista, não tomaram em conta a situação ambiental em que passam as refeições, os equipamentos obsoletos que usam, nem as casa de banho que usam.

b) **Formação**

Analisada a tabela de frequências constata-se que, relativamente à formação sobre os riscos do local de trabalho 34 colaboradores (53%) tem conhecimento dos riscos que correm pelo trabalho que fazem. No que diz respeito à formação sobre as regras de SHST, 32 pessoas, 50% dos inquiridos têm conhecimento das mesmas.

c) **Serviços de segurança e risco**

Esta questão não foi colocada aos trabalhadores. Foi apenas colocada aos responsáveis e encarregados de obra.

d) **Saúde dos trabalhadores**

A tabela de frequências mostra que (55) 86% afirmaram que não existe um médico ou equipa médica para prestar primeiros socorros e que os colaboradores não são submetidos regularmente à exames médicos, tal como defendem oitenta e três por cento dos inquiridos – 53 pessoas.

e) **Acidentes de trabalho**

Analisada a tabela de frequências pode-se constatar que 50 pessoas, 78% nunca sofreu um acidente na empresa; o que revela, segundo 94% (60 inquiridos) que o número de acidentes que acontecem na empresa é baixo. A baixa ocorrência de acidentes poderá ter condicionado a que cerca de 51 pessoas, 80% não respondesse se o socorro em caso de ocorrência de acidentes tem sido imediato e, ao facto de se comunicar ou não tal ocorrência imediatamente ao responsável da obra, tal como referiram 50 pessoas (78%).

f) **Equipamentos dos trabalhadores**

52%, 33 pessoas afirmaram que não recebe os equipamentos e roupas apropriadas para o trabalho regularmente. Além disso, 58 pessoas (91%) não se esquecem dos equipamentos de proteção quando vai para o local de trabalho.

4.5. Síntese dos resultados encontrados no local da pesquisa (responsáveis e colaboradores de obra)

a) **Condições físicas de trabalho**

Os dados dos questionários revelam que, tanto os colaboradores de obra (70%), como os seus responsáveis (89%) consideram as condições físicas e ambientais de trabalho boas. Mas, a observação participante, permitiu-nos aferir que alguns deles reconhecem a sua própria falta de colaboração no cuidado e higiene das instalações do local onde trabalham. Pudemos também observar que não existem dormitórios para os trabalhadores, principalmente para os que moram longe do local de trabalho, pois muitos deles se deitavam à hora do almoço para descansar, por cima de sacos de cimento, e ao seu redor havia entulhos de ferro e outros materiais que não garantem conforto algum perigando ainda a integridade física do trabalhador.

b) **Formação**

Todos os responsáveis de obra (100%) assim como os colaboradores de obra (53%) e (50%), respectivamente são informados sobre os riscos do tipo de trabalho que realizam e têm conhecimento das normas de SHST e como devem cumpri-las. O que confere com o estipulado no nr 2 do art 216 da lei do trabalho vigente desde 2007. Pode-se afirmar assim, de uma maneira geral, que os dois grupos analisados concordam que há formação do pessoal.

Mas pensamos que se periodicamente (em curtos intervalos de tempo, uma vez por semana, por exemplo), seria salutar que os encarregados das obras juntassem os seus colaboradores de obra num local onde se realçasse a questão do risco que se corre com o trabalho, uma vez termos verificado que alguns dos trabalhadores nem sempre usavam o equipamento adequado para o trabalho que realizam e nem os responsáveis cobravam esse facto.

c) Serviços de segurança e risco

Analisando comparativamente as respostas dos inquiridos sobre o fornecimento de equipamentos, por um lado os trabalhadores de obra afirmam que este não tem sido regular, havendo situações em que permanecem com o mesmo equipamento mais de dois anos, mas esta opinião não é partilhada pelos responsáveis de obra que defendem que a atribuição dos equipamentos de protecção tem sido regular. Este facto foi aferido durante a observação não participante e a partir de algumas conversas com os colaboradores de obra constatamos que de facto, muitos dos colaboradores de obra não trajavam o uniforme de trabalho e os sapatos eram improvisados.

d) Acidentes de trabalho

O número de acidentes que ocorrem na empresa, tanto para os responsáveis (100%) assim como para os trabalhadores de obra (94%) é baixo. Mas tendo em conta a observação não participante, as probabilidades de estes acontecerem são cada vez maiores, uma vez verifica-se que não há, por parte da empresa, a preocupação de garantir que tanto o local de trabalho assim como os materiais e equipamentos que os trabalhadores usam para executar o seu trabalho estejam em óptimas condições. Permitindo assim, que se crie espaço para o surgimento de acidentes graves no futuro. Ou seja, a empresa não está a obedecer correctamente ao que se propõe, no seu manual de procedimentos, no que concerne ao seu plano de segurança.

Podemos assim, afirmar que, a empresa mostra através deste baixo número de acidentes que os riscos estão controlados, mas deve ter mais atenção aos factores que afectam a SHST, como refere Magno (2004).

Deve-se ainda acrescentar que os colaboradores da obra (14%) e os responsáveis de obra (100%) reconhecem que em caso de ocorrência de acidentes a comunicação tem sido imediata. Particularmente a lei de trabalho estipula no nr 1 do art 227 de que é necessário que se participe ao empregador em caso de ocorrência de acidente, logo que este ocorra. Pelo que os dados fornecidos pelos colaboradores e os fornecidos pelos responsáveis de obra são discrepantes, uma vez que todos os responsáveis de obra referem haver comunicação imediata de acidentes, quando a memória dos colaboradores concorda com este facto.

No entanto, deve-se referir que durante as pesquisas não verificamos no terreno algum incidente. Em relação a esta questão, fica difícil fazer-se algum comentário, pelo que no capítulo referente às recomendações valerá a pena voltar a abordar esta questão. Mas, saliente-se que pudemos constatar da observação não participante e da opinião dos trabalhadores da empresa aquando da realização da pesquisa de campo que, o veículo que é usado efectuar carregamentos de materiais é o mesmo que é usado no transporte do pessoal da empresa. Há casos de alguns canteiros de obra onde o responsável máximo (encarregado da obra) disponibiliza o seu transporte pessoal, ou seja, não existe um transporte específico em cada canteiro para efectuar o socorro em casos de acidentes. Este facto choca com o preceituado na lei de trabalho e o preceituado no manual da empresa.

e) Saúde dos trabalhadores

Os colaboradores afirmam que não tem sido submetidos a exames médicos regularmente. Segundo eles, este tem sido feito apenas uma vez por ano. No entanto, os responsáveis de obra referem o contrário e garantem que têm sido realizadas palestras sobre o HIV/SIDA semestralmente. No entanto a lei de trabalho vigente no País, no seu artigo 221 referente à exames médicos refere sobre regularidade em que estes exames devem ser realizados, não estipulando um prazo e nem restringe o tipo de exame a ser feito. Ora vejamos, o texto do artigo em questão no seu nr 1) diz: devem realizar exames regulares aos trabalhadores da empresa, a fim de verificarem:

- a) Se os trabalhadores têm as necessárias condições de saúde e robustez física para o serviço estipulado no contrato;
- b) Se algum trabalhador é portador de doença infecto-contagiosa que possa pôr em causa a saúde dos restantes trabalhadores da empresa;
- c) Se algum trabalhador é portador de doença mental que desaconselhe o seu emprego no serviço ajustado.

Isto nos leva a afirmar que a empresa pode definir o prazo da maneira que lhe aprouver, mas não deve restringir a avaliação médica apenas ao HIV, porque existem outras doenças e males que podem certamente afectar negativamente no desempenho do colaborador. E, de acordo com o que Milkovich & Bordeau (2000), é necessário identificar as condições do ambiente de trabalho que podem afectar a saúde do trabalhador e controlá-las.

Assim sendo, pelo que aprendemos dos autores consultados para a presente pesquisa e, pelo que a lei propõe, esta questão não ocorre de acordo com o recomendável cientificamente, nem de acordo com a lei de trabalho em vigor em Moçambique, o que prova que a empresa não tem procurado garantir a proteção dos seus colaboradores preocupando-se de forma a melhorar sua qualidade de vida e as suas condições ambientais de trabalho, pois são os trabalhadores quem produz o resultado da empresa e são eles o garante da produtividade, tal como defende Ferreira (1986).

Sobre a necessidade de existir um médico no local de trabalho, os trabalhadores e responsáveis de obra 86% e 44% respectivamente, afirmam que não existe algum medico nos canteiros de obra onde trabalham. Este dado obtido do questionário, pode ser consubstanciado com o que pudemos observar que não se fazia presente um médico em nenhum dos canteiros de obra visitados. O que verificamos é que havia um quatinho munido de material para primeiros socorros e que, segundo os inquiridos, em caso de ligeiros ferimentos, os lesados podiam aceder para se medicar pessoalmente ou, algumas vezes, com a ajuda do apontador (sub responsável de obra). No entanto, o que a empresa apregoa é que próximo das obras deve haver uma unidade hospitalar.

Pelo que sabemos, esse facto não seria de todo possível, pelo que a empresa deveria ter entre os seus colaboradores um agente de saúde que pudesse apoiar no sentido de assistir os trabalhadores, logo nos primeiros momentos dos sintomas de mal-estar.

f) Acidentes

No caso de ocorrência de acidentes mais graves segundo os inquiridos, a empresa tem providenciado serviços médicos próximos dos locais aonde seus canteiros de obra se encontram. No entanto, pelo que pudemos constatar da observação não participante, alguns trabalhadores manifestam insatisfação com a falta de transporte para levar o lesado até ao hospital mais próximo que muitas vezes é um pouco distante do canteiro de obra. Portanto, sendo uma empresa de grande porte deveria ter um centro de saúde ou ao menos um meio de transporte apto para transportar os trabalhadores, até porque o manual de procedimentos refere que os trabalhadores deveriam ser transportados por uma ambulância. Mas é importante

referir que ao menos é cumprido o estipulado no nr. 1 do artigo 219 da lei de trabalho em vigor em Moçambique.

g) Equipamentos dos trabalhadores

Foi possível verificar ainda na observação não participante, que apesar da desenvolvida consciência colectiva da necessidade do uso dos EPIs por parte dos colaboradores de obra, a segurança individual dos mesmos estava posta em causa, uma vez que, as máscaras usadas pelos mesmos eram descartáveis, o uniforme não obedecia padrões adequados consistindo na maioria dos casos de calças jeans por vezes “rotas” e camisa social, que não oferecem quaisquer proteção aos seus portadores; as botas eram inadequadas para o trabalho de construção (botas de uso normal) filtros respiratórios descartáveis e também a falta de luvas para os pedreiros e ferreiros. No entanto, houve queixas isoladas sobre a obrigatoriedade do uso permanente dos EPIs, devido a precariedade dos mesmos que dificultava a sua movimentação, muitos optavam por trabalhar sem eles. Sendo assim, os aspectos acima abordados não obedecem ao estabelecido no nr 5 do art 216 da lei de trabalho nr23/ 2007.

V. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1. Conclusões

A presente pesquisa permitiu-nos descrever as condições de trabalho dos colaboradores na empresa e averiguar se ocorrem em conformidade com as políticas de segurança delineadas na empresa. Permitiu ainda verificar se as políticas laborais da empresa, referentes à SHST no trabalho ocorrem de acordo com o estipulado na lei de trabalho vigente em Moçambique, com o postulado cientificamente e no plano de segurança da empresa.

As hipóteses previamente estabelecidas foram:

- a) Existe desajustamento entre as políticas de SHST estipuladas pela lei e as desenhadas pela empresa;

Esta hipótese não é válida, porque pelo que pudemos contactar, ao analisarmos as políticas da empresa é que estas estavam de acordo com o que a lei prescreve, no que diz respeito as regras a adoptar.

Mas, durante a pesquisa foi possível verificar que a sua divulgação não tem sido devidamente expandida por todas as pessoas na empresa porque, em muitos casos, aquando do preenchimento dos questionários notou-se dificuldade, por parte de muitos, e principalmente dos colaboradores de obra em diferenciar SHST e Segurança Social.

Quanto à segunda hipótese, “os gestores da empresa/responsáveis de obra não cumprem com todos os programas de SHST fundamentais para a segurança dos seus colaboradores”, verificamos, no final do trabalho, que é uma hipótese válida, pois a questão da falta de transporte adequado para transportar os colaboradores da empresa para casa é precária (transportam-se pessoas e materiais no mesmo veículo).

A falta de sanitários em óptimas condições de salubridade, a falta de dormitórios, a falta de máquinas em boas condições e o uso de fardamento inadequado verificados ao longo da pesquisa, permitiram-nos provar a hipótese de partida.

Relativamente “a não utilização dos equipamentos de protecção está relacionada à negligência por parte dos colaboradores”, constatou-se que é uma hipótese válida, na medida em que

muitas vezes os colaboradores em posse de equipamentos de protecção simplesmente não faziam uso deles, alegando que os incomodava e em outras situações, pelo facto de ser de baixa qualidade, especificamente, luvas e filtros respiratórios.

No que concerne à existência de “relação entre o incumprimento das normas de SHST e ânsia pelo alcance dos resultados”, verificamos que é uma hipótese válida, uma vez que os riscos que os trabalhadores correm e que foram acima referidos não constituem impedimento para que as obras continuem, no caso da empresa estudada.

Assim o presente estudo revelou que cabe as empresas zelar pela SHST. A lei de trabalho em Moçambique defende isso, no entanto, verificou-se que nem sempre a empresa estudada presta atenção a pormenores ligados à SHST, isto porque:

- a) As condições físicas do trabalho na empresa são razoáveis.
- b) A empresa tem se preocupado com a formação, informando os seus colaboradores sempre que necessário sobre aspectos ligados a SHST.
- c) O fornecimento de equipamentos não está a obedecer a regularidade que devia, ou seja, após a deteriorização do mesmo, não há uma substituição atempada. Pelo que, durante o tempo em que isto ocorre, podem surgir alguns acidentes.

Verificamos também que os responsáveis de obra não estimulam os colaboradores a usarem os equipamentos necessários para a diminuição de risco no trabalho, embora este facto esteja preconizado no plano de segurança da empresa, isto porque:

- d) A empresa possui risco de ocorrência de acidentes, embora o nível de acidentes que ocorrem na empresa seja baixo, pois a maioria das máquinas e EPCs encontram-se em avançado estado de degradação.
- e) Por um lado os colaboradores dizem que não tem sido submetidos à exames médicos regulares, os responsáveis de obra por outro, afirmam que tem sido feitas palestras semestrais sobre HIV/SIDA para os mesmos. Mas a lei diz outra coisa.

5.2. Recomendações

Os colaboradores das obras conhecem os seus direitos e deveres no que concerne a SHST, no entanto, embora nem todas as condições necessárias se verifiquem, os trabalhadores não tomam uma atitude oficial de reivindicação, para a melhoria das suas condições de trabalho.

Há, portanto, falta de cumprimento de normas de SHST, facto que deve receber a devida atenção se a empresa pretende continuar ter um crescimento e reconhecimento saudáveis, pelo que recomenda-se o seguinte:

Quanto a:

a) Condições físicas de trabalho

De forma geral as condições físicas de trabalho na empresa são boas, mas é necessário dar mais atenção à qualidade dos equipamentos de protecção colectiva EPCs como andaimes e betoneiras, garantido que estes sejam submetidos à uma manutenção regular e assim possam estar em óptimas condições de uso para reduzir o risco de ocorrência de acidentes.

b) Quanto à formação

É preciso apostar mais nela, reduzir o tempo que se leva a dar uma palestra sobre instruções relacionadas a SHST, para permitir que os assuntos transmitidos sejam apreendidos.

É importante que reforcem os aspectos ligados à formação de modo a conscientizar os colaboradores sobre os malefícios da não aderência às políticas de SHST, além de que é importante que a formação seja revitalizada e feita periodicamente, para não colocar os trabalhadores em risco.

c) Serviços de segurança e risco

A empresa não está a dar a devida atenção para os seus colaboradores. A sua atitude não vai de acordo com o que a lei prevê, nem com o que os autores consultados para esta pesquisa recomendam, a empresa não substitui os EPIs logo que estes se estragam, isto pode criar risco de ocorrência de acidentes. Por isso recomenda-se que a empresa olhe mais para esta questão fornecendo regularmente os EPIs.

d) Acidentes de trabalho

O número de acidentes que ocorrem na empresa é baixo mas, é preciso que se preste atenção aos aspectos que podem criar risco de ocorrência de acidentes como é o caso das maquinarias, os EPCs e os EPIs; é preciso fazer a manutenção constante destes.

e) Saúde dos trabalhadores

Não basta fazer palestras contra o HIV/SIDA, outras doenças também podem impossibilitar o colaborador de desempenhar sua actividade com eficiência; sai a perder, tanto o trabalhador como a própria empresa. Por isso recomenda-se que se faça a avaliação médica de cada colaborador de tempos em tempos para evitar danos no futuro. É necessário também que haja um médico que possa fazer o acompanhamento dos trabalhadores durante o expediente, para aumentar o controlo contra os riscos de acidentes.

f) Equipamentos

A maioria dos equipamentos que a empresa oferece aos seus colaboradores para realizarem a sua actividade (pintura, serralharia, etc) não é de boa qualidade, e o tempo que se leva a substituí-los é demasiado. Recomenda-se que se opte por oferecer equipamentos de boa qualidade que também irão durar mais tempo e que se estabeleça um tempo mínimo para substituir o equipamento, que seja logo que este se estrague.

Em nosso entender, as condições de trabalho e as regras de SHST constituem um factor muito importante na melhoria do desempenho das empresas, pois impulsionam o aumento da produtividade dos trabalhadores obtida em condições de menor absentismo e sinistralidade. Ou seja, para evitar que a curto prazo haja um desperdício de recursos humanos e monetários e para garantir a competitividade da empresa a longo prazo, é necessário que, se preste atenção às condições de trabalho e se avalie o nível de satisfação dos colaboradores, porque uma empresa não só desempenha a função técnica, mas também tem um papel social muito importante.

VI. BIBLIOGRAFIA

Andrade, M. M. (2009). Introdução a Metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. São Paulo: Atlas. 9 ed.

Ashley, P. A. (2005). Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva. 2ª ed.

Chiavenato, Adalberto (2002). Recursos Humanos. São Paulo: editora Atlas.

Carvalho, A. Vieira; Serafim, O. (1995). Administração de Recursos Humanos. Livraria Escolar editora. Vol. 2.

Camara, P. B.; guerra, P. B.; Rodrigues, J. V. (2007). Novo Humanator: recursos humanos e sucesso empresarial. Lisboa: Publicações Dom Quixote. 1ª ed.

Chiavenato, I. (2003). Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos. São Paulo: Atlas. 5 ed.

Decreto nº 53/2007 de 3 de Dezembro.

Ferreira, P. P. (1986). Administração de pessoal: restrições industriais. São Paulo: Atlas. 6 ed.

Freire, A. (1997). Estratégia: Sucesso em Portugal. Lisboa: Verbo editora. 1ª ed..

Gil, A. C. (1992). Administração de Recursos Humanos: um enfoque profissional. São Paulo: editora Atlas.

Gil, A. C. (1999). Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. São Paulo: editora Atlas. 5ª ed.

Gil, A. C. (2008). Como elaborar projectos de pesquisa. São Paulo: editora Atlas S.A.. 4ª ed

Lalgy, T. B. (2008). Relações de trabalho nas empresas de construção civil: caso da empresa X. Trabalho de Licenciatura em Gestão. Maputo: UEM.

Lima, M. C. (2008). Monografia: a engenharia da produção acadêmica. São Paulo: Saraiva. 2ª ed. Ver e atualizada.

Lei nº 2/2007 de 7 de Fevereiro.

Manual de formação PME – disponível em <http://www.forma-te.com>.

Marques J. (1996). Recursos Humanos – Técnicas e Gestão. Lisboa: Texto Editora. 3 ed.

Marconi, M. A.; Lakatos E. M. (1999). Técnicas de pesquisa. São Paulo: editora Atlas. 4ª ed..

Marconi, M. A.; Lakatos E. M. (2009). Metodologia do trabalho Científico. São Paulo: editora Atlas. 7ª ed..

Marconi, M. A.; Lakatos, E. M.(2009). Metodologia científica. São Paulo: Atlas. 5ª ed.; 3.reimp.

Milkovich, G. T.; Boudreau, J. W. (2000). Administração de recursos Humanos. São Paulo: atlas. 1ª ed..

Ribeiro, S. B. (2004). Identificação da Política e Práticas de Higiene e Segurança do Trabalho em micro-empresa do Ramo Moveleiro da cidade de Bayeux/PB: Relato de Caso. Florianópolis.

Sousa, A. (1990). Introdução à Gestão: uma abordagem sistémica. Lisboa: Editorial Verbo. 1 ed.

Sousa, A. (1990). Introdução à gestão: uma abordagem sistemática. Barcelos: Editorial Verbo. 1ªed.

Vergara, Sylvia Constant. Projectos e relatórios de pesquisa em administração. 3ed 2000. São Paulo, Atlas, 2000.

ANEXOS

ANEXO 1

Distribuição percentual das respostas dos responsáveis e encarregados de obra

Q	Descrição	Sim	Não	Não respondeu	Total
Q1	Considera adequadas as condições físicas e ambientais de trabalho na sua empresa?	89%	11%		100%
Q2	Tem informado aos seus empregados sobre os riscos do seu posto de trabalho?	100%			100%
Q3	Tem instruído o seu pessoal sobre como devem cumprir as regras de higiene e segurança?	100%			100%
Q4	Tem fornecido aos seus funcionários regularmente os equipamentos de segurança e roupas apropriadas para a realização do seu trabalho?	67%	33%		100%
Q5	Existe um médico (ou equipa) responsável pela assistência médica e primeiros socorros em caso de acidente ou doenças profissionais?	44%	44%	56%	100%
Q6	Os seus funcionários são submetidos regularmente a exames médicos?	56%	44%		100%
Q7	Em caso de acidentes o socorro tem sido imediato?	100%			100%
Q8	Os empregados, em caso de um acidente acontecer, têm comunicado logo que estes ocorrem?	100%			100%
Q9	Em caso de o acidente resultar na invalidez do sinistrado, este tem sido indemnizado?	89%	11%		100%

Saúde Higiene e Segurança no Trabalho: Análise das condições de trabalho dos colaboradores da Soares da Costa Moçambique SARL

Q10	Já alguma vez um funcionário se esqueceu do seu equipamento de trabalho?	78%	22%		100%
Q11	Em caso de ter respondido afirmativamente a pergunta anterior, deixou-o trabalhar sem o equipamento?	11%	78%	11%	100%
Q12	A empresa empresta outro equipamento para casos de esquecimento?	78%	11%	11%	100%
Q13	Existem equipamentos de reserva na empresa?	33%	67%		100%
Q14	Existe na empresa algum programa de segurança?	100%			100%
Q15	Possui um seguro colectivo dos seus trabalhadores?	100%			100%
Q16	Considera o número de acidentes ocorridos na empresa alto?		100%		100%

Dados da pesquisadora. Maio de 2010

ANEXO 2

Distribuição percentual das respostas dos colaboradores de obra

Q	Descrição	Sim	Não	Não respondeu	Total
Q1	Considera adequadas as condições físicas e ambientais de trabalho na sua empresa?	70%	23%	7%	100%
Q2	Foi informado sobre os riscos inerentes ao seu posto de trabalho?	53%	41%	6%	100%
Q3	Foi instruído sobre como deverá cumprir as regras de higiene e segurança no local de trabalho?	50%	44%	6%	100%
Q4	O empregador tem fornecido regularmente os equipamentos e roupas apropriadas para a realização do trabalho?	42%	52%	6%	100%
Q5	Existe um médico(ou equipa médica) responsável por garantir a assistência médica e primeiros socorros em caso de acidente ou doenças profissionais?	8%	86%	6%	100%
Q6	Tem sido submetido a exames médicos regularmente?	11%	83%	6%	100%
Q7	Já sofreu algum acidente no seu local de trabalho?	16%	78%	8%	100%
Q8	socorrido de imediato?	11%	3%	80%	100%
Q9	assistência médica até ficar melhor?	14%	2%	78%	100%
Q10	Comunicou imediatamente ao seu empregador do ocorrido?	14%	2%	78%	100%

Saúde Higiene e Segurança no Trabalho: Análise das condições de trabalho dos colaboradores da Soares da Costa Moçambique SARL

Q11	Já alguma vez se esqueceu do seu equipamento de trabalho em casa?	3%	91%	6%	100%
Q12	Considera o número de acidentes ocorridos na empresa alto?	6%	94		100%

Dados da pesquisadora, Maio de 2010.

ANEXO 3

Sinalização

Sinais de perigo



Perigo de explosão



perigo de incêndio



perigo de intoxicacao



perigo de corrosao



queda de cargas suspensas



perigo de electrocussao



perigo-raios laser



Perigo-circulacao vehiculos/
movimentacao carga



Perigo-substancias comburentes



Perigo-tropesso/queda

sinais de proibicao



Proibido fumar e fazer fogo



Passagem proibida a peões



Proibido tocar



Proibida entrada de
Pessoas nao autorizadas



Proibido bebe água

Sinais de obrigacao



Obrigatório proteger os olhos
ouvidos



Obrigatório proteger a cabeça



Obrigatório proteger os



Proteccao das vias
respiratórias, obrigatória



Proteccao dos pés



Uso de luvas obrigatório



Obrigatório uso de
vestuário

ANEXO 4

Questionário n° 1-para os colaboradores de obra

O inquerito que se segue tem como objectivo registar as opiniões dos trabalhadores da área de construção civil, e assim obter informações sobre as condições de trabalho existentes, o cumprimento das normas de Higiene e Segurança no trabalho, as causas dos acidentes de trabalho.

É um trabalho estritamente académico, pelo que garante-se total sigilo e anonimato das opiniões a serem dadas. Para que o trabalho atinja o sucesso pretendido agradece-se que responda às questões com sinceridade. Desde já muito obrigado pela sua colaboração.

1. Considera adequadas as condições físicas e ambientais de trabalho na sua empresa?

Sim()

Não()

2. Foi informado sobre os riscos inerentes ao seu posto de trabalho?

Sim()

Não()

3. Foi instruído sobre como deverá cumprir as regras de higiene e segurança no local de trabalho?

Sim()

Não()

4. O empregador tem fornecido regularmente os equipamentos e roupas apropriadas para a realização do trabalho?

Sim()

Não()

5. Existe um médico(ou equipa médica) responsável por garantir a assistência médica e primeiros socorros em caso de acidente ou doenças profissionais?

Sim()

Não()

6. Tem sido submetido a exames médicos regularmente?

Sim()

Não()

7. Já sofreu algum acidente no seu local de trabalho?

Sim()

Não()

8. Se respondeu a pergunta anterior afirmativamente, responda as perguntas assegurar:

- Foi socorrido de imediato? Sim()
Não()
- Recebeu assistência médica até ficar melhor? Sim()
Não()
- Se sofreu com o acidente invalidez, foi indemnizado? Sim()
Não()
- Comunicou imediatamente ao seu empregador do ocorrido? Sim()
Não()

9. Já alguma vez se esqueceu do seu equipamento de trabalho em casa?

Sim()

Não()

10. Se respondeu a pergunta anterior afirmativamente, responda:

- O seu empregador deixou-o trabalhar sem equipamento?
Sim()
Não()

11. Considera o número de acidentes ocorridos na sua empresa:

Elevado()

Baixo()

ANEXO 5

Questionário n° 2-para os responsáveis de obra

O inquerito que se segue tem como objectivo registar as opiniões dos trabalhadores da área de construção civil, e assim obter informações sobre as condições de trabalho existentes, o cumprimento das normas de Higiene e Segurança no trabalho, as causas dos acidentes de trabalho.

É um trabalho estritamente académico, pelo que garante-se total sigilo e anonimato das opiniões a serem dadas. Para que o trabalho atinja o sucesso pretendido agradece-se que responda às questões com sinceridade. Desde já muito obrigado pela sua colaboração.

1. Considera adequadas as condições físicas e ambientais de trabalho na sua empresa?

Sim()

Não()

2. Tem informado aos seus empregados sobre os riscos do seu posto de trabalho?

Sim()

Não()

3. Tem instruído o seu pessoal sobre como devem cumprir as regras de higiene e segurança

Sim()

Não()

4. Tem fornecido aos seus funcionários regularmente os equipamentos de segurança e roupas apropriadas para a realização do seu trabalho?

Sim()

Não()

5. Existe um médico(ou equipa) responsável pela assistência médica e primeiros socorros em caso de acidente ou doenças profissionais?

Sim()

Não()

6. Os seus funcionários são submetidos regularmente a exames médicos?

Sim()

Não()

7. Em caso de acidentes o socorro tem sido imediato?
Sim()
Não()
8. Os empregados, em caso de de um acidente acontecer, têm comunicado logo que estes ocorrem?
Sim()
Não()
9. Em caso de o acidente resultar na invalidez do sinistrado, este tem sido indemnizado?
Sim()
Não()
10. Já alguma vez um funcionário se esqueceu do seu equipamento de trabalho?
Sim()
Não()
11. Em caso de ter respondido afirmativamente a pergunta anterior, deixou-o trabalhar sem o equipamento?
Sim ()
Nao()
12. Quando funcionari se esquece a empresa empresta outro?
Sim()
Não()
13. Em caso de o trabalhador se esquecer do seu equipamento de trabalho, existe outro equipamento de reserva?
Sim()
Não()
14. Existe na empresa algum programa de segurança?
Sim()
Nao()
15. possui um seguro colectivo dos seus trabalhadores?
Sim()
Não()
16. Considera o numero de acidentes ocorridos na sua empresa:
Elevado()
Baixo()