



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

MONOGRAFIA

Análise da Influência das Condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) na
Motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.

Érica Amélia Duvane

Maputo, Dezembro de 2025



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

Análise da Influência das Condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) na
Motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.

Estudante: Érica Amélia Duvane

Supervisor: Dr. Octávio José Zimbico

Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia como requisito final para a obtenção
do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações.

Maputo, Dezembro de 2025

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE

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

Director do Curso

(dr. Francisco Cumaio)

Presidente do Júri

(Assinatura)

Oponente

(Assinatura)

Supervisor

(Dr. Octávio Zimbico)

AGRADECIMENTOS

Agradeço e louvo eternamente a Deus, por seu amor, graça e misericórdia reflectidas na minha vida todos os dias.

Aos meus pais, Jorge Jaime Duvane e Berta Laisse Fumo e irmãos, Jaime Jorge Rufino Duvane e Adriana Berta Duvane, o meu muito obrigada por todo amor, cuidado e apoio incondicional demonstrados em todos os momentos da minha vida.

Ao meu supervisor, Doutor Octávio José Zimbico, um especial agradecimento pela dedicação, paciência, atenção e correções feitas durante a elaboração deste trabalho e por todo apoio concedido para a realização deste grandioso objectivo.

Aos meus colegas de trabalho, no Centro de Desenvolvimento de Carreiras da UEM, em especial, ao meu chefe e mentor Msc. Meque Raúl Samboco, muito obrigada pelo incentivo, força e apoio prestados durante essa caminhada até aqui, por todo o conhecimento académico, profissional e todas as experiências transformadoras partilhadas.

Agradeço aos meus colegas do curso de licenciatura em Psicologia das Organizações, turma de 2021, em especial, à Fáusia Felizardo Chichongue, Nésia Maria e ao Rafael Agostinho Nhassengo por todo o companheirismo, amor e apoio dedicados a mim durante o percurso académico, agradeço também o dr. Carlitos Mugodoma por todo apoio académico prestado.

À Universidade Eduardo Mondlane e todo o corpo docente da Faculdade de Educação, Departamento de Psicologia, em especial, ao dr. Milton Mucuanga, que muito contribuiu para o meu sucesso académico e inserção profissional, muito obrigada.

Agradeço à empresa Metrofile Moçambique Lda. e a todos os colaboradores que participaram da pesquisa respondendo aos questionários e transmitindo apoio e sucesso.

A todos que contribuíram directa e indirectamente para a conclusão da minha formação, o meu muito obrigada.

DEDICATÓRIA

Antes de qualquer um, dedico este trabalho a mim mesma pelo esforço e dedicação empenhados durante toda a trajectória académica e de vida, de igual modo, dedico este trabalho à minha mãe, Berta Laisse Fumo, por todo o sacrifício, amor e força que sempre teve desde a minha tenra idade e ao meu pai, Jorge Jaime Duvane, pelo apoio e amor incondicional, sou abençoada por tê-los na minha vida.

DECLARAÇÃO DE HONRA

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

A estudante

(Érica Amélia Duvane)

Maputo, Dezembro de 2025

LISTA DE SIGLAS E ACRÓNIMOS

DP	Desvio Padrão
EPC	Equipamentos de Protecção Colectiva
EPIs	Equipamentos de Protecção Individual
FACED	Faculdade de Educação
HT	Higiene no Trabalho
HST	Higiene e Segurança no Trabalho
M	Média
PO	Psicologia das Organizações
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science</i>
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
UEM	Universidade Eduardo Mondlane

FIGURA

Figura 1:Pirâmide de Maslow	11
-----------------------------------	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Administração de segurança	22
Gráfico 2: Chefia Directa.....	24
Gráfico 3: Uso de EPIs	26
Gráfico 4: Responsabilidades Individuais	28
Gráfico 5: Formação em Segurança.....	30

LISTA DE TABELAS

Tabela 1:Factores higiénicos e motivacionais da teoria de Herzberg.....	12
Tabela 2: Dados sociodemográficos dos participantes	19
Tabela 3: Tabela 2: Dados sociodemográficos dos participantes (continuação)	20
Tabela 4: Percepção de sucesso	32
Tabela 5:Percepção da afiliação.....	33
Tabela 6: Percepção de poder	35
Tabela 7: Nível Global de Motivação dos Colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.	36
Tabela 8: correlações existentes entre as dimensões das condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) oferecidas pela empresa Metrofile Moçambique Lda. e as dimensões da motivação dos seus colaboradores.	38

RESUMO

A presente monografia versa sobre a Análise da Influência das Condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) na Motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. Trata-se de um estudo quantitativo quanto a abordagem, aplicada quanto à natureza, explicativa quanto aos objectivos e estudo teve como amostra 25 participantes, os mesmos foram seleccionados pela amostragem por acessibilidade. Os dados foram recolhidos através de questionários que avaliam as Condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) e da Escala de Motivação e analisados através do *Statistical Pacckage for the Social Sciences* (SPSS) versão 22. Os resultados mostraram que as condições de HST adoptadas pela Metrofile Moçambique Lda. são a Administração de Segurança, Chefia Directa, Uso de EPIs, Responsabilidades Individuais e Formação em Segurança, os resultados mostraram também haver lacunas significativas quanto as condições de HST na dimensão Administração de segurança por parte da chefia, e destacando-se a clareza das Responsabilidades Individuais. Os factores que influenciam na motivação dos colaboradores da empresa são: Percepção de Sucesso, de Afiliação e Percepção de Poder, tendo-se destacado o factor Percepção de Sucesso como o que mais influencia na motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. Os resultados mostraram que existe uma correlação significativa entre os níveis internos da motivação como: Percepção de Afiliação e Percpeção de Poder.

Palavras-Chaves: Higiene, segurança, colaboradores, motivação

Índice

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE	i
AGRADECIMENTOS	ii
DEDICATÓRIA	iii
DECLARAÇÃO DE HONRA.....	iv
LISTA DE SIGLAS E ACRÓNIMOS	v
FIGURA.....	vi
LISTA DE GRÁFICOS	vi
LISTA DE TABELAS.....	vi
RESUMO.....	vii
CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Contextualização	2
1.2. Formulação do Problema	2
1.3. Objectivos.....	4
1.4. Hipóteses	4
1.5. Justificativa.....	5
CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA.....	6
2.1. Higiene e Segurança no Trabalho	6
2.2. Motivação no Trabalho	9
2.2.1. Factores que influenciam a motivação no trabalho	10
2.2.2. Teorias motivacionais	10
2.2.2.1. Teoria das necessidades socialmente adquiridas de David McClelland.....	10
2.2.2.2. Teoria da hierarquia das necessidades de Abraham Maslow	11
2.2.2.3. Teoria de Herzberg	12
2.3. Relação entre Higiene e Segurança no Trabalho e Motivação.....	13
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	15
3.1. Descrição do local da pesquisa.....	15

3.2. Abordagem Metodológica.....	15
3.3. População, Amostra e Amostragem	16
3.4. Técnicas de recolha e análise de dados	16
3.5. Considerações éticas	17
3.6. Limitações do estudo.....	18
CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS.....	19
4.1. Dados sociodemográficos dos participantes	19
4.2. Condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) adoptadas na empresa Metrofile Moçambique Lda.....	22
4.3. Factores que influenciam na Motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.....	32
4.4. Nível de motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. contexto das condições de trabalho proporcionadas	36
4.5. Relação entre as condições de HST oferecidas e a motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.	37
CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	40
5.1. Conclusões	40
5.2. Recomendações.....	41
Referências bibliográficas.....	42
Apêndices e Anexos.....	47

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

Este trabalho constitui uma monografia que surge no âmbito do cumprimento dos requisitos parciais para a obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações (PO) oferecido pela Faculdade de Educação (FACED), na Universidade Eduardo Mondlane (UEM). O trabalho aborda sobre a Análise da influência das condições de Higiene e Segurança no Trabalho na motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. O estudo foi desenvolvido entre os meses de Março a Setembro de 2025.

A Higiene e Segurança no Trabalho (HST) visa assegurar a vida dos trabalhadores de todos os riscos de acidentes de trabalho, de acordo com cada actividade exercida dentro da empresa, assim, garantindo-lhes condições adequadas de trabalho e prevenindo problemas futuros de saúde física e mental do trabalhador.

Segundo Chiavenato (2004), motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direcção a determinados objectivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais.

Analisar a influência das condições de Higiene e Segurança no Trabalho na motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. motivou pela necessidade em entender como as condições de HST adoptadas pelas organizações impactam na vontade intrínseca e extrínseca dos colaboradores na realização das suas funções laborais e suas implicações.

Em termos de estrutura, além desta introdução, ainda neste primeiro capítulo, apresenta-se a contextualização, formulação do problema, objectivos, perguntas de pesquisa e justificativa. O segundo capítulo compreende a revisão da literatura abordando a Higiene e Segurança no Trabalho, os objectivos e a Higiene e Segurança no Trabalho de acordo com a lei 13/2023 de 25 de Agosto, a Motivação no Trabalho, os factores que influenciam na Motivação, as teorias motivacionais e a relação entre HST e Motivação. O terceiro capítulo é inerente à metodologia da pesquisa, onde faz-se a descrição do local de estudo, a abordagem metodológica, população, amostra e amostragem, técnicas de recolha e análise de dados, questões éticas e limitações do estudo. O quarto capítulo cinge-se na apresentação, análise e discussão dos dados e o quinto capítulo apresenta as conclusões e recomendações seguidas de referências bibliográficas apêndices e anexos.

1.1. Contextualização

Segundo Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2005), a Higiene e Segurança no Trabalho (HST) surgiu como resposta às profundas transformações provocadas pela Revolução Industrial, quando a mecanização da produção, o aumento da jornada de trabalho e as condições insalubres resultaram em elevados índices de acidentes e doenças ocupacionais. Com o crescimento da industrialização nos séculos XVIII e XIX, tornou-se evidente a necessidade de proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores por meio da criação de normas, legislação laboral e sistemas de prevenção de riscos. Posteriormente, organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), reforçaram a importância da HST como um direito fundamental e como um elemento essencial para o desenvolvimento sustentável das organizações.

De acordo com Carvalho e Nascimento (1992), Higiene e Segurança no Trabalho (HST) corresponde a normas e procedimentos que tem a função de transformar o ambiente de trabalho mais saudável e seguro, minimizando os riscos de acidentes relacionados às actividades exercidas dentro da empresa, com a finalidade de proteger a saúde física e mental dos colaboradores.

Segundo Silva (2022), motivação é algo que varia de indivíduo para indivíduo, sendo que os recursos, as políticas organizacionais e as políticas salariais influenciam positiva ou negativamente a motivação do ambiente corporativo.

A Higiene e Segurança no Trabalho está directamente relacionada à motivação dos trabalhadores, pois um ambiente de trabalho seguro, saudável e organizado contribui para a satisfação, o bem-estar e o comprometimento dos colaboradores. Quando a organização investe em medidas preventivas, equipamentos de protecção, formação em segurança e boas condições de trabalho, os trabalhadores sentem-se valorizados, protegidos e respeitados, o que aumenta sua motivação e desempenho (Pérez, 1990). Teorias motivacionais como de dois factores de Herzberg (factores higiénicos e motivacionais) e a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow reforçam a sua congruência com a HST.

Chiavenato (2004), defende que a segurança no trabalho é um dos pilares essenciais para o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores, influenciando directamente a produtividade e a satisfação. Montano, Hoven e Siegrist (2014), complementam ao indicar que práticas inadequadas de HST podem resultar em doenças ocupacionais, absenteísmo e queda da motivação.

1.2. Formulação do Problema

Em 2010, na Índia, Verma e Verma citado por Montano, Hoven e Siegrist (2014), desenvolveram um estudo sobre os factores motivacionais no trabalho, apontando que a motivação dos trabalhadores está intrinsecamente relacionada à forma como são tratados pelas suas organizações, incluindo o respeito às suas necessidades básicas de segurança, bem-estar e reconhecimento. O estudo revelou que condições deficientes de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) comprometem não só a saúde física, mas também a disposição psicológica dos trabalhadores em manterem-se motivados e produtivos.

Na África do Sul, Montano, Hoven e Siegrist (2014), evidenciaram que ambientes laborais inseguros e negligentes em relação à saúde ocupacional aumentam consideravelmente os índices de absentismo, rotatividade e desmotivação. Os autores destacam que a ausência de políticas eficazes de HST está associada ao declínio do desempenho organizacional.

No âmbito da realização das suas actividades, a Metrofile Moçambique Lda. promove formações regulares em Combate a Incêndios e em Higiene e Segurança no Trabalho (HST). Estas práticas demonstram, à prior, uma preocupação com a qualificação técnica dos seus colaboradores e com a promoção de um ambiente laboral seguro.

Durante uma visita realizada pela pesquisadora à empresa e, em conversas informais com os colaboradores, foram relatadas deficiências na disponibilização regular de Equipamentos de Protecção Individual (EPIs), como máscaras, capacetes, luvas e álcool desinfectante e, alguns colaboradores ainda durante a conversa, relataram desejos de crescimento pessoal, vontade de trabalhar com mais ânimo e boas relações no ambiente de trabalho. Além disso, a pesquisadora observou existência de avarias recorrentes no sistema de iluminação e na climatização, especialmente, nos aparelhos de ar-condicionado.

A Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, lei do Trabalho, consagra no seu Artigo 55, n.º 5, alínea g), o direito dos trabalhadores a medidas apropriadas de protecção, segurança e higiene no trabalho, com vista a preservar sua integridade física, moral e mental. Esta obrigação é reforçada no Artigo 60 da mesma Lei, que atribui ao empregador o dever de prevenir acidentes de trabalho, doenças profissionais e garantir boas condições físicas e morais no ambiente laboral.

Apesar deste quadro normativo, da literatura e das acções da empresa no domínio da formação dos colaboradores em matérias de HST e Combate a Incêndios, os colaboradores da Metrofile

Moçambique Lda. ainda assim, relatam descontentamento em relação as condições de trabalho, porém, apresentam vontades de crescimento pessoal e profissional, boas relações com os colegas, bem como, vontade de trabalhar com mais ânimo no local de trabalho ignorando, por vezes, as condições de trabalho proporcionadas pela empresa.

Face ao exposto, levanta-se a seguinte questão de partida:

Em que medida as condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) influenciam na Motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.?

1.3. Objectivos

1.3.1. Objectivo geral

- Analisar a influência das condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) na Motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.

1.3.2. Objectivos específicos

- Caracterizar as condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) adoptadas na Metrofile Moçambique Lda;
- Descrever os factores que influenciam na Motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda;
- Medir o nível de motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. no contexto das condições de trabalho proporcionadas;
- Explicar a relação entre as condições de HST oferecidas e a motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.

1.4. Hipóteses

- Quais são as condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) adoptadas pela empresa Metrofile Moçambique Lda.?
- Quais são os factores que influenciam na Motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.?
- Qual é o nível de motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda no contexto das condições de trabalho proporcionadas?

- Qual é a relação entre as condições de HST e a motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.?

1.5. Justificativa

A escolha do tema é relevante para a pesquisadora, pois compreender a relação entre HST e a Motivação dos colaboradores permite uma maior empatia com as condições e desafios enfrentados pelos trabalhadores nos ambientes laborais. Este estudo é uma oportunidade de contribuir, de forma prática, para a melhoria do bem-estar e aumento da motivação de colaboradores.

Do ponto de vista social, a temática destaca a importância de promover ambientes de trabalho mais dignos e seguros. A sociedade, como um todo, se beneficia quando as organizações zelam pela saúde e segurança de seus trabalhadores, reduzindo o risco de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e aumentando a produtividade, motivação e a qualidade de vida. Além disso, essa análise pode servir como um exemplo para outras organizações em situações semelhantes, promovendo um impacto positivo em toda a comunidade laboral.

Para a academia, este estudo é pertinente devido à possibilidade de ampliar o conhecimento sobre a relação entre HST e a Motivação e, contribuir para condições de trabalho mais saudáveis e motivadores. O estudo permite a aplicação de teorias sobre motivação e segurança no trabalho, enquanto contribui para novos entendimentos científicos ou práticas que podem constituir futuras políticas ou estratégias empresariais.

CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA

Nesta secção do trabalho, procede-se a revisão da literatura existente sobre os principais conceitos e fundamentos que sustentam a temática em estudo. O objectivo desta revisão é identificar e apresentar os principais contributos teóricos que permitem compreender a influência das condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) na motivação dos colaboradores. Para tal, inicia-se com a definição e contextualização da Higiene e Segurança no Trabalho, os objectivos e a caracterização da Higiene e Segurança no Trabalho de acordo com lei 13/2023 de 25 de Agosto: Lei do Trabalho. São também abordados conceitos relativos a motivação no trabalho, os factores que influenciam a sua ocorrência e as teorias motivacionais. Além disso, são analisados estudos anteriores que exploram a relação entre a HST e motivação dos colaboradores no trabalho.

2.1. Higiene e Segurança no Trabalho

Segundo Michael (2000), Higiene no Trabalho (HT) é uma ciência de prevenção e vem sendo aperfeiçoada dia-a-dia. Tem como objectivo principal actuar no ambiente de trabalho, com a finalidade de detectar o tipo de agente prejudicial, quantificar sua intensidade e tomar as medidas de controlo necessárias. Higiene no trabalho é um conjunto de métodos não médicos, que visam a prevenção de doenças profissionais, através do controlo da exposição aos agentes físicos, químicos e biológicos (Coutinho, 2008).

Com base nas definições de Michael (2000) e Coutinho (2008), entende-se a Higiene no Trabalho neste estudo como o conjunto de acções preventivas de carácter técnico e ambiental que têm por objectivo antecipar, reconhecer, avaliar e controlar os factores de risco que possam comprometer a saúde dos trabalhadores no exercício das suas funções. Este conceito é adoptado por ser abrangente, preventivo e por integrar os componentes físicos, químicos e biológicos do ambiente laboral, alinhando-se ao enfoque prático e preventivo deste estudo.

Segundo Voratim (2005), Segurança no Trabalho é a ciência que, através de metodologias e técnicas apropriadas, estuda as possíveis causas de acidentes do trabalho, objectivando a prevenção de sua ocorrência, cujo papel é assessorar o empregador, buscando a preservação da integridade física e mental dos trabalhadores e a continuidade do processo produtivo.

A segurança visa evitar o acidente de trabalho, ou seja, aquilo que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause

a morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho (Voratim, 2005).

Segundo Carvalho e Nascimento (1992), Higiene e Segurança no Trabalho (HST) são normas e procedimentos que têm a função de transformar o ambiente de trabalho mais saudável e seguro, minimizando os riscos de acidentes relacionados as actividades exercidas dentro da empresa, com a finalidade de proteger a saúde física e mental dos colaboradores.

De acordo com Chiavenato (2004), Higiene e Segurança no Trabalho é o conjunto de normas e procedimentos que têm o intuito de proteger a integridade física e mental do trabalhador. Este conceito é adoptado por ser abrangente, actual e compatível com a abordagem holística da nova Lei do Trabalho Moçambicana (Lei n.º 13/2023), que destaca o papel da HST na protecção da dignidade humana, saúde mental e bem-estar dos colaboradores. Assim, o conceito de Chiavenato (2004), é considerado central, por incorporar de forma clara os dois pilares fundamentais: a prevenção e a integridade do trabalhador.

2.1.1. Objectivos da Higiene e Segurança no Trabalho

Segundo Souza (2012), os esforços na área de HST buscam reconhecimento, a avaliação e o controle dos riscos à saúde dos trabalhadores, visando a prevenção das doenças ocupacionais, ou seja, aquelas relacionadas à profissão. Os seus principais objectivos são:

- Eliminar ou minimizar os factores que propiciam o surgimento das doenças profissionais;
- Reduzir os efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho;
- Prevenir o agravamento de doenças, lesões ou deficiências apresentadas pelos empregados;
- Favorecer a produção da produtividade.

Os factores de preservação da saúde e das condições de trabalho estão relacionados ao ambiente físico e ao ambiente psicológico e, são referentes à saúde física e mental do trabalhador. O ambiente físico envolve a iluminação do local de trabalho; se a ventilação está isenta de gases e odores; se o ambiente não é fechado de modo a prejudicar a respiração do trabalhador; se as temperaturas estão com níveis alterados quanto ao calor ou ao frio; se os ruídos estão acima do tolerado. O ambiente psicológico envolve relacionamento interpessoal dos trabalhadores, o tipo

de trabalho que eles executam, os níveis de motivação, o estilo de liderança e cultura organizacional que a empresa pratica e as condições emocionais no ambiente de trabalho (Chiavenato, 2010).

No que se refere à segurança do trabalho, Nascimento (2002), afirma que esta se propõe a combater, também, a partir de um ponto de vista não médico, os acidentes de trabalho, quer eliminando as condições inseguras do ambiente quer educando os trabalhadores a utilizarem medidas preventivas a exemplo dos Equipamentos de Protecção Individual (EPIs) ou os Equipamentos de Protecção Colectiva (EPC). Nesse contexto, verifica-se que tanto as condições de segurança, quanto de higiene e saúde do trabalhador constituem o fundamento material de qualquer programa de prevenção de riscos profissionais e contribuem, na empresa, para o aumento da competitividade com diminuição das situações sinistras. Todas as actividades profissionais trazem em si solicitações emocionais, cognitivas, desgaste físico e estresse. Muitas vezes esses factores são agravados pela presença dos agentes nocivos representados pelos riscos ocupacionais no posto de trabalho (Nascimento, 2002).

2.1.2. Higiene e Segurança no Trabalho de acordo com lei 13/2023 de 25 de Agosto: Lei do Trabalho

Com base na nova Lei do Trabalho de Moçambique (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto), encontram-se diversos artigos que versam directamente sobre a Higiene e Segurança no Trabalho (HST). Abaixo, segue um resumo em texto corrido dos principais dispositivos legais que abordam esse tema:

A Lei do Trabalho assegura, no seu Artigo 55, n.º 5, alínea g), que todo trabalhador tem direito a medidas apropriadas de protecção, segurança e higiene no trabalho, com o objectivo de salvaguardar sua integridade física, moral e mental. Essa obrigação se estende ao empregador, conforme o Artigo 60, n.º 1, alínea b), que estabelece o dever de observar normas de higiene e segurança no trabalho, prevenir acidentes e doenças profissionais, bem como investigar as suas causas. Complementarmente, o empregador deve garantir condições físicas e morais adequadas no ambiente laboral.

Ainda no Artigo 60, n.º 2, a lei determina que os empregadores médios e grandes devem promover actividades de carácter cultural e desportivo com o intuito de contribuir para a saúde física e psíquica dos seus trabalhadores, promovendo assim o bem-estar integral no contexto de trabalho. Por outro lado, o Artigo 59, alínea i) impõe ao trabalhador o dever de colaborar

para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, mostrando que o compromisso com a HST deve ser mútuo.

A legislação ainda menciona, o dever de o trabalhador denunciar qualquer acto lesivo à segurança de pessoas e bens no ambiente de trabalho (Artigo 59, alínea m)), o que fortalece a cultura de prevenção e responsabilidade coletiva no local de trabalho. Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito à assistência médica e medicamentosa, bem como a uma indemnização, conforme o mesmo Artigo 55, alínea h).

Portanto, a Lei do Trabalho de 2023, reforça o compromisso com a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores, impondo obrigações tanto aos empregadores quanto aos trabalhadores, para a criação de ambientes de trabalho seguros, higiénicos e respeitosos da dignidade humana.

2.2. Motivação no Trabalho

De acordo com Brunelli (2008), citado por Sequesseque (2019), motivação é parte integrante do processo de administrar com eficiência as organizações, de tal forma, que os estudiosos têm destacado a motivação humana como condição fundamental e imprescindível para alcançar os objectivos esperados pelas organizações. É neste sentido que se assume a motivação dos trabalhadores e o seu entusiasmo para a realização de tarefas enquanto um papel fundamental no sucesso de uma organização (Verma & Verma, 2012).

Segundo Sousa, Leite Filho e Chagas (2021), motivação é um estímulo interno que incentiva as pessoas a agirem para atingir seus objectivos. Vem de todos e não pode ser imposta de fora. Portanto, não é possível motivar uma pessoa, mas é possível criar um ambiente favorável para que ela se motive.

Motivação é uma força interna desencadeada pelo indivíduo para agir e alcançar seus objectivos, podendo ser estimulada a partir dos factores externos como o ambiente.

Segundo Marras (2002), as necessidades intrínsecas são as endógenas, ou seja, nascem no interior de cada indivíduo, como por exemplo, a sua dedicação, a sua competência e o seu comprometimento na realização da tarefa. Segundo Marras (2002), as necessidades extrínsecas são as exógenas, ou seja, tem origem em factores externos ao indivíduo, como por exemplo, os recursos de trabalho, o meio físico onde se realiza a tarefa e a recompensa monetária proporcionando a satisfação que a tarefa em si não proporciona.

2.2.1. Factores que influenciam a motivação no trabalho

A motivação ocorre quando o líder delega trabalhos diferenciados e interessantes para sua equipa sendo essa uma atitude muito positiva, visto que, ela favorece o crescimento e o desenvolvimento profissional do colaborador Robbins (2010). Abaixo seguem os factores que influenciam a motivação no trabalho.

- Dinheiro: atende as necessidades básicas de segurança;
- Segurança: proporciona estabilidade financeira desejada;
- Participação: ocorre quando o colaborador participa no processo de tomada de decisões da empresa;
- Aperfeiçoamento profissional: o colaborador procura manter-se atualizado diante de novas técnicas, e preceitos administrativos de sua função na empresa, isso, reflectirá na sua autoestima e na realização profissional;
- Avaliação de esforços: cabe ao líder incentivar sua equipa para que cada indivíduo busque dar o seu melhor na realização das actividades da empresa, resultando futuramente no reconhecimento profissional do colaborador (Chiavento, 2005).

2.2.2. Teorias motivacionais

De acordo com Vries (1993), tudo se passa como se cada pesquisador interessado pelo fenómeno se sentisse obrigado a elaborar a sua própria teoria. Existem várias teorias como a das necessidades de Maslow (1954), McClelland (1972), Alderfer (1969), a teoria dos 2 factores – Herzberg (1959), Mausner (1959), Snyderman (1959). Diante de tantas teorias motivacionais, neste estudo, vamos nos centrar mais nas teorias de McClelland, Maslow e Herzberg.

2.2.2.1. Teoria das necessidades socialmente adquiridas de David McClelland (1972)

A teoria das necessidades socialmente adquiridas descreve que as pessoas são motivadas por três necessidades básicas, que são: a necessidade de realização, necessidade de poder e necessidade de associação (McClelland, 1997).

A necessidade de realização (do inglês *nAch* – *Need of achievement*) representa um interesse recorrente em fazer as coisas melhor, ultrapassando os padrões de excelência. Os indivíduos bem cotados neste motivo têm um forte desejo de assumir responsabilidade pessoal por encontrar soluções para os problemas e preferem situações em que obtém feedback acerca do

seu desempenho (Rego & Jesuino, 2002), se caracteriza pela vontade de ser bem-sucedido em situações de competição, pelo desejo de fazer alguma coisa melhor ou de forma mais eficiente do que já feita (Souza, 2001).

A necessidade de poder (do inglês *nPow* – *Need of power*) vem do desejo de ter impacto, de ser forte e influenciar as pessoas (McClelland, 1997), em outras palavras, vem da necessidade de fazer os outros se comportarem de uma maneira que não fariam naturalmente. As pessoas que têm esta necessidade em alta, gostam de estar no comando. Buscam a influência sobre os outros, preferem estar em situações competitivas e de status e tendem a se preocupar mais com o prestígio e a influência do que propriamente com o desempenho eficaz (Robbins, 2002) e sentem-se atraídos por riscos elevados (Rego & Jesuino, 2002)

E finalmente a necessidade de afiliação (em inglês *nAff* – *Need of Affiliation*) vem da necessidade de afeição, do desejo de possuir relacionamentos interpessoais agradáveis e estar bem com todo mundo. São pessoas que buscam a amizade e a cooperação. Uma característica das pessoas que possuem esta necessidade é que são mais propensas a fazerem concessão a demandas particulares (McClelland, 1997).

A grande contribuição da Teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas é colocar foco sobre a importância de se ajustar a pessoa ao trabalho.

2.2.2.2. Teoria da hierarquia das necessidades de Abraham Maslow (1954)

De acordo com Chiavenato (2005), a teoria mais conhecida sobre motivação é a de Maslow, em que se baseia nas necessidades do homem. Para ele tais necessidades estão arranjadas em uma pirâmide de importância e da influência do homem.

Figura 1: Pirâmide de Maslow



Fonte: Chiavenato (2003)

Na figura 1 de acordo com Chiavenato (2005), no primeiro nível da pirâmide estão as necessidades fisiológicas, se referem aos requisitos básicos para a sobrevivência do indivíduo, como alimentação, respiração, entre outros. O mesmo autor entende ainda que, no segundo nível estão as necessidades de segurança que dizem respeito à protecção e à tranquilidade do indivíduo como segurança física e pessoal, segurança financeira, saúde e bem-estar.

As necessidades sociais são encontradas no terceiro nível e se referem as necessidades do indivíduo em termos sociais, como amizade, convivência social, família. Após alcançar as necessidades fisiológicas, de segurança e de associação, o ser humano passa a perseguir a necessidade de estima, que aparece no quarto nível da pirâmide, essas necessidades são aquelas representadas por sentimentos como o de autoconfiança, status e prestígio (Chiavenato, 2005).

No quinto e último nível da pirâmide estão as necessidades de auto-realização e se refere à motivação para realizar o potencial máximo do ser, ou seja, o indivíduo procura tornar-se aquilo que ele pode ser explorando suas possibilidades (Chiavenato, 2005).

2.2.2.3. Teoria de Herzberg (1959)

Segundo Chiavenato (2011), para Herzberg, dois grupos de factores explicam como as pessoas se comportam no ambiente de trabalho, são eles os factores higiénicos, externos à pessoa, e os factores motivacionais, factores controlados pela pessoa.

Tabela 1: Factores higiénicos e motivacionais da teoria de Herzberg

Factores higiénicos (Extrínsecos ao cargo)	Factores motivacionais (Intrínsecos ao cargo)
Remuneração	Reconhecimento
Supervisão	Crescimento pessoal
Políticas da empresa	Responsabilidade
Condições físicas do trabalho	Realização
Relações interpessoais	Progresso
Segurança no emprego	O trabalho em si

Fonte: Adaptado de Farias (2015)

Os factores higiénicos são controlados pela empresa, como salário, condições do ambiente, políticas, clima, tipo de chefia, quando são óptimos, eles apenas evitam a insatisfação dos empregados; se elevam a satisfação, não conseguem sustentá-la por muito tempo. Quando são

precários, eles provocam a insatisfação dos empregados (Chiavenato, 2011). E, os factores motivacionais estão relacionados com as actividades do indivíduo e sentimentos de crescimento e reconhecimento profissional. Quando são óptimos, eles provocam a satisfação das pessoas. Porém, quando são precários, eles evitam a satisfação (Chiavenato, 2011).

Bergamini (2006), afirma que é bom que se diga, logo de início, que factores extrínsecos ao trabalhador, tais como salário, segurança, políticas organizacionais, relacionamento interpessoal, condições do ambiente de trabalho, fazem apenas com que as pessoas se movimentem para usá-los, ou se disponham a lutar por eles quando os perderam. Não é a sua presença que motiva.

2.3. Relação entre Higiene e Segurança no Trabalho e Motivação

As actividades relacionadas à Higiene e Segurança no Trabalho têm como preocupação básica a garantia de condições adequadas à manutenção da saúde e do bem-estar dos empregados. Além de possuírem carácter obrigatório, as acções neste sentido demonstram o grau de seriedade com que uma organização trata seus trabalhadores e o nível de responsabilidade social que a mesma possui (Souza, 2012).

Motivação é uma das principais responsabilidades do indivíduo. Ao líder cabe identificar todas as necessidades peculiares de cada colaborador no sentido de identificar a melhor forma de compor a motivação necessária para aperfeiçoar o desempenho individual e consequentemente de toda equipa de trabalho (Bispo, 2013).

Os trabalhadores sentem-se motivados e satisfeitos quando as suas necessidades básicas, como as necessidades de segurança forem supridas, de tal forma que, o trabalhador sinta-se seguro e trabalhe para suprir as outras necessidades superiores. Assim como acontece em questões de HST que, de acordo com Carvalho e Nascimento (1992), são normas e procedimentos que tem a função de transformar o ambiente de trabalho mais saudável e seguro, minimizando os riscos de acidentes relacionados as actividades exercidas dentro da empresa, com a finalidade de proteger a saúde física e mental dos colaboradores.

Através dos autores acima citados, entende-se que as organizações que proporcionam condições de HST que satisfazem as necessidades dos seus colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho seguro e saudável, os níveis de motivação tendem a aumentar e o colaborador tem a possibilidade de satisfazer as necessidades hierárquicas do nível superior.

Herzberg categoriza factores motivacionais em “higiénicos” (que incluem segurança e condições de trabalho) e “motivacionais” (como reconhecimento e crescimento). Para aumentar a motivação, organizações devem não apenas cumprir as obrigações de HST, mas também investir em acções motivacionais, como programas de reconhecimento por boas práticas de segurança (Bispo, 2013). Silva e Tolfo (2012), enfatizam que políticas eficazes de HST não apenas previnem acidentes e doenças ocupacionais, mas também fortalecem o sentimento de valorização e pertencimento dos trabalhadores.

HST é um pré-requisito indispensável para que a motivação floresça. Ambientes inseguros ou insalubres não apenas reduzem a motivação, mas podem aumentar a rotatividade, o absentéismo e o desgaste físico e emocional dos trabalhadores (Robbins & Judge, 2017). Assim, assegurar condições adequadas de higiene e segurança não é apenas uma questão de conformidade legal, mas um elemento estratégico para sustentar a motivação e o desempenho organizacional.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

Segundo Gil (2008), metodologia é a parte fundamental para o desenvolvimento de um trabalho académico, e visa esclarecer os caminhos que foram percorridos para se chegar aos objectivos outrora propostos. Por isso, neste capítulo, apresentam os procedimentos.

3.1. Descrição do local da pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida na Metrofile Moçambique Lda., concretamente nos departamentos de Scanner e Operações, Requisições, Informática e Administração geral, cita na cidade de Maputo, distrito de Ka Maxaquene, bairro de Maxaquene, avenida FPLM, número 1565. A Metrofile Moçambique Lda. se dedica a gestão e armazenamento de arquivos físico e digital e conta com cerca de 54 colaboradores.

3.2. Abordagem Metodológica

Esta pesquisa é aplicada, explicativa, estudo de caso e quantitativa, quanto a natureza, objectivos, procedimentos e abordagem, respectivamente. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa aplicada visa gerar conhecimentos voltados para a solução de problemas concretos, possuindo “verdades e interesses locais”. No caso deste estudo, o problema focal é a influência das condições de HST sobre a motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda., entidade real e delimitada, o que reforça o seu carácter aplicado.

A pesquisa explicativa tem como preocupação central, identificar os factores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenómenos. Esse é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas (Gil, 2008). No presente trabalho explicam-se (i) as condições de HST adoptadas pela empresa e (ii) o nível de motivação dos seus colaboradores, buscando posteriormente relacioná-los de forma estatística e interpretativa, sem manipulação de variáveis.

O estudo de caso caracteriza-se, conforme Yin (2014), por investigar um fenómeno contemporâneo em profundidade, num contexto da vida real, quando os limites entre fenómeno e contexto não são claramente evidentes. A opção por concentrar-se na Metrofile Moçambique Lda. — com suas características organizacionais, tecnológicas e culturais próprias — justifica-se, pois pretendeu-se compreender “como” e “por que” as condições de HST influenciam na motivação num ambiente específico, preservando a riqueza contextual.

A pesquisa quantitativa, permite a aplicação dos questionários e o uso de técnicas estatísticas na obtenção dos resultados. Os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda população alvo da pesquisa (Gerhardt & Silveira, 2009).

3.3. População, Amostra e Amostragem

População é o conjunto total de elementos que possuem, pelo menos, uma característica em comum e que se deseja estudar (Gil, 2008, p. 91). A Metrofile Moçambique Lda. possui 54 colaboradores distribuídos em diferentes departamentos.

Amostra é uma parte da população seleccionada segundo um critério explícito, destinada a representá-la (Prodanov & Freitas, 2013, p. 70). Trabalhou-se com uma amostra de 25 colaboradores, por conta da resistência de alguns em participar. Neste estudo usou-se a técnica de amostragem por acessibilidade, que segundo Gil (2008), consiste em o pesquisador seleccionar os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo.

3.4. Técnicas de recolha e análise de dados

As técnicas de recolha de dados, são um conjunto de regras ou processos utilizados para recolher dados em uma determinada ciência, ou seja, corresponde a parte pratica da colecta de dados (Oliveira, 2011). A técnica de recolha de dados usada foi o questionário que, de acordo com Gerhardt e Silveira (2009), é um instrumento de colecta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante, sem a presença do pesquisador.

Neste estudo usou-se o questionário de McClelland, citado por Rego e Carvalho (2002), que de primeira reflecte sobre as dimensões da motivação, com base nas 18 questões referenciadas no questionário proposto por McClelland, sendo 5 questões dirigidas para aferir a percepção do sucesso; 7 questões dirigidas para aferir a percepção da afiliação e 6 apresentam-se como questões referentes à percepção de poder. Estas questões estão estruturadas numa escala (ordinal) Tipo-Likert, devendo 1 ser considerado total desacordo a 5 total acordo. Usou-se também o questionário de avaliação das condições de HST, numa escala de 1- total desacordo a 5- total acordo, divididas em 5 dimensões – Administração de Segurança, Chefia Directa, Uso de EPIs, Responsabilidades Individuais e Formação em Segurança.

Para a análise de dados foi usado o método *Statistical Pacckage for the Social Sciences* (SPSS), versão 22. De acordo com Botelho e Laureano (2017), o *Statistical Pacckage for the Social*

Sciences é um pacote estatístico, de diferentes módulos, desenvolvido pela IBM para a utilização de profissionais de ciências sociais e humanas. O SPSS permite a interpretação de dados através de gráficos, tabelas e números.

Os dados quantitativos, obtidos através do questionário, foram analisados com recurso ao software estatístico SPSS (versão 22), utilizando técnicas de estatística descritiva para caracterizar as condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) e os níveis de motivação dos colaboradores. Foram calculadas medidas como frequências, percentagens, médias e desvios-padrão.

Segundo Pereira (2013), o Alfa de Cronbach é uma medida da consistência interna de uma escala e é geralmente usado como uma estimativa da fiabilidade dum teste psicométrico para uma amostra de respondentes. Maroco (2006), refere que a análise da consistência interna de uma medida psicológica é uma necessidade aceite na comunidade científica. Entre os diferentes métodos que nos fornecem estimativas do grau de consistência de uma medida salienta-se o índice de Cronbach sobre o qual assenta a confiança da maioria dos investigadores. Os utilizadores deste método têm-no sugerido como conservador.

Valores do alfa de Cronbach, Consistência interna e a respetiva interpretação: 1 – 0,90 Muito boa; 0,70 – 0,90 Boa; 0,60 – 0,70 Aceitável; 0,50 – 0,60 Fraca; < 0,50 Inaceitável (Pereira e Patrício, 2013).

Para aferir a fiabilidade interna das escalas utilizadas, aplicou-se o coeficiente Alfa de Cronbach, sendo considerado aceitável um valor igual ou superior a 0,70. Posteriormente, a análise inferencial que permitiu examinar a existência de correlação entre as condições de HST e a motivação, recorrendo-se ao coeficiente de correlação de Pearson.

3.5. Considerações éticas

Segundo Prodanov (2013), a ética em pesquisa refere-se à integração entre a conduta do pesquisador e os procedimentos adoptados ao longo do processo investigativo, representando uma prática moralmente aceitável e necessária para a legitimidade científica da investigação.

Antes do início da colecta de dados, foi solicitado o consentimento formal da empresa Metrofile Moçambique Lda., mediante apresentação de uma credencial institucional, em anexo, emitida pela Faculdade de Educação (FACED-UEM), que descreve o objectivo da pesquisa e sua

finalidade académica. Para os colaboradores participantes, foi elaborado um Termo de Consentimento Informado, em apêndice, no qual foram descritos, de forma clara e acessível, os objectivos do estudo, os procedimentos a serem seguidos, o tempo estimado de participação, os potenciais benefícios e a garantia de que sua participação seja totalmente voluntária e livre de quaisquer riscos ou prejuízos.

Durante toda a pesquisa foram garantidos o anonimato e a confidencialidade dos participantes.

3.6. Limitações do estudo

Esta pesquisa esteve sujeita a algumas limitações como:

- Uso da amostragem por acessibilidade;
- Uso de muitas pesquisas internacionais devido a escassez de estudos moçambicanos que versam sobre as variáveis HST e Motivação.

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo tem como propósito apresentar, analisar e interpretar os dados obtidos ao longo do processo de investigação, com base na abordagem quantitativa adoptada no estudo. A análise incide sobre as respostas dos participantes ao questionário aplicado, visando responder às questões de pesquisa previamente delineadas, bem como alcançar os objectivos específicos.

A estrutura do capítulo inicia-se com a caracterização sociodemográfica dos participantes, seguindo-se a apresentação e análise dos resultados por categorias temáticas, de acordo com cada objectivo específico da pesquisa.

4.1. Dados sociodemográficos dos participantes

A seguir descreve-se as características sociodemográficas como idade, género, estado civil e número de dependentes.

Tabela 2: Dados sociodemográficos dos participantes

Variáveis		n	%
Idade	20 – 29	2	8,0%
	30 – 39	15	60,0%
	40 – 49	6	24,0%
	50 – 59	2	8,0%
	Total	25	100,0%
Gênero	Feminino	6	24,0%
	Masculino	19	76,0%
	Total	25	100,0%
Estado civil	Solteiro(a)	14	56,0%
	Casado(a)	11	44,0%
	Total	25	100,0%
Número de dependentes	0	2	8,3%
	1	4	16,7%
	1	10	41,7%
	3	7	29,2%
	4	1	4,2%
	Total	24	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa

Neste estudo, participaram 25 colaboradores da organização ($n = 25$), cujos dados foram agrupados e analisados segundo as variáveis idades, género, estado civil e número de dependentes (vide a tabela 2).

Em relação à variável idade, observou-se que a maioria dos respondentes se encontra na faixa etária de 30 a 39 anos, representando 60,0% (n = 15), seguida pela faixa de 40 a 49 anos com 24,0% (n = 6). As faixas etárias de 20 a 29 anos e de 50 a 59 anos apresentaram a mesma proporção de participantes, ambas com 8,0% (n = 2 cada).

No que diz respeito ao género, verificou-se que a maioria dos inquiridos é do sexo masculino, correspondendo a 76,0% (n = 19), enquanto 24,0% (n = 6) são do sexo feminino. Esta diferença acentuada pode reflectir a natureza das funções desenvolvidas na organização, que, por vezes, tendem a ser ocupadas maioritariamente por homens, sobretudo em áreas técnicas ou operacionais. Quanto ao estado civil, 56,0% dos participantes são solteiros (n = 14) e 44,0% são casados (n = 11). Essa distribuição revela um equilíbrio relativo entre indivíduos com e sem vínculos familiares formais.

Relativamente ao número de dependentes (n = 24), a maioria dos respondentes (41,7%) declarou ter dois dependentes (n = 10), seguida por 29,2% com três dependentes (n = 7). Outros 16,7% possuem apenas um dependente (n = 4), enquanto 8,3% não possuem nenhum (n = 2). Apenas um participante (4,2%) declarou ter quatro dependentes (n = 1).

Tabela 3: Tabela 2: Dados sociodemográficos dos participantes (continuação)

Variáveis		n	%
Nível de escolaridade concluído	Ensino Médio	10	43,5%
	Técnico Profissional	8	34,8%
	Licenciatura	5	21,7%
	Total	23	100,0%
Tempo total de experiência profissional (em anos)	4 – 6	6	26,1%
	7 – 10	8	34,8%
	Mais de 10	9	39,1%
	Total	23	100,0%
Unidade/Departamento em que trabalha	Administração Geral	2	8,3%
	Tecnologias da Informação	2	8,3%
	Outro:	20	83,3%
	Total	24	100,0%
Cargo/Função actual	Supervisão/Chefia	1	4,0%
	Técnico	1	4,0%
	Operacional	23	92,0%
	Total	25	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere ao nível de escolaridade concluído ($n = 23$), observou-se que a maioria dos participantes possui o Ensino Médio completo, representando 43,5% ($n = 10$). Em seguida, 34,8% ($n = 8$) declararam possuir formação técnica profissional, enquanto 21,7% ($n = 5$) indicaram ter nível superior (licenciatura). Esses dados sugerem que a maioria dos colaboradores se encontram num nível de qualificação intermédio, o que pode influenciar tanto na percepção da motivação no trabalho quanto nas expectativas em relação as condições de Higiene e Segurança no Trabalho.

Quanto ao tempo total de experiência profissional ($n = 23$), verificou-se que 39,1% ($n = 9$) dos inquiridos possuem mais de 10 anos de experiência, 34,8% ($n = 8$) têm entre 7 a 10 anos de experiência, e 26,1% ($n = 6$) apresentam entre 4 a 6 anos de vivência laboral. Este resultado indica uma amostra relativamente experiente, o que pode proporcionar maior maturidade na avaliação das práticas organizacionais.

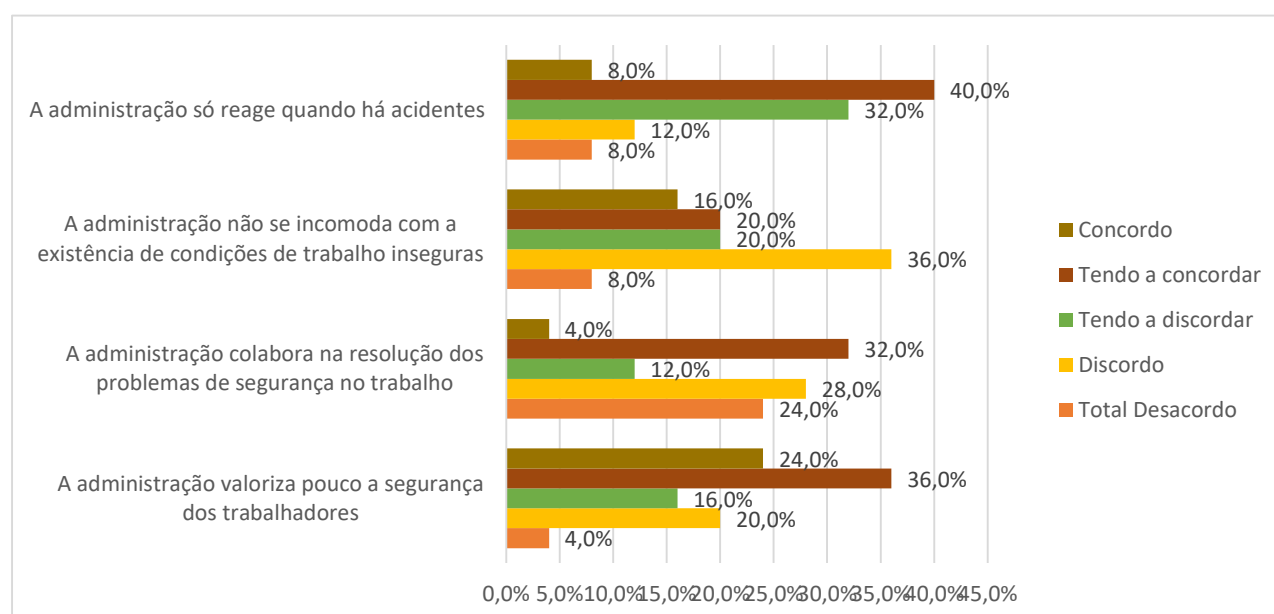
Relativamente à unidade ou departamento de actuação ($n = 24$), identificou-se que a maioria dos participantes (83,3%; $n = 20$) actua em áreas diversas não especificadas, agrupadas na categoria “Outro”. Apenas 8,3% ($n = 2$) trabalham no sector de Administração Geral e outros 8,3% ($n = 2$) no sector de Tecnologias da Informação. Essa predominância de sectores genéricos pode estar associada à estrutura organizacional da empresa, cujas funções operacionais são distribuídas em áreas específicas, mas não formalmente categorizadas.

No que diz respeito ao cargo ou função actual ($n = 25$), os dados demonstram uma prevalência significativa de colaboradores com funções operacionais, representando 92,0% ($n = 23$) da amostra. Apenas 4,0% ($n = 1$) ocupam cargos técnicos e 4,0% ($n = 1$) exercem funções de supervisão ou chefia. Essa composição evidencia uma estrutura de base predominantemente operacional, o que pode reflectir-se na forma como os colaboradores percebem as condições de trabalho e os factores motivacionais associados.

4.2. Condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) adoptadas na empresa Metrofile Moçambique Lda

Esta secção tem como objectivo de caracterizar as condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) existentes na empresa Metrofile Moçambique Lda. Para tal, foram considerados os dados recolhidos junto aos colaboradores, que permitiram avaliar o nível de implementação e eficácia das condições de HST no ambiente laboral, bem como sua percepção quanto à existência de riscos e medidas preventivas adoptadas pela organização. As informações apresentadas a seguir constituem a base para compreensão do impacto dessas condições sobre a motivação dos trabalhadores.

Gráfico 1: Administração de segurança



Fonte: Dados da pesquisa

A primeira dimensão analisada no âmbito das condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) refere-se à percepção dos colaboradores quanto ao envolvimento e compromisso da administração com a segurança no local de trabalho (ver gráfico 1).

No que diz respeito à afirmação “A administração só reage quando há acidentes”, os resultados mostram que 40,0% dos colaboradores (n = 10) tendem a concordar com esta afirmação, e 32,0% (n = 8) tendem a discordar. Apenas 8,0% (n = 2) concordam plenamente, enquanto os restantes 12,0% (n = 3) discordam e 8,0% (n = 2) manifestaram total desacordo. Estes dados revelam uma percepção dividida, mas com destaque para a ideia de que a administração tende a agir reactivamente e não preventivamente.

Para a afirmação “A administração não se incomoda com a existência de condições de trabalho inseguras”, 36,0% (n = 9) dos participantes discordam dessa ideia, 20,0% (n = 5) tendem a discordar, e 8,0% (n = 2) manifestam total desacordo, o que sugere que mais da metade dos inquiridos rejeitam essa percepção negativa. No entanto, ainda há 20,0% (n = 5) que tendem a concordar e 16,0% (n = 4) que concordam plenamente, o que evidencia a persistência de desconfiança ou experiências negativas por parte de uma minoria significativa.

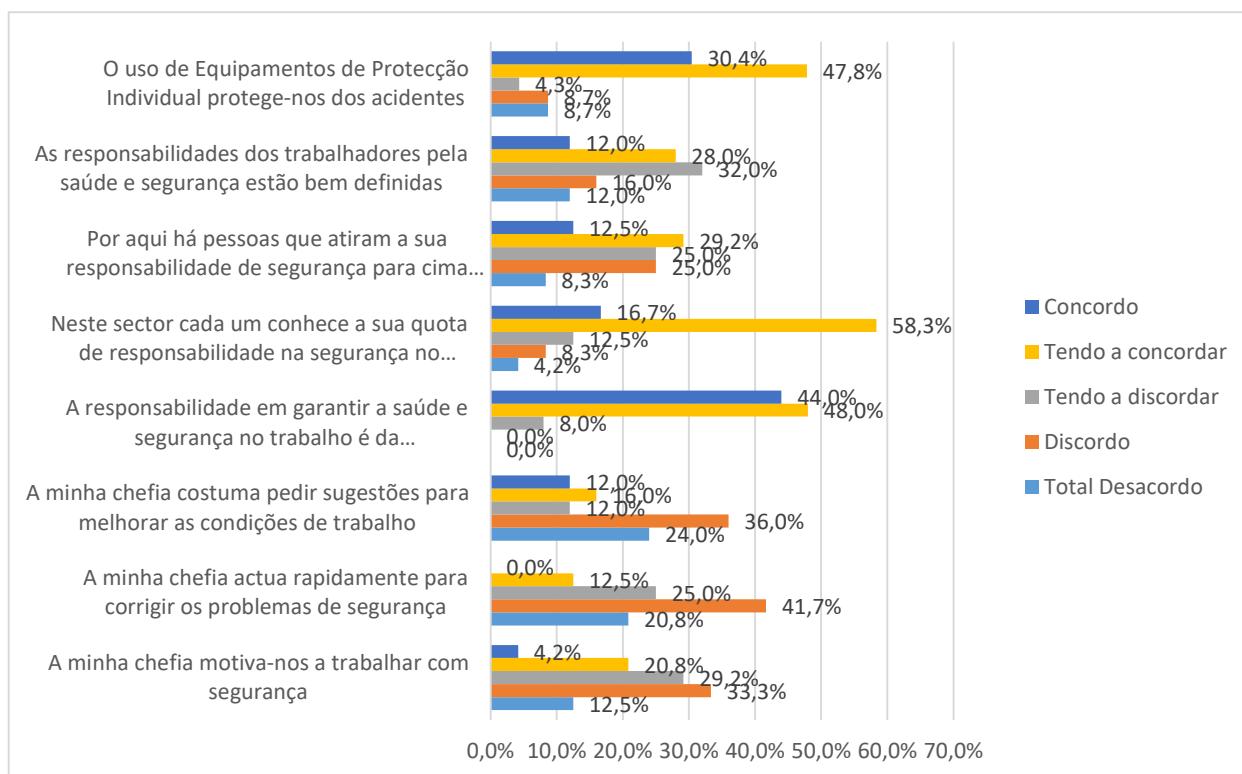
Quanto à afirmação “A administração colabora na resolução dos problemas de segurança no trabalho”, os resultados reflectem uma distribuição variada: 32,0% (n = 8) tendem a concordar, 28,0% (n = 7) discordam, 24,0% (n = 6) manifestam total desacordo, enquanto 12,0% (n = 3) tendem a discordar e apenas 4,0% (n = 1) concordam plenamente. A leitura desses dados aponta para uma percepção maioritariamente negativa ou cética em relação a colaboração efectiva da administração, com mais de 50% a manifestar algum grau de discordância.

Por fim, relativamente à afirmação “A administração valoriza pouco a segurança dos trabalhadores”, 36,0% (n = 9) tendem a concordar com essa visão crítica, 24,0% (n = 6) discordam, 20,0% (n = 5) tendem a discordar, 16,0% (n = 4) concordam e apenas 4,0% (n = 1) manifestaram total desacordo. A análise sugere que uma parcela expressiva dos participantes percebe que a segurança dos trabalhadores ainda não constitui uma prioridade clara para a gestão.

Assim, em análise desta dimensão evidencia-se uma percepção de fragilidade na postura da administração da Metrofile Moçambique Lda. no que concerne à segurança ocupacional. As respostas sugerem que, para uma parte significativa dos colaboradores, as acções da administração são reactivas e pontuais, reflectindo a necessidade de reforçar o compromisso institucional com políticas de HST preventivas, participativas e contínuas. O Artigo 60, n.º 1, alínea b), da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, estabelece que o empregador deve de observar normas de higiene e segurança no trabalho, prevenir acidentes e doenças profissionais, bem como investigar as suas causas. Complementarmente, o empregador deve garantir condições físicas e morais adequadas no ambiente laboral.

Cooper (2000), argumenta que culturas de segurança eficazes estão assentes em compromissos institucionais duradouros, caracterizados por envolvimento da liderança e participação activa dos colaboradores. Este estudo diverge com os resultados apresentados, sugerindo que acções reactivas fragilizam o processo de gestão da Saúde e Segurança no Trabalho (SST).

Gráfico 2: Chefia Directa



Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à afirmação “O uso de Equipamentos de Protecção Individual protege-nos dos acidentes”, a maioria dos participantes concorda plenamente (47,8%; $n = 11$) ou tende a concordar (30,4%; $n = 7$), o que sugere um elevado nível de consciência e valorização da chefia quanto à importância dos EPIs. Apenas 8,7% ($n = 2$) tendem a discordar, 4,3% ($n = 1$) discordam e 8,7% ($n = 2$) manifestam total desacordo.

Na afirmação “As responsabilidades dos trabalhadores pela saúde e segurança estão bem definidas”, 32,0% ($n = 8$) tendem a concordar e 28,0% ($n = 7$) concordam plenamente, enquanto 12,0% ($n = 3$) tendem a discordar e outros 12,0% ($n = 3$) discordam. Já 16,0% ($n = 4$) manifestaram total desacordo. Apesar de a maioria demonstrar percepções positivas, nota-se um grupo relevante que sente ausência de clareza nas responsabilidades relacionadas à segurança.

No que diz respeito à afirmação “Por aqui há pessoas que atiram a sua responsabilidade de segurança para cima dos outros”, 29,2% ($n = 7$) tendem a concordar e 25,0% ($n = 6$) concordam plenamente, o que sugere a existência de comportamento evasivo entre alguns membros da

equipa. Por outro lado, 16,7% (n = 4) discordam, 8,3% (n = 2) tendem a discordar e 20,8% (n = 5) manifestaram total desacordo.

Para a frase “Neste sector cada um conhece a sua quota de responsabilidade na segurança no trabalho”, uma clara maioria de 58,3% (n = 14) concorda, seguida por 16,7% (n = 4) que tendem a concordar. Apenas 12,5% (n = 3) tendem a discordar, 8,3% (n = 2) discordam e 4,2% (n = 1) manifestaram total desacordo. Os dados indicam um bom grau de conhecimento individual sobre deveres relacionados à segurança.

A respeito da afirmação “A responsabilidade em garantir a saúde e segurança no trabalho é de todos os que aqui trabalham”, 48,0% (n = 12) tendem a concordar e 44,0% (n = 11) concordam, revelando uma percepção fortemente coletiva sobre a corresponsabilidade dos trabalhadores. Apenas 8,0% (n = 2) discordam ou tendem a discordar.

Na questão “A minha chefia costuma pedir sugestões para melhorar as condições de trabalho”, 36,0% (n = 9) tendem a concordar, 24,0% (n = 6) concordam e 16,0% (n = 4) tendem a discordar. No entanto, 12,0% (n = 3) discordam e 12,0% (n = 3) manifestaram total desacordo, demonstrando que nem todos os líderes demonstram abertura participativa de forma consistente.

Quanto à afirmação “A minha chefia actua rapidamente para corrigir os problemas de segurança”, 41,7% (n = 10) manifestaram total desacordo e 20,8% (n = 5) discordaram. Apenas 12,5% (n = 3) tendem a concordar e 25,0% (n = 6) concordam, revelando uma percepção crítica sobre a agilidade da chefia em resolver questões relacionadas à segurança.

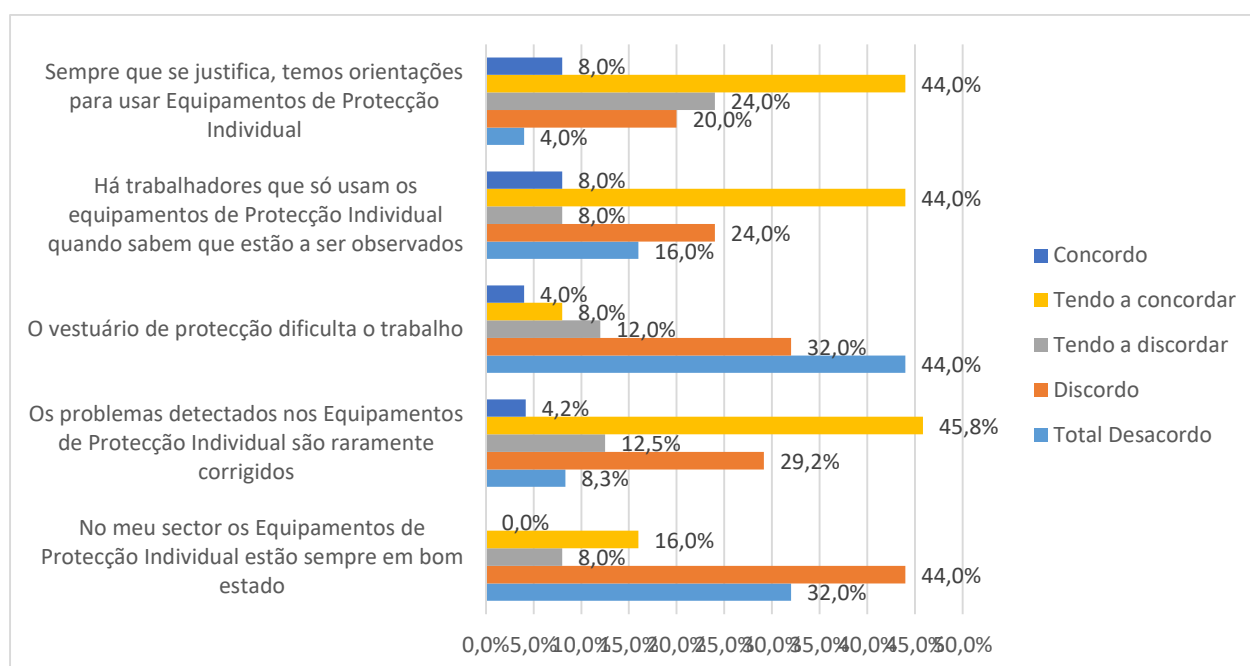
Por fim, na frase “A minha chefia motiva-nos a trabalhar com segurança”, 33,3% (n = 8) tendem a concordar e 29,2% (n = 7) concordam plenamente. Os demais manifestaram opiniões mais críticas: 20,8% (n = 5) tendem a discordar, 12,5% (n = 3) discordam e 4,2% (n = 1) manifestaram total desacordo.

Com base nas respostas obtidas, percebe-se que esta dimensão revela um panorama moderadamente positivo. Os dados indicam que os colaboradores reconhecem, em certa medida, os esforços na promoção da segurança, especialmente no que se refere ao incentivo ao uso de EPIs e ao reconhecimento da responsabilidade colectiva, conforme explica Clarke (2013), o reconhecimento dos colaboradores quanto ao incentivo ao uso de Equipamentos de Protecção Individual (EPIs) e à valorização da responsabilidade coletiva corrobora a ideia de

que a liderança imediata influencia directamente a percepção de risco e os comportamentos seguros.

No entanto, persistem percepções críticas quanto à lentidão na resolução de problemas de segurança e a participação efectiva dos líderes na escuta activa e melhoria das condições de trabalho, indo de encontro com Reason (1997), que chegou a conclusões como: falhas na resolução célere de questões de segurança comprometem a confiança dos trabalhadores e geram descrédito nas práticas institucionais. Nessa linha, Mearns e Reader (2008), sublinham que o envolvimento da liderança não deve restringir-se a acções pontuais, mas sim traduzir-se em escuta activa e compromisso com a melhoria contínua das condições de trabalho.

Gráfico 3: Uso de EPIs



Fonte: Dados da pesquisa

Esta dimensão visa analisar as percepções dos colaboradores sobre o comportamento dos seus colegas de trabalho em relação à utilização, manutenção e valorização dos Equipamentos de Protecção Individual (EPIs), bem como a sua conduta geral face às normas de segurança laboral.

Em relação à afirmação “Sempre que se justifica, temos orientações para usar Equipamentos de Protecção Individual”, 44,0% (n = 11) dos participantes indicaram que tendem a concordar e 24,0% (n = 6) concordam plenamente. Outros 20,0% (n = 5) tendem a discordar, 4,0% (n =

1) discordam e 8,0% (n = 2) manifestaram total desacordo. Os dados revelam que uma parte significativa dos trabalhadores reconhece a existência de orientação institucional no uso de EPIs, embora uma parcela não negligenciável perceba falhas nesse processo.

Para a afirmação “Há trabalhadores que só usam os EPIs quando sabem que estão a ser observados”, nota-se uma crítica recorrente por parte dos participantes: 44,0% (n = 11) tendem a concordar e 24,0% (n = 6) concordam plenamente. Outros 8,0% (n = 2) tendem a discordar, enquanto 8,0% (n = 2) discordam e apenas 8,0% (n = 2) manifestaram total desacordo. Isso indica uma percepção generalizada de uso condicionado e pouco espontâneo dos EPIs entre colegas, evidenciando uma cultura de segurança ainda frágil ou dependente da supervisão directa.

Na afirmação “O vestuário de protecção dificulta o trabalho”, 32,0% (n = 8) manifestaram total desacordo, 12,0% (n = 3) discordaram e 8,0% (n = 2) tendem a discordar, somando 52,0% (n = 13) de percepções contrárias à ideia de que os EPIs atrapalham o desempenho. Por outro lado, 8,0% (n = 2) tendem a concordar, 8,0% (n = 2) concordam plenamente e 4,0% (n = 1) concordam parcialmente. Isso revela que, para a maioria, os EPIs não constituem um obstáculo ao trabalho, o que é um ponto positivo no que diz respeito à aceitação do uso desses equipamentos.

Quanto à afirmação “Os problemas detectados nos Equipamentos de Protecção Individual são raramente corrigidos”, os dados refletem uma crítica directa: 45,8% (n = 11) tendem a concordar com essa ideia, 29,2% (n = 7) manifestaram total desacordo e 12,5% (n = 3) tendem a discordar. Apenas 4,2% (n = 1) concordam plenamente e 8,3% (n = 2) discordam. Estes resultados sugerem que há uma percepção considerável de ineficiência na resolução de falhas identificadas nos EPIs.

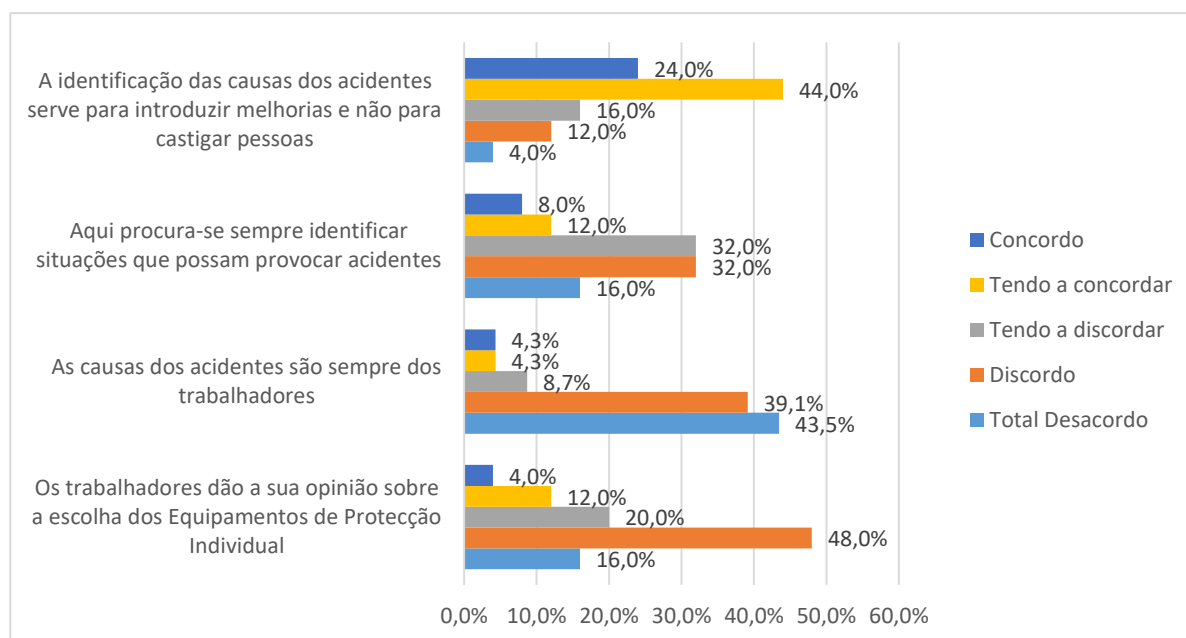
Por fim, na frase “No meu sector os EPIs estão sempre em bom estado”, 44,0% (n = 11) manifestaram total desacordo, 32,0% (n = 8) discordaram e 16,0% (n = 4) tendem a discordar, o que soma 92,0% (n = 23) com percepções negativas quanto ao estado de conservação dos EPIs. Apenas 8,0% (n = 2) tendem a concordar e nenhum participante declarou concordância plena. Este resultado revela uma séria fragilidade estrutural na manutenção dos equipamentos de segurança, o que representa um risco directo à saúde ocupacional.

Com base nas respostas obtidas, esta dimensão evidencia uma percepção crítica por parte dos colaboradores em relação às atitudes dos colegas quanto ao cumprimento das normas de

segurança, em especial no uso e conservação dos EPIs. Apesar de alguns reconhecerem que existem orientações institucionais, prevalece a ideia de que o uso de EPIs é muitas vezes motivado pela supervisão e não por uma cultura de prevenção consolidada. Este resultado converge com a pesquisa de Silva e Almeida (2018), afirmando que a eficácia do uso dos EPIs está directamente associada à sensibilização dos colaboradores, uma vez que a simples disponibilização dos equipamentos não garante a sua utilização adequada.

Por sua vez, os autores Martins e Rocha (2021), apresentam uma visão diferente, defendendo que a dependência da supervisão enfraquece o sentido de responsabilidade individual, perpetuando uma postura passiva dos colaboradores. Para estes, apenas a promoção de uma cultura participativa e contínua de HST garante que o uso dos EPIs seja incorporado de forma natural e consciente ao cotidiano laboral. A manutenção inadequada e a resposta tardia a identificação de problemas técnicos com os EPIs também foram aspectos amplamente criticados. Ferreira e Santos (2019), sustentam concordando que, a conservação inadequada dos EPIs reduz significativamente sua eficácia, colocando em risco a integridade física dos trabalhadores.

Gráfico 4: Responsabilidades Individuais



Fonte: Dados da pesquisa

No que diz respeito à afirmação “A identificação das causas dos acidentes serve para introduzir melhorias e não para castigar pessoas”, 44,0% (n = 11) dos inquiridos tendem a concordar com

a afirmação, e 24,0% (n = 6) concordam plenamente. Outros 16,0% (n = 4) tendem a discordar, enquanto 12,0% (n = 3) expressam algum nível de discordância (entre discordo e total desacordo). Esta distribuição sugere uma percepção relativamente positiva quanto à finalidade da investigação de acidentes, destacando o enfoque na melhoria contínua, embora ainda haja quem tema possíveis punições.

Relativamente à afirmação “Aqui procura-se sempre identificar situações que possam provocar acidentes”, a maioria (32,0%; n = 8) tende a discordar, enquanto 24,0% (n = 6) discordam de forma explícita. Apenas 12,0% (n = 3) tendem a concordar e 8,0% (n = 2) concordam plenamente. Outros 24,0% não se posicionaram ou manifestaram total desacordo. Os dados apontam para uma percepção crítica de que a identificação preventiva de riscos não é uma prática sistemática ou valorizada no ambiente de trabalho.

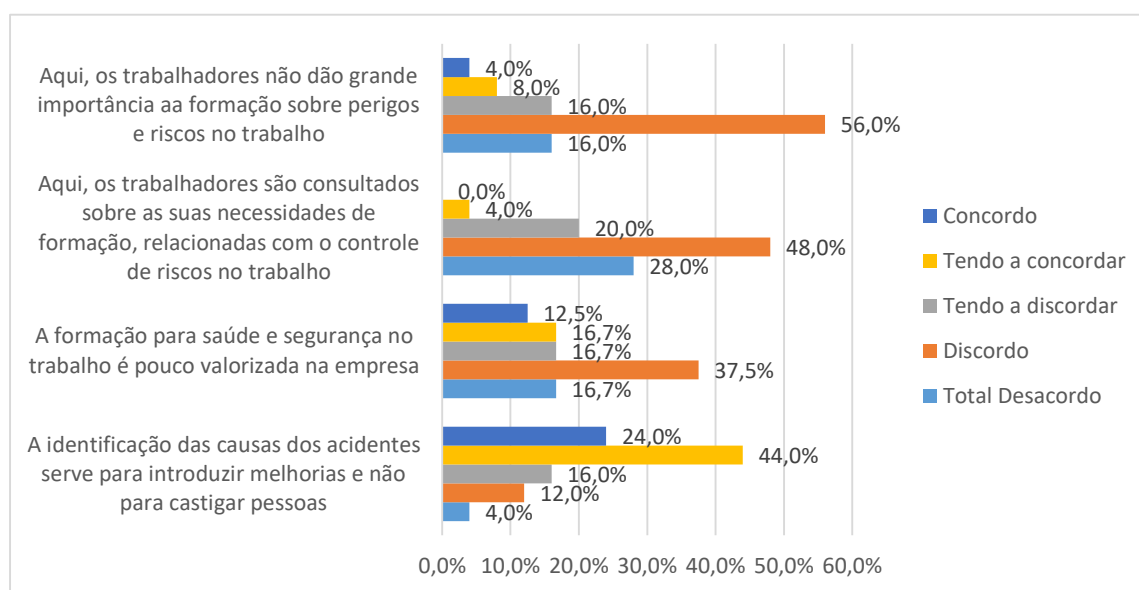
A afirmação “As causas dos acidentes são sempre dos trabalhadores” revelou forte rejeição por parte dos participantes: 43,5% (n = 10) manifestaram total desacordo e 21,7% (n = 5) discordaram. Apenas 8,7% (n = 2) tendem a discordar, e menos de 10% (n = 2) declararam concordância plena ou parcial. Isso indica que os colaboradores não aceitam a ideia de responsabilização exclusiva dos trabalhadores, reconhecendo a complexidade e multifactoriedade dos acidentes de trabalho.

Por fim, relativamente à afirmação “Os trabalhadores dão a sua opinião sobre a escolha dos Equipamentos de Proteção Individual”, 52,0% (n = 13) discordam (sendo 20,0% discordo e 32,0% total desacordo), enquanto apenas 12,0% (n = 3) tendem a concordar e 4,0% (n = 1) concordam plenamente. Esses resultados evidenciam uma participação limitada dos colaboradores nas decisões sobre os EPIs, o que pode impactar negativamente tanto na adequação quanto na aceitação do seu uso. Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2011), destacam que a participação dos trabalhadores na escolha e uso de EPIs não apenas favorece a adesão, mas também amplia a eficácia da protecção.

Com base nas respostas obtidas, esta dimensão evidencia percepções mistas. Por um lado, há um reconhecimento de que a identificação das causas de acidentes tem, em muitos casos, fins correctivos e não punitivos. Estudos de Reason (1997), defendem que o foco das organizações deve estar na investigação das falhas sistêmicas e não apenas na responsabilização individual, uma vez que os acidentes resultam, muitas vezes, de deficiências organizacionais e não apenas de atos inseguros dos trabalhadores. Por outro lado, observa-se uma crítica significativa à

ausência de mecanismos efectivos de prevenção e à limitada participação dos trabalhadores na escolha dos EPIs. Adicionalmente, a rejeição da ideia de que os acidentes são sempre culpa dos trabalhadores reflecte uma consciência ampliada sobre a responsabilidade colectiva e institucional na gestão de riscos. Estes resultados convergem com o Artigo 59, alínea i) da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, que impõe ao trabalhador o dever de colaborar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, mostrando que o compromisso com a HST deve ser mútuo.

Gráfico 5: Formação em Segurança



Fonte: Dados da pesquisa

Na afirmação “Aqui, os trabalhadores não dão grande importância à formação sobre perigos e riscos no trabalho”, a maioria dos participantes discorda totalmente (56,0%; n = 14), e outros 16,0% (n = 4) manifestaram discordância simples. Apenas 16,0% (n = 4) tendem a discordar, e 8,0% (n = 2) tendem a concordar. Apenas 4,0% (n = 1) concordam plenamente. Esses dados indicam que os colaboradores, em geral, reconhecem a importância da formação sobre riscos e perigos no trabalho, contrariando a afirmação inicial.

Quanto à afirmação “Aqui, os trabalhadores são consultados sobre as suas necessidades de formação relacionadas com o controlo de riscos no trabalho”, observa-se uma percepção crítica: 48,0% (n = 12) discordam da afirmação, e outros 20,0% (n = 5) tendem a discordar. Apenas 28,0% (n = 7) tendem a concordar, enquanto 4,0% (n = 1) manifestaram total concordância. Esses dados revelam um défice na participação activa dos trabalhadores na

definição das suas próprias necessidades formativas, o que pode comprometer a eficácia das acções de capacitação.

Esses dados revelam um défice na participação activa dos trabalhadores na definição das suas próprias necessidades formativas, o que pode comprometer a eficácia das acções de capacitação.

Na frase “A formação para saúde e segurança no trabalho é pouco valorizada na empresa”, os resultados indicam opiniões mais equilibradas. Cerca de 37,5% (n = 9) dos participantes discordam da afirmação, enquanto 16,7% (n = 4) concordam com ela, e os demais se distribuem entre 16,7% (n = 4) de concordância parcial, 16,7% (n = 4) de tendência à discordância e 12,5% (n = 3) de concordância total. Apesar da divisão nas percepções, é possível inferir que uma parcela considerável reconhece esforços da organização na valorização da formação, mas também existem dúvidas quanto à consistência dessas práticas.

Por fim, na repetida afirmação “A identificação das causas dos acidentes serve para introduzir melhorias e não para castigar pessoas” (também abordada na dimensão anterior), 44,0% (n = 11) dos participantes tendem a concordar e 24,0% (n = 6) concordam plenamente, enquanto 12,0% (n = 3) tendem a discordar e 16,0% (n = 4) discordam. Apenas 4,0% (n = 1) manifestaram total desacordo. O resultado reforça a noção de que a maioria dos trabalhadores percebe uma abordagem mais construtiva e preventiva no tratamento de incidentes.

Com base nas respostas obtidas, constata-se que os trabalhadores valorizam a formação em saúde e segurança no trabalho, contrariando a ideia de que negligenciam sua importância. Areosa (2017), concorda argumentando que, a capacitação contínua contribui para a construção de uma cultura de segurança e para a internalização de práticas seguras no cotidiano laboral. Os autores Sousa, Nunes e Moreira (2020), reforçam que a formação aumenta o nível de consciência dos trabalhadores e fortalece sua capacidade de identificar riscos, convergindo com os resultados apresentados.

No entanto, os resultados revelam uma lacuna significativa na participação dos colaboradores no planeamento e na escolha dos conteúdos formativos, o que pode comprometer a eficácia das estratégias de prevenção. Estes resultados coadunam com os achados de Walters e Wadsworth (2017), referindo que a exclusão dos trabalhadores no processo de desenho e implementação da formação compromete a sua efetividade, pois desconsidera o conhecimento prático

acumulado no ambiente de trabalho. Da mesma forma, Guimarães e Carvalho (2021), defendem que a participação activa dos trabalhadores potencializa a eficácia das estratégias de prevenção, divergindo assim da prática observada no contexto estudado.

Apesar disso, há sinais positivos quanto à utilização da análise de acidentes como ferramenta de melhoria contínua, e não como instrumento de punição.

4.3. Factores que influenciam na Motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.

Nesta subsecção, são apresentados os principais factores que contribuem para a motivação dos colaboradores da empresa Metrofile Moçambique Lda. A análise baseia-se nos dados obtidos por meio do instrumento aplicado para avaliar o nível de motivação dos funcionários, cujos resultados são organizados e discutidos a partir de três dimensões específicas, conforme descritas nas secções seguintes.

Tabela 4: Percepção de sucesso

Motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. (1-discordo a 5 –concordo totalmente)			
No	Variável - percepção do sucesso	Média	Desvio Padrão
1	Gosto de aperfeiçoar constantemente as minhas competências pessoais.	4	0,8
2	Gosto de ser solidário(a) com as outras pessoas, mesmo que não sejam das minhas relações.	4,1	0,8
3	Tenho um desejo secreto de chamar a atenção das pessoas.	3,3	1,1
4	Esforço-me para melhorar os meus resultados anteriores	4,3	0,5
5	Sinto satisfação quando vejo que uma pessoa que me pediu ajuda fica feliz por ter o meu apoio.	4,2	1
Médias		3,98	0,84

Fonte: Dados da pesquisa

Na tabela 3, observa-se que a variável “Esforço-me para melhorar os meus resultados anteriores” obteve a média mais elevada ($M = 4,3$; $DP = 0,5$), sugerindo forte orientação dos colaboradores para o aperfeiçoamento contínuo e superação pessoal. Em seguida, a afirmação “Sinto satisfação quando vejo que uma pessoa que me pediu ajuda fica feliz por ter o meu

apoio” apresentou média de 4,2 (DP = 1,0), evidenciando um elevado grau de valorização do apoio interpessoal no ambiente de trabalho.

Também com média elevada, a variável “Gosto de ser solidário(a) com as outras pessoas, mesmo que não sejam das minhas relações” registou 4,1 (DP = 0,8), reflectindo uma predisposição altruísta entre os colaboradores. Já a afirmação “Gosto de aperfeiçoar constantemente as minhas competências pessoais” alcançou média de 4,0 (DP = 0,8), reafirmando o interesse dos trabalhadores pelo desenvolvimento individual.

Por outro lado, a variável “Tenho um desejo secreto de chamar a atenção das pessoas” apresentou a média mais baixa (M = 3,3; DP = 1,1), sugerindo que o desejo de reconhecimento público ou visibilidade não é um factor predominante na motivação dos colaboradores, o que pode indicar uma cultura de trabalho mais orientada ao colectivo ou à modéstia individual.

De forma geral, a média global das variáveis foi de 3,98 com um desvio padrão médio de 0,84, o que denota uma motivação moderadamente elevada entre os colaboradores, com baixa dispersão nos dados. Esses resultados apontam para um perfil de trabalhadores motivados tanto por metas pessoais quanto pelo apoio social no ambiente de trabalho. Estes resultados convergem com a teoria da motivação intrínseca proposta por Deci e Ryan (2000), segundo a qual o desejo de aprender, desenvolver-se e contribuir para os outros são factores centrais na satisfação no trabalho. Do mesmo modo, Locke e Latham (2002), sustentam que a busca pela superação de metas pessoais constitui um dos principais motores de desempenho, reforçando a relevância da variável “esforço para melhorar os resultados anteriores” como indicativo de engajamento.

Em contrapartida, alguns autores divergem da interpretação de que a baixa média associada ao “desejo de chamar a atenção” seja indicativa apenas de modéstia ou orientação colectiva. Para Maslow (1970), a necessidade de reconhecimento e status é um dos níveis fundamentais da motivação humana, ainda que possa se expressar de formas menos explícitas. Nesse sentido, a ausência de forte desejo de visibilidade pode reflectir barreiras culturais ou organizacionais, em vez de uma verdadeira desvalorização dessa necessidade.

Tabela 5: Percepção da afiliação

Motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. (1-discordo totalmente a 5 – concordo totalmente)			
No	Variável - percepção da afiliação	Média	Desvio padrão

1	Insisto numa determinada opinião, apenas para “não dar o braço a torcer”.	2,6	1,1
2	Gosto de saber se o meu trabalho foi ou não bem realizado, de modo a fazer melhor no futuro	4,1	,7
3	Se tivesse que despedir uma pessoa, procuraria sobretudo compreender os seus sentimentos e apoiá-la no que me fosse possível.	3,8	,9
4	Tenho discussões com os outros porque insisto naquilo que penso que deve ser feito.	3,2	1,3
5	No trabalho, procuro fazer cada vez melhor.	4,1	,8
	No trabalho gosto de ser uma pessoa amável.	3,8	,9
6	Procuro relacionar-me com pessoas influentes	3,4	1,0
	Médias	3,6	1,0

Fonte: Dados da pesquisa

A variável com maior média foi “Gosto de saber se o meu trabalho foi ou não bem realizado, de modo a fazer melhor no futuro” ($M = 4,1$; $DP = 0,7$), evidenciando uma orientação clara para a aprendizagem contínua e busca de feedback construtivo. A mesma média foi obtida na variável “No trabalho, procuro fazer cada vez melhor” ($M = 4,1$; $DP = 0,8$), reforçando o compromisso dos colaboradores com o desempenho e melhoria individual.

A variável “No trabalho gosto de ser uma pessoa amável” e “Se tivesse que despedir uma pessoa, procuraria sobretudo compreender os seus sentimentos e apoiá-la no que me fosse possível” apresentaram médias de 3,8 ($DP = 0,9$), demonstrando empatia e valorização do respeito nas relações profissionais.

Por outro lado, comportamentos mais centrados na rigidez ou insistência de opinião apresentaram médias mais baixas: “Insisto numa determinada opinião apenas para não dar o braço a torcer” ($M = 2,6$; $DP = 1,1$) e “Tenho discussões com os outros porque insisto naquilo que penso que deve ser feito” ($M = 3,2$; $DP = 1,3$). Isso sugere que tais atitudes não são predominantes entre os colaboradores, sendo menos valorizadas no contexto relacional da organização.

A variável “Procuro relacionar-me com pessoas influentes” obteve média de 3,4 ($DP = 1,0$), demonstrando uma tendência moderada à construção estratégica de redes de contacto.

De modo geral, a média global da dimensão foi de 3,6 ($DP = 1,0$), o que indica níveis satisfatórios de afiliação e relações interpessoais no ambiente de trabalho, com predomínio de comportamentos cooperativos e orientados para o crescimento mútuo convergindo com Ibarra

e Andrews (1993), que apontam a construção de redes de contacto como estratégica para a carreira, mas pode ser percebida de forma ambivalente pelos colegas, especialmente em contextos em que a afiliação e a cooperação são mais valorizadas do que a busca por status.

Tabela 6: Percepção de poder

Motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. (1-discordo totalmente a 5 –concordo totalmente)			
No	Variável - percepção de poder	Média	Desvio padrão
1	Tento fazer o meu trabalho de um modo inovador.	4,0	,9
2	Sinto-me satisfeito(a) por trabalhar com pessoas que gostam de mim	3,7	,9
3	Se puder chamar pessoas para o trabalho da minha equipa, procuro as que me permitem exercer mais influência.	3,0	1,1
4	No trabalho presto muita atenção aos sentimentos dos outros	3,4	1,2
5	Quando participo em algum convívio, aproveito para influenciar os outros e obter o seu apoio para aquilo que quero fazer.	3,2	1,0
6	Fico preocupado(a) quando sinto que, de alguma forma, contribuí para o mal-estar das relações no trabalho.	3,8	1,2
Médias		3,5	1,0

Fonte: Dados da pesquisa

A dimensão da percepção de poder avalia o quanto os colaboradores se sentem capazes de influenciar o ambiente à sua volta, liderar processos e exercer algum tipo de controle ou impacto nas decisões organizacionais.

A variável com maior média foi “Tento fazer o meu trabalho de um modo inovador” ($M = 4,0$; $DP = 0,9$), indicando uma postura proactiva e criativa dos colaboradores diante das suas funções. Em seguida, a variável “Fico preocupado(a) quando sinto que, de alguma forma, contribuí para o mal-estar das relações no trabalho” obteve média de 3,8 ($DP = 1,2$), revelando sensibilidade à qualidade das relações interpessoais e à responsabilidade social no ambiente de trabalho.

A variável “Sinto-me satisfeito(a) por trabalhar com pessoas que gostam de mim” apresentou média de 3,7 ($DP = 0,9$), sugerindo que o apoio emocional e a aceitação são fontes de satisfação profissional.

Entretanto, aspectos mais voltados à influência directa sobre os outros apresentaram médias inferiores: “Quando participo em algum convívio, aproveito para influenciar os outros” ($M = 3,2$; $DP = 1,0$) e “Se puder chamar pessoas para o trabalho da minha equipa, procuro as que me

permitem exercer mais influência” ($M = 3,0$; $DP = 1,1$), indicando que a busca por poder em si não é uma motivação predominante entre os trabalhadores.

A variável “No trabalho presto muita atenção aos sentimentos dos outros” situou-se com média de 3,4 ($DP = 1,2$), reforçando o equilíbrio entre influência e empatia.

A média global da dimensão foi de 3,5 ($DP = 1,0$), o que indica uma percepção de poder moderada, com maior enfoque no desempenho pessoal e na empatia do que no exercício directo de autoridade ou influência estratégica.

Os resultados que revelam baixa orientação para a influência directa sobre os outros ($M = 3,0$ a $3,2$). Esses resultados divergem de estudos clássicos, como os de McClelland (1997), que coloca a necessidade de poder como uma das motivações humanas fundamentais, especialmente em contextos organizacionais onde liderança e influência são cruciais. Para McClelland, indivíduos com elevada necessidade de poder buscam activamente controlar ou impactar os outros, o que não se verificou de forma predominante.

4.4. Nível de motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. contexto das condições de trabalho proporcionadas

Nesta subsecção, apresenta-se o nível geral de motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda., considerando as condições de trabalho oferecidas pela organização. O resultado aqui descrito corresponde à média global obtida a partir das três dimensões analisadas anteriormente, permitindo uma visão integrada sobre como os factores organizacionais influenciam a motivação no ambiente laboral.

Tabela 7: Nível Global de Motivação dos Colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.

Dimensão do instrumento de Motivação	Média	Desvio Padrão
Percepção do sucesso	4,0	0,8
Percepção da afiliação	3,6	1,0
Percepção de poder	3,5	1,0
Média	3,7	1,0

Fonte: Dados da pesquisa

A análise do nível geral de motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. foi realizada a partir das três dimensões centrais do instrumento utilizado: percepção do sucesso,

percepção da afiliação e percepção de poder. As médias foram calculadas com base nas respostas dos inquiridos em uma escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

A dimensão “Percepção do Sucesso” apresentou a média mais elevada ($M = 4,0$; $DP = 0,8$), indicando que os colaboradores demonstram forte orientação para o aprimoramento pessoal, esforço contínuo e satisfação ao alcançar metas individuais. Esses resultados sugerem uma motivação intrínseca considerável voltada para o desempenho e crescimento profissional.

A dimensão “Percepção da Afiliação” registou uma média de 3,6 ($DP = 1,0$), evidenciando um nível moderado de valorização das relações interpessoais, empatia e cooperação entre colegas. Apesar de haver indícios de vínculos positivos no ambiente de trabalho, também se verificam variações no comportamento relacional, reflectidas no desvio padrão.

Já a dimensão “Percepção de Poder” obteve a menor média ($M = 3,5$; $DP = 1,0$), o que indica uma motivação relativamente mais discreta no que se refere à influência sobre os outros ou ao desejo de liderança formal. Esse resultado pode ser interpretado como reflexo de um estilo de trabalho mais colaborativo e menos competitivo entre os colaboradores da organização.

De forma agregada, a média geral da motivação foi de 3,7, com um desvio padrão de 1,0, o que representa um nível moderadamente elevado de motivação. Tendo em conta que o ponto médio da escala é 3,5, conclui-se que, no contexto das condições de trabalho oferecidas pela Metrofile Moçambique Lda., os colaboradores demonstram um envolvimento motivacional significativo, com maior destaque para o desejo de crescimento e superação pessoal, seguido pela importância das relações humanas e, por fim, pela capacidade de influenciar o meio. Estes resultados vão de encontro com Gagné e Deci (2005), que sugerem que em ambientes colaborativos a motivação pode estar menos relacionada ao poder formal e mais vinculada ao engajamento colectivo e ao trabalho em equipa, o que está em consonância com os dados encontrados.

4.5. Relação entre as condições de HST oferecidas e a motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.

Nesta secção, apresentam-se as correlações existentes entre as dimensões das condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) oferecidas pela empresa Metrofile Moçambique Lda. e as dimensões da motivação dos seus colaboradores. O objectivo é compreender em que medida as condições de HST influenciam na motivação no ambiente laboral, identificando relações estatísticas relevantes entre os factores analisados.

Tabela 8: correlações existentes entre as dimensões das condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) oferecidas pela empresa Metrofile Moçambique Lda. e as dimensões da motivação dos seus colaboradores.

Dimensões		1	2	3	4	5	6	7	8
Dimensões de HST	Administração de Segurança	1							
	Chefia_Directa	,031	1						
	Uso de EPIs	,506**	,207	1					
	Responsabilidades Individuais	-,071	,615**	,265	1				
Dimensões de Motivação	Formação em Segurança	-,044	,171	,334	,062	1			
	Percepção de Sucesso	-,414*	-,051	-,458*	,004	-,158	1		
	Percepção de Afiliação	-,354	-,095	-,379	,078	-,260	,693**	1	
	Percepção de Poder	-,167	,032	-,360	,033	-,257	,604**	,800**	1

Fonte: Dados da pesquisa

Com base nos dados apresentados na Tabela 7, foi realizada uma análise de correlação de Pearson para avaliar a relação entre as dimensões das condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) e as dimensões da motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.

Os resultados revelam correlações estatisticamente significativas, em especial entre variáveis de natureza relacional e afectiva. A variável “Administração de segurança” apresentou correlações negativas e estatisticamente significativas com a “Percepção de Sucesso” ($r = -0,414$; $p < 0,05$), indicando que quanto mais os colaboradores percebem falhas ou ausência de compromisso da administração em matéria de segurança, menor tende a ser a sua motivação voltada à superação pessoal e ao alcance de metas. De forma semelhante, a dimensão “Uso de EPIs” demonstrou correlações negativas significativas com a “Percepção de Sucesso” ($r = -0,458$; $p < 0,05$), sugerindo que deficiências na colaboração entre pares ou no uso adequado dos EPIs podem minar o desempenho motivacional individual. Estes resultados coadunam com Herzberg, Mausner e Snyderman (1959), que consideram factores como segurança física e condições de trabalho como aspectos higiênicos, capazes de reduzir a insatisfação, mas não necessariamente de gerar motivação de longo prazo. As variáveis “Uso de EPIs” e

“Administração” também apresentaram correlações negativas com a “Percepção de Afiliação” e a “Percepção de Poder”, embora não estatisticamente significativas ($p > 0,05$), indicando possíveis tendências de impacto, ainda que frágeis no plano estatístico.

Por outro lado, foram observadas correlações positivas e fortes entre as dimensões internas da motivação, nomeadamente entre a “Percepção de Sucesso” e a “Percepção de Afiliação” ($r = 0,693$; $p < 0,01$), bem como entre “Percepção de Sucesso” e “Percepção de Poder” ($r = 0,604$; $p < 0,01$), sugerindo que o sentimento de realização pessoal está intimamente ligado à qualidade das relações interpessoais e ao grau de influência percebida no ambiente laboral. A mais elevada correlação positiva foi observada entre “Percepção de Afiliação” e “Percepção de Poder” ($r = 0,800$; $p < 0,01$), o que aponta para uma forte interdependência entre o sentimento de pertencimento e a sensação de empoderamento no trabalho.

No geral, os resultados indicam que dimensões relacionais do ambiente de trabalho, como o apoio da chefia directa e o uso de EPIs têm impactos mensuráveis — ainda que variados sobre os níveis motivacionais dos colaboradores, especialmente, no que diz respeito à autoeficácia, vínculos interpessoais e poder de influência percebido. Estes resultados reforçam a importância de políticas institucionais que promovam uma cultura de segurança participativa, comunicação transparente e valorização das relações humanas como pilares para o fortalecimento da motivação organizacional. Zohar e Polachek (2014), entram em concordância defendendo que programas participativos de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), quando combinados com apoio gerencial, contribuem para uma motivação mais sustentável, fortalecendo tanto o compromisso com a segurança quanto a percepção de pertencimento organizacional.

CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Este capítulo apresenta as principais conclusões do estudo, organizadas de acordo com os objectivos específicos previamente definidos, bem como as recomendações pertinentes para os diferentes públicos-alvo interessados nos resultados. A pesquisa teve como questão central compreender **em que medida as condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) influenciam na motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.** Nesse sentido, os objectivos específicos foram analisados quantitativamente com base nos dados recolhidos junto aos colaboradores da empresa.

5.1. Conclusões

Com base nos resultados obtidos, apresentam-se abaixo as conclusões correspondentes a cada objectivo específico do estudo.

As condições de HST adoptadas pela Metrofile Moçambique Lda. constatadas foram: Administração de Segurança, Chefia Directa, o Uso de EPIs, a Responsabilidades Individuais e a Formação em Segurança. Os resultados indicaram algumas lacunas no tocante as condições Administração em Segurança, Chefia Directa, Formação em Segurança e Uso de EPIs como factores com uma média baixa, concluindo que o factor Responsabilidades Individuais como o que apresentou resultados positivos no tocante as condições de HST adoptadas pela organização.

Em relação ao nível de motivação, os resultados indicaram uma média geral de motivação de 3,7 com desvio padrão de 1,0, o que indica um nível moderadamente elevado de motivação. Os resultados revelaram que, o nível de motivação no contexto das condições de trabalho oferecidas pela Metrofile Moçambique Lda., os colaboradores demonstram um envolvimento motivacional significativo, embora a dimensão Percepção de Poder obteve a menor média, o que indica uma motivação relativamente mais discreta em detrimento da dimensão Percepção de Sucesso que apresentou a média mais elevada de 4,0 e indicando que os colaboradores demonstram forte orientação para o aprimoramento pessoal, em contrapartida, a dimensão Percepção de afiliação registou uma média de 3,6 evidenciando um nível moderado de valorização das relações interpessoais, empatia e cooperação entre colegas, havendo necessidade de criar políticas que melhorem a dimensão Percepção de Poder.

No que diz respeito a relação entre as condições de HST e factores susceptíveis de gerar de motivação nos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda, sucintamente, os resultados indicaram que dimensão Administração e Uso de EPIs apresentaram correlações negativas e

estatisticamente significativas com a Percepção de Sucesso e de Afiliação, resultaram correlações positivas e fortes entre as dimensões internas da motivação, nomeadamente a Percepção de Sucesso e a Percepção de Afiliação, bem como entre Percepção de Sucesso e Percepção de Poder. A mais elevada correlação positiva foi observada entre Percepção de Afiliação e Percepção de Poder, o que aponta para uma forte interdependência entre o sentimento de pertencimento e a sensação de empoderamento no trabalho.

5.2. Recomendações

Com base nas constatações acima, formulam-se as seguintes recomendações dirigidas aos principais agentes envolvidos:

a) Para a Metrofile Moçambique Lda:

- Investir na melhoria contínua das condições de Higiene e Segurança no Trabalho realizando inspecções regulares dos postos de trabalho, identificando riscos e actuando preventivamente;
- Permitir uma participação activa dos colaboradores na formação e identificação de temas dinâmicos e interactivos em matérias de Higiene e Segurança no Trabalho;
- Reconhecer resultados individuais e colectivos, não apenas financeiros, mas também esforços voltados à segurança e colaboração no seio da organização;

b) Para Pesquisadores/Académicos:

- Em futuros estudos sejam pesquisadas mais a questão da influencia das condições de HST na motivação e que se faça um estudo profundo sobre a dimensão Administração que apresentou maiores lacunas e explorando abordagens mistas (quantitativas e qualitativas), de forma a captar não apenas dados estatísticos, mas também percepções, narrativas e experiências subjectivas dos colaboradores no que diz respeito à motivação e as condições de HST;
- Estudos longitudinais para avaliar a evolução da motivação organizacional em contextos de melhoria contínua de HST, possibilitando a identificação de padrões e impactos sustentados, adoptando uma amostra maior;
- Estudos inerentes a relação entre a Higiene e Segurança no Trabalho e Motivação, podendo consolidar através de diversas teorias motivacionais aplicadas ao nosso contexto laboral.

Referências bibliográficas

- Areosa, J. (2017). *Formação em segurança e saúde no trabalho: factor crítico de sucesso para a prevenção de riscos*. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional.
- Bispo, P. (2013). *Motivação: Por onde devo começar?* Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Entrevista/4216/motivacao-por-onde-devocomecar.html>
- Botelho, L., & Laureano, R. (2017). *SPSS Statistics: O meu manual de consulta rápida* (3ª ed.). Disponível em: <https://a.co/d/8YUUxXX>
- Brunelli, M. G. M. (2008). *Motivação no serviço público* [Trabalho de conclusão de curso, Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios]. Porto Alegre.
- Carvalho, A. V., & Nascimento, L. P. (2000). *Administração de recursos humanos: Fundamentos e práticas* (5ª ed.). Montes Carlos: Unimontes.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestão de pessoas: Novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus.
- Chiavenato, I. (2003). *Introdução à teoria geral da administração: Uma visão abrangente da moderna administração das organizações* (7ª ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (3ª ed., 6ª reimpressão). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2011). *Introdução à teoria geral da administração* (8ª ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações* (3ª ed.). São Paulo: Manole.
- Clarke, S. (2013). *Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours*. Journal of Occupational and Organizational Psychology.
- Coelho, B. (2021). *Análise de conteúdo*. Disponível em: www.https://Mettzer.com

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4^a ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3^a ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*.
- Farias, L. T. B. (2015). *Factores motivacionais no serviço público: Um estudo de caso em um campus descentralizado de uma universidade pública*. Trabalho de conclusão de curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.
- Ferreira, P., & Santos, M. (2019). *Manutenção de EPIs e sua influência na prevenção de acidentes de trabalho*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). *Self-determination theory and work motivation*. *Journal of Organizational Behavior*. 26(4). 331–362.
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. Rio Grande do Sul: UFRGS.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6^a ed.). São Paulo: Atlas.
- Guimarães, R. C., & Carvalho, M. A. (2021). *Participação dos trabalhadores na promoção da saúde e segurança: desafios e possibilidades*. *Revista Gestão & Tecnologia*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Ibarra, H., & Andrews, S. B. (1993). *Power, social influence, and sense making: Effects of network centrality and proximity on employee perceptions*. *Administrative Science Quarterly*, 38(2), 277–303. <https://doi.org/10.2307/2393414>
- International Organization for Standardization. (2018). *ISO 45001:2018 – Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use*. ISO.

- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). *Mixed methods research: A research paradigm whose time has come*. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.
<https://doi.org/10.3102/0013189X033007014>
- Lavrakas, P. J. (2008). *Encyclopedia of survey research methods*. Thousand Oaks, CA. Sage.
<https://doi.org/10.4135/9781412963947>
- Lei n.º 13 de 25 de Agosto de 2023. (2023). *Lei do trabalho*.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Marras, J. P. (2002). *Administração de recursos humanos: Do operacional ao estratégico* (3ª ed.). São Paulo: Futura.
- Martins, L., & Rocha, T. (2021). *Cultura de segurança e responsabilidade individual no ambiente de trabalho*. Gestão & Produção.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2ª ed.). Harper & Row. (Trabalho original publicado em 1954).
- Mazucato, T. (2018). *Metodologia da pesquisa e do trabalho científico*. Funepe.
- McClelland, D.C., & Burham, D. H. (1997). *O poder é o grande motivador*. In: VROOM, V.H. (Org.) *Gestão de pessoas, não de pessoal*. Rio de Janeiro: Campus.
- Mearns, K., & Reader, T. (2008). *Organizational support and safety outcomes: An un-investigated relationship?* *Safety Science*,
- Montano, D., Hoven, H., & Siegrist, J. (2014). Disponível em <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/14/135>
- Nascimento, E. (2002). *Administração de conflitos*. In *Gestão do capital humano* (Vol. V). Curitiba: FAE Business School, Editora Gazeta do Povo.
- Oliveira, R., Lima, J., & Torres, F. (2020). *O papel da supervisão na adesão aos equipamentos de proteção individual*. *Revista de Administração em Saúde*, 22(1), 55–70.

- Pereira, N. A. C., & Teixeira, A. (2018). *Factores de motivação no consumo de itens de luxo*. Revista Brasileira de Marketing, 17(3), 401–414. Disponível em <https://www.redalyc.org/journal/4717/471759751007/471759751007.pdf>
- Pereira, A. & Patrício, T. (2013). *Guia prático de utilização do SPSS- Análise de dados para ciências sociais e psicologia*. 8ª edição. Lisboa. Edições Sílabo
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico* (2ª ed.). Novo Hamburgo: Feevale.
- Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Rosa, R. H. (2016). *A importância da liderança e motivação nas organizações*. Congresso Nacional de Excelência em Gestão.
- Sequesseque, R. M. A. C. (2019). *Motivação para o desempenho profissional: Estudo de caso*.
- Severino, A. J. (2007). *Metodologia do trabalho científico* (23ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Silva, A., & Almeida, C. (2018). *A importância da cultura preventiva no uso de equipamentos de protecção individual*. Segurança & Trabalho.
- Silva, M., & Oliveira, R. (2018). *Saúde e segurança no trabalho: Teoria e prática*. São Paulo: Atlas.
- Silva, M. F. (2022). *Motivação do professor de matemática no exercício da docência: Um estudo na Mata Sul pernambucana*. Revista Pernambucana de Administração.
- Silverstein, B. (2007). *Motivação – Desperte o que há de melhor em sua equipa*. (2ª ed.). Rio de Janeiro. Editora Senac.
- Sousa, F. N. T., Leite, F. C. A. P., & Chagas, K. T. (2021). *Factores que influenciam na motivação dos servidores públicos: Prefeitura Municipal de Mombaça-CE*. Revista de Administração e Contabilidade, 13(1), 31–50.

- Sousa, P., Nunes, I., & Moreira, M. (2020). *Training for occupational safety and health: The key role of workers participation*. Journal of Safety Research.
- Souza, A. R. (2012). *Principais objetivos da higiene e segurança no trabalho*. UniFOA.
- Souza, E. B. (2001). *Motivação para o trabalho: um estudo de caso para operadores da Petrobras Refinaria Presidente Getúlio Vargas*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tachizawa, T., Ferreira, V. C., & Fortuna, A. A. (2004). *Gestão com pessoas: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios* (3ª ed.). Rio de Janeiro: Editora.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2010). *SAGE handbook of mixed methods in social & behavioral research*. (2ª ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Verma, R., & Verma, J. (2012). *The role of motivation as a moderator of the job demand–burnout–performance relationship among service employees in a social marketing campaign*.
- Voratim, M. (2005). *Sistema de gestão Voratim: Manual do observador*
- Walters, D., & Wadsworth, E. (2017). *Worker participation in the management of occupational safety and health: Qualitative evidence from ESENER-2*. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).
- Yin, R. K. (2014). *Case study research and applications: Design and methods*. (5ª ed.). Thousand Oaks. CA: Sage.
- Zohar, D., & Polachek, T. (2014). *Discourse-based intervention for modifying supervisory communication as leverage for safety climate and performance improvement*.

Apêndices e anexos

Questionário de recolha de dados para elaboração do trabalho de culminação do curso de licenciatura em Psicologia das Organizações

Caro(a) colaborador(a),

Este questionário faz parte de um estudo académico que pretende compreender de que forma as condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) influenciam na motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. A sua participação é voluntária e as respostas serão tratadas de forma estritamente confidencial e anónima. Não há respostas certas ou erradas; o que importa é a sua percepção pessoal e sincera.

- Duração: cerca de 10 – 12 minutos.
- Estrutura:
 1. Secção I – Dados Sociodemográficos e Profissionais: informações básicas que nos ajudarão a caracterizar o perfil dos participantes.
 2. Questionários sobre Condições de Higiene e Segurança no Trabalho e Motivação.

Para responder, assinale com um “X” a opção que melhor descreve a sua situação ou opinião.

Se tiver dúvidas, procure assinalar a alternativa que mais se aproxima da sua realidade.

Agradecemos desde já a sua colaboração e franqueza. Os resultados deste estudo servirão para propor melhorias concretas no ambiente de trabalho e nas políticas de HST da empresa.

Muito obrigada!

Secção I – Dados Sociodemográficos e Profissionais

(Por favor, assinale a opção que melhor descreve o seu perfil ou preencha quando indicado.

As informações são confidenciais e serão utilizadas apenas para fins académicos.)

1. Idade

- ☐ Menos de 20 anos ☐ 20 – 29 ☐ 30 – 39 ☐ 40 – 49 ☐ 50 – 59
☐ 60 anos ou mais

2. Género

- ☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Prefiro não declarar ☐ Outro: _____

3. Estado civil

- ☐ Solteiro(a) ☐ Casado(a)/União estável ☐ Divorciado(a)/Separado(a) ☐
Viúvo(a) ☐ Prefiro não declarar

4. Número de dependentes

☐ Nenhum ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ou mais

5. Nível de escolaridade concluído

☐ Ensino Médio ☐ Técnico Profissional ☐ Licenciatura ☐ Pós-graduação lato sensu ☐ Mestrado ☐ Doutorado ou superior

6. Tempo total de experiência profissional (em anos)

☐ Menos de 1 ☐ 1 – 3 ☐ 4 – 6 ☐ 7 – 10 ☐ 11 – 15 ☐ Mais de 15

7. Unidade/Departamento em que trabalha

☐ Administração Geral ☐ Formação Profissional ☐ Estudos e Pesquisa ☐ Recursos Humanos ☐ Finanças ☐ Tecnologias da Informação ☐ Outro:

8. Cargo/Função actual

☐ Direcção/Coordenação ☐ Supervisão/Chefia ☐ Técnico Especializado ☐ Técnico-administrativo ☐ Operacional ☐ Estagiário/Aprendiz

Secção II

No questionário abaixo está se perguntando o quanto você está satisfeito (a), em relação a vários aspectos inerentes as condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) e Motivação a nível da Metrofile Moçambique Lda. Escolha entre as alternativas e coloque um X no número que melhor represente a sua opinião.

Nr	Afirmações	Discor do totalme nte	Disc ordo	Sem opin ião	Conc ordo	Conc ordo total mente
		1	2	3	4	5
1.	A administração valoriza pouco a segurança dos trabalhadores					
2.	A administração colabora na resolução dos problemas de segurança no trabalho					
3.	A administração não se incomoda com a existência de condições de trabalho inseguras					
4.	A administração só reage quando há acidentes					

5.	A minha chefia possui bons conhecimentos sobre segurança no trabalho e sabe aplicar esses conhecimentos					
6.	A minha chefia motiva-nos a trabalhar com segurança					
7.	A minha chefia actua rapidamente para corrigir os problemas de segurança					
8.	A minha chefia costuma pedir sugestões para melhorar as condições de trabalho					
9.	A responsabilidade em garantir a saúde e segurança no trabalho é da responsabilidade de todos os que aqui trabalham					
10.	Neste sector cada um conhece a sua quota de responsabilidade na segurança no trabalho					
11.	Por aqui há pessoas que atiram a sua responsabilidade de segurança para cima dos outros					
12.	As responsabilidades dos trabalhadores pela saúde e segurança estão bem definidas					
13.	O uso de Equipamentos de Protecção Individual protege-nos dos acidentes					
14.	No meu sector os Equipamentos de Protecção Individual estão sempre em bom estado					
15.	Os problemas detectados nos Equipamentos de Protecção Individual são raramente corrigidos					
16.	O vestuário de protecção dificulta o trabalho					
17.	Há trabalhadores que só usam os equipamentos de Protecção Individual quando sabem que estão a ser observados					
18.	Sempre que se justifica, temos orientações para usar Equipamentos de Protecção Individual					
19.	Os trabalhadores dão a sua opinião sobre a escolha dos Equipamentos de Protecção Individual					
20.	As causas dos acidentes são sempre dos trabalhadores					
21.	Aqui procura-se sempre identificar situações que possam provocar acidentes					
22.	A identificação das causas dos acidentes serve para introduzir melhorias e não para castigar pessoas					
23.	A formação para saúde e segurança no trabalho é pouco valorizada na empresa					
24.	Aqui, os trabalhadores são consultados sobre as suas necessidades de formação, relacionadas com o controle de riscos no trabalho					
25.	Aqui, os trabalhadores não dão grande importância à formação sobre perigos e riscos no trabalho					

Questionário de mensuração dos níveis de Motivação

Nr	Afirmações	Discordo totalmente	Discordo	Sem opinião	Concordo	Concordo totalmente
		1	2	3	4	5
1.	Gosto de aperfeiçoar constantemente as minhas competências pessoais.					
2.	Gosto de ser solidário(a) com as outras pessoas, mesmo que não sejam das minhas relações.					
3.	Tenho um desejo secreto de chamar a atenção das pessoas.					
4.	Esforço-me para melhorar os meus resultados anteriores					
5.	Sinto satisfação quando vejo que uma pessoa que me pediu ajuda fica feliz por ter o meu apoio.					
6.	Insisto numa determinada opinião, apenas para “não dar o braço a torcer”.					
7.	Gosto de saber se o meu trabalho foi ou não bem realizado, de modo a fazer melhor no futuro					
8.	Se tivesse que despedir uma pessoa, procuraria sobretudo compreender os seus sentimentos e apoiá-la no que me fosse possível.					
9.	Tenho discussões com os outros porque insisto naquilo que penso que deve ser feito.					
10.	No trabalho, procuro fazer cada vez melhor.					
11.	No trabalho gosto de ser uma pessoa amável.					
12.	Procuro relacionar-me com pessoas influentes					
13.	Tento fazer o meu trabalho de um modo inovador.					
14.	Sinto-me satisfeito(a) por trabalhar com pessoas que gostam de mim					
15.	Se puder chamar pessoas para o trabalho da minha equipa,					

	procuro as que me permitem exercer mais influência.					
16.	No trabalho presto muita atenção aos sentimentos dos outros					
17.	Quando participo em algum convívio, aproveito para influenciar os outros e obter o seu apoio para aquilo que quero fazer.					
18.	Fico preocupado(a) quando sinto que, de alguma forma, contribuí para o mal-estar das relações no trabalho.					

Rego e Carvalho (2002)

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Título da Pesquisa:

Análise da Influência das condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) na Motivação dos Colaboradores da Metrofile Moçambique Lda.

Pesquisadora Responsável:

Nome da Instituição: Universidade Eduardo Mondlane

Curso: Licenciatura em Psicologia das Organizações

Nome: Érica Duvane

Contacto: +258 833211185 E-mail: duvaneerica@gmail.com

1. Apresentação e Objectivo da Pesquisa

Prezado/a colaborador/a da Metrofile Moçambique Lda., está a ser convidado(a) a participar de um estudo académico que tem como finalidade analisar de que forma as condições de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) influenciam na motivação dos colaboradores da Metrofile Moçambique Lda. Este estudo integra um trabalho de conclusão de curso, no âmbito do curso de licenciatura em Psicologia das Organizações, Faculdade de Educação, Universidade Eduardo Mondlane e será utilizado exclusivamente para fins científicos e académicos. A pesquisa respeita integralmente os princípios éticos aplicáveis à investigação com seres humanos.

2. Procedimentos da Pesquisa

A participação consiste em preencher um questionário estruturado em duas partes:

- **Secção I:** Dados sociodemográficos e profissionais;
- **Secção II:** Afirmações sobre HST e Escala de Motivação no Trabalho.

O preenchimento do questionário terá duração estimada entre **10 a 15 minutos**. Todas as respostas deverão reflectir a sua percepção pessoal e experiência no ambiente de trabalho.

3. Riscos e Benefícios

Este estudo **não apresenta riscos físicos, emocionais ou psicológicos** aos participantes. Como benefício, a pesquisa poderá contribuir para a identificação de melhorias nas práticas de segurança e bem-estar laboral, beneficiando a organização como um todo ao promover um ambiente de trabalho mais saudável e motivador.

4. Confidencialidade e Anonimato

Todas as informações fornecidas neste questionário serão **tratadas com absoluto sigilo e confidencialidade**. Os dados recolhidos serão utilizados apenas para análise colectiva dos resultados, **sem identificação individual de participantes, cargos ou departamentos**. O anonimato será rigorosamente preservado.

5. Participação Voluntária e Direito de Retirada

A sua participação é **completamente voluntária**. Poderá recusar-se a participar ou desistir do estudo a qualquer momento, sem qualquer prejuízo ou necessidade de justificativa. Também, poderá optar por não responder a qualquer questão que lhe cause desconforto.

6. Declaração de Consentimento

Declaro que fui devidamente informado(a) sobre os objectivos, procedimentos, garantias de sigilo e voluntariedade da presente pesquisa, e que aceito participar de forma livre, esclarecida e consciente. Estou ciente de que posso entrar em contacto com a pesquisadora responsável em caso de dúvidas ou necessidade de esclarecimentos adicionais.

Nome completo do(a) participante: _____

Assinatura: _____

Data: ____ / ____ / ____

Anexo

Credencial


UNIVERSIDADE
EDUARDO
MONDLANE

Faculdade de Educação

Exmos. Senhores
Empresa Metrôfile Moçambique, Lda

Maputo

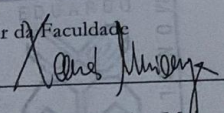
N.Rep⁹⁸⁰/FACED/25

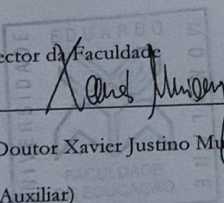
Maputo, 10 de Julho de 2025

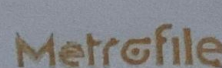
Assunto: CREDENCIAL

Para ser apresentada na Empresa Metrôfile, Lda, declara-se que **Érica Amélia Duvame** é estudante do curso de Licenciatura em Psicologia, orientação em Psicologia das Organizações da Universidade Eduardo Mondlane, pretende fazer a recolha de dados na empresa onde V.Excia dirige, com a finalidade de elaboração do trabalho de conclusão dos seus estudos, como parte do cumprimento do Plano Curricular.

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

O Director da Faculdade

Prof. Doutor Xavier Justino Muianga
(Prof. Auxiliar)





15/07/25

Av. Julius Nyerere, n° 3453, Campus Principal, Tel.: (+258) 21 493313, Fax.: (+258) 21 493313
Maputo - Moçambique