



UNIVERSIDADE  
E D U A R D O  
M O N D L A N E

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

**Influência das medidas de higiene e segurança no trabalho no desenvolvimento de estresse ocupacional dos colaboradores da Maeva Group.**

**MONOGRAFIA**

José Justino Nhavene

Maputo, Setembro de 2024



UNIVERSIDADE  
E D U A R D O  
MONDLANE

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

**Influência das medidas de higiene e segurança no trabalho no desenvolvimento de estresse ocupacional dos colaboradores da Maeva Group.**

**MONOGRAFIA**

José Justino Nhavene

**Local de estudo:** MAEVA-GROUP.

**Supervisor:** dr. Milton Fernando Mucuanga.

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

Maputo, Setembro de 2024

## **Declaração de originalidade**

Esta monografia foi julgada suficiente como um dos requisitos para obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações, aprovada na sua forma final pelo Curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, no Departamento de Psicologia da Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane.

### **Director do Curso**

---

(dr. Francisco Cumaio)

### **Presidente**

---

( )

### **Oponente**

---

( )

### **Supervisor**

---

(dr. Milton Mucuanga)

Maputo, Setembro de 2024

## **Declaração de Honra**

Eu, José Justino Nhavene, declaro por minha honra que esta monografia que submeto à Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane, como um dos requisitos parciais para a obtenção do grau de licenciatura em Psicologia, vertente da Psicologia das Organizações, nunca foi apresentada, na sua íntegra, em nenhuma outra instituição, para a obtenção de qualquer grau. O mesmo é resultado da investigação e pesquisa por mim feita, estando indicadas no trabalho e nas referências bibliográficas, as fontes usadas.

---

Maputo, Setembro de 2024

## **Dedicatória**

*Dedico este trabalho ao meu pai Justino Faducwane Nhavene, aos ensinamentos e cuidados que me proporcionou desde ensino primária até hoje que consegui alcançar o nível superior, sempre esteve presente durante o meu percurso, apoiando-me nos momentos difíceis para que eu nunca desistisse do curso.*

## **Agradecimentos**

Agradeço à Deus em primeiro lugar, pela vida, por a judar-me a ultrapassar todos obstaculos ao longo do curso, sem ele eu não teria capacidades para desenvolver este trabalho.

Aos meus pais, Justino Faducwane Nhavene e Regina Francisco Munguambe, agradeço pelo apoio incondicional. Sem o vosso apoio não teria conseguido completar esta jornada.

Endereço agradecimentos profundos a minha esposa, Ancha Morgado Langa, pelo apoio e suporte durante a formação.

No geral agradeço a todos docentes que fizeram parte da minha formação, partilhando conhecimentos, e experiências socioprofissionais, que tornaram-me num profissional sólido.

Agradeço de especial ao meu supervisor, dr. Milton Fernando Mucuanga pela disponibilidade, paciência e dedicação demonstrada durante a orientação deste trabalho de conclusão do curso.

Agradeço aos meus colegas do curso de Psicologia das Organizações 2018, Pós-Laboral, particularmente a Manuel Olimpio Bordo pelo auxílio ao longo do curso, e meu colega Venâncio Cláudio Muianga, pelo companherismo e colaboração durante todo o percurso académico.

A todos os que directa ou indirectamente, contribuíram para que terminasse o curso com êxito, vai o meu muito obrigado!!!!

## **Lista de Acrónimos, Siglas & Símbolos**

<b>FACED</b>	Faculdade de Educação.
<b>HST</b>	Higiene e Segurança no Trabalho.
<b>SPSS</b>	<i>Statistical Package for Social Science.</i>
<b>UEM</b>	Universidade Eduardo Mondlane.
<b>n</b>	Tamanho da amostra.
<b>Min</b>	Mínimo.
<b>Max</b>	Máximo.
$\bar{x}$	Média.
$\sigma$	Desvio padrão.

## **Lista de gráficos**

<b>Gráfico 1:</b> Apreciação dos participantes sobre a relação com clientes .....	21
<b>Gráfico 2:</b> Apreciação dos participantes sobre relação com chefias .....	22
<b>Gráfico 3:</b> Apreciação dos participantes sobre a relação com colegas .....	23
<b>Gráfico 4:</b> Apreciação dos participantes sobre o excesso de trabalho .....	24
<b>Gráfico 5:</b> Apreciação dos participantes sobre a carreira e remuneração .....	25
<b>Gráfico 6:</b> Apreciação dos participantes sobre os problemas familiares .....	26
<b>Gráfico 7:</b> Apreciação dos participantes sobre as condições de trabalho .....	27



## **Lista de tabelas**

<b>Tabela 1:</b> Caracterização da amostra .....	16
<b>Tabela 2:</b> Apreciação dos participantes da pesquisa em relação a responsabilidade da Administração na promoção de HST .....	17
<b>Tabela 3:</b> Apreciação dos participantes da pesquisa em relação ao uso de EPI's .....	19
<b>Tabela 4:</b> Apreciação dos participantes sobre os acidentes e incidentes e formação para segurança na MAEVA GROUP .....	20
<b>Tabela 5:</b> Dados sobre a relação entre as medidas de HST e os factores de estresse ocupacional na MAEVA GROUP .....	29

## **Resumo**

A presente monografia tem como objectivo, avaliar a influência das medidas de higiene e segurança no trabalho implementadas pela MAEVA GROUP no desenvolvimento de estresse ocupacional dos colaboradores. É um estudo quantitativo, quanto a abordagem. Fizeram parte do estudo 50 participantes como amostra. Estes participantes foram seleccionados através da amostragem aleatória simples. Os dados foram colhidos mediante a aplicação de questionário fechado e analisados, através do software SPSS, versão 25.0 Os resultados mostraram haver fraca compreensão, por parte dos participantes, sobre s medidas de higiene e segurança, destacando-se a clareza das responsabilidades individuais. Os factores geradores de estresse ocupacional incluem excesso de trabalho, insatisfação com carreira/remuneração e desafios na conciliação trabalho/vida pessoal. Embora haja baixos níveis de estresse em relação aos chefes e condições de trabalho, é essencial abordar questões como carga de trabalho e satisfação profissional. A relação entre medidas de HST e estresse ocupacional não é positiva, é multidimensional, com influências mistas nos níveis de estresse dos colaboradores.

**Palavras-chave:** Medidas de Higiene e Segurança no Trabalho, Estresse Ocupacional.

## **Abstract**

The objective of this dissertation is to evaluate the influence of hygiene and safety measures implemented by MAEVA GROUP on the development of occupational stress among employees. It is a quantitative study in terms of approach. The study sample consisted of 50 participants who were selected through simple random sampling. Data were collected using a closed-ended questionnaire and analysed with SPSS software, version 25.0. The results showed a poor understanding among participants regarding hygiene and safety measures, particularly in terms of individual responsibilities. Factors contributing to occupational stress include excessive workload, dissatisfaction with career/remuneration, and challenges in work-life balance. Although there are low levels of stress related to supervisors and working conditions, it is essential to address issues such as workload and job satisfaction. The relationship between hygiene and safety measures and occupational stress is not straightforward; it is multidimensional, with mixed influences on employees' stress levels.

**Keywords:** Occupational Hygiene and Safety Measures, Occupational Stress.

## Índice

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO .....	1
1.1. Contextualização.....	2
1.2. Formulação do Problema .....	2
1.3. Objectivos da pesquisa.....	3
1.3.1. Objectivo geral.....	3
1.3.2. Objectivos específicos .....	3
1.3.3. Perguntas de pesquisa .....	3
1.4. Justificativa .....	4
CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA.....	5
2.1. Higiene e Segurança no trabalho .....	5
2.1.1. Objectivos da Higiene e Segurança no Trabalho.....	6
2.2. Estresse ocupacional .....	7
2.2.1. Factores geradores de estresse ocupacional.....	7
2.2.2. O processo de estresse .....	8
2.2.2.1. Psicológicas.....	8
2.2.2.2. Fisiológicas .....	10
2.2.3. Relação entre HST e saúde Ocupacional .....	10
CAPÍTULO III: METODOLOGIA .....	13
3.1. Descrição do local da pesquisa .....	13
3.2. Tipo de pesquisa .....	13
3.3. População, amostra e amostragem.....	14
3.4. Instrumentos de recolha e análise de dados .....	14
3.5. Aspectos éticos da pesquisa.....	15
3.6. Limitações da pesquisa .....	15
CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	16

4.1. Caracterização da amostra .....	16
4.2. Dimensões de análise.....	16
4.2.1. Medidas de higiene e segurança implementadas na MAEVA GROUP .....	17
4.2.2. Factores susceptíveis de gerar estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP.....	21
4.2.3. Relação entre medidas de higiene e segurança no trabalho e factores susceptíveis de gerar de estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP.....	29
CAPÍTULO V: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO .....	31
5.1. Conclusão.....	31
5.2. Recomendações.....	31
Referências Bibliográficas .....	33
Apêndice I: Questionário .....	36
Anexo I: Credencial .....	42

## **CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO**

A presente pesquisa é uma monografia que surge em cumprimento dos requisitos parciais para a obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações (PO) oferecido pela Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM). O trabalho aborda sob *a Influência das Medidas de Higiene e Segurança no Trabalho e no Desenvolvimento de Estresse Ocupacional dos Colaboradores da MAEVA-GROUP.*

A Higiene e Segurança no Trabalho (HST) visa a 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, enquanto o estresse ocupacional é uma série de factores que contribuem para o desgaste mental do ser humano dentro duma organização ou durante a realização de um trabalho.

Estudar a influência das medidas de higiene e segurança no trabalho sobre o estresse ocupacional dos colaboradores na MAEVA-GROUP foi motivado pela necessidade de compreender como práticas adequadas de HST podem mitigar o desgaste mental e físico dos trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, essencial para a produtividade e bem-estar organizacional.

Em termos de estrutura, o trabalho apresenta, ainda neste primeiro capítulo, contextualização, formulação do problema, objectivos e perguntas de pesquisa e justificativa. O segundo capítulo compreende a revisão da literatura focada na higiene e segurança no trabalho, stress ocupacional e a relação entre as duas variáveis.

O terceiro capítulo é inerente a 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 e discussão dos dados e quinto apresenta as conclusões e recomendações seguidas pelas referências bibliográficas e anexos.

## **1.1. Contextualização**

As condições de trabalho referem-se ao ambiente e às circunstâncias em que os trabalhadores realizam suas atividades, abrangendo fatores como o espaço físico, as relações entre colegas, a quantidade de tarefas, a segurança e os recursos disponíveis. A qualidade dessas condições pode impactar diretamente a saúde, segurança, produtividade e bem-estar dos funcionários.

De acordo com Chiavenato (1999), a Higiene no Trabalho (HT) é composta por regras e práticas que visam proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, prevenindo problemas causados pelas atividades do trabalho ou pelo ambiente onde elas ocorrem. Os principais objetivos da HT incluem manter a saúde, prevenir doenças ocupacionais, evitar que lesões e doenças piorem, e aumentar a produtividade ao garantir um ambiente de trabalho adequado.

O estresse ocupacional, também chamado de estresse no trabalho, é uma reação negativa do corpo e da mente a fatores ligados ao ambiente profissional. Pode surgir de situações que geram muita pressão ou exigências excessivas. Entre as principais causas estão: excesso de trabalho, condições inadequadas, falta de controle, problemas com colegas, pouca ajuda, ausência de reconhecimento, insegurança no emprego, longas jornadas, expectativas irreais, riscos no trabalho, desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, e falta de oportunidades de crescimento (Robert, 2015).

A relação entre higiene e segurança no trabalho e estresse ocupacional é significativa, pois, ambos os aspectos estão intimamente ligados à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores. Tanto a falta de medidas adequadas de higiene e segurança no ambiente de trabalho quanto a exposição a factores estressores podem contribuir para o desenvolvimento do estresse ocupacional.

## **1.2. Formulação do Problema**

A Maeva-group é uma empresa que se dedica a produção de sabão e óleo de cozinha. Para garantir a segurança no trabalho, a empresa oferece aos colaboradores equipamento de protecção tais como botas, luvas, máscaras e tocas. Durante a visita de estudo, no âmbito das aulas práticas da disciplina de Ergonomia e Qualidade de Vida no Trabalho, o pesquisador constatou que, no Departamento de Produção, o chão está esburacado, as paredes tem teias de aranhas, desenvolvimento de bolor e humidade, cabos soltos que perigam a vida dos

colaboradores. Os colaboradores não possuem óculos de protecção e ambos sexos partilham a mesma casa-de-banho.

Se entre a higiene e segurança no trabalho e estresse ocupacional existe uma relação estatisticamente significativa, no sentido de que a falta de medidas adequadas de higiene e segurança no ambiente de trabalho podem contribuir para o desenvolvimento do estresse ocupacional, associado ao facto de os colaboradores da Maeva group trabalharem em condições insalubres, que constituem factores estressores no ambiente de trabalho, surge a necessidade de classificação do grau de risco aqui estes colaboradores estão expostos. Assim sendo, levanta-se a seguinte questão de partida:

**Em que medidas de higiene e segurança no trabalho implementadas pela Maeva Group influenciam no desenvolvimento do estresse ocupacional dos colaboradores?**

### **1.3. Objectivos**

#### **1.3.1. Objectivo geral**

- Avaliar a influência das medidas de higiene e segurança no trabalho implementadas pela Maeva Group no desenvolvimento de estresse ocupacional dos colaboradores.

#### **1.3.2. Objectivos específicos**

- Identificar as medidas de higiene e segurança implementadas na MAEVA GROUP;
- Descrever os factores susceptíveis de gerar estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP;
- Explicar a relação entre medidas de higiene e segurança no trabalho e factores susceptíveis de gerar de estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP.

#### **1.3.3. Perguntas de pesquisa**

- Quais são as medidas de higiene e segurança implementadas na MAEVA GROUP?
- Quais são os factores susceptíveis de gerar estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP?



- Qual é a relação entre medidas de higiene e segurança no trabalho e factores susceptíveis de gerar de estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP?

#### **1.4. Justificativa**

Esta pesquisa vai dotar o pesquisador de técnicas e habilidades de identificação de perigos e de avaliação de riscos bem como, de técnicas de levantamento de dados, permitindo assim, maior experiência em avaliação das condições de higiene e segurança nas organizações, e bases para a realização de sugestões de melhoria.

No âmbito organizacional, esta pesquisa poderá contribuir para adopção de uma nova visão, mais inclusiva e que considera importante a opinião de todos os profissionais na elaboração de normas e procedimentos de HST e de estratégias de redução de stress ocupacional.

A pesquisa pretende contribuir para o enriquecimento dos debates académicos sobre a pertinência da realização de estudos sobre a HST com vista a prevenção do stress ocupacional nas organizações.

## **CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA**

De acordo com Noronha e Ferreira (2000), a revisão de literatura é a etapa do trabalho em que se reúne as fontes da pesquisa que vão fornecer o suporte teórico ao problema a ser investigado. Este capítulo apresenta-se as reflexões de diversos teóricos sobre as principais variáveis do estudo que são Medidas de Higiene e Segurança no trabalho e Estresse Ocupacional.

### **2.1. Higiene e Segurança no trabalho**

O termo Segurança do Trabalho é usado como instrumento de prevenção contra acidentes no ambiente de trabalho. Se ele for bem elaborado dentro da empresa auxiliará na protecção da vida dos empregados sobre os riscos de acidentes e, em contrapartida irá afectar na produção. A 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 (Carvalho & Nascimento, 1992).

Nas organizações, a HST é a área responsável pela segurança dos trabalhadores e pela Higiene e Medicina do Trabalho, procurando prevenir os empregados de acidentes no contexto de trabalho e quando for necessário realizar estudos e acções constantes que ajudam a corrigir aspectos que representam riscos à saúde física e mental de todos os empregados conforme Marras (2000).

Araújo e Garcia (2009), afirmam que é importante conduzir os empregados para trabalhar de forma correcta, devendo-se explicar sobre as instruções necessárias sobre como lidar com as máquinas, equipamentos, materiais e produtos que quando são utilizados de forma errada podem causar acidentes graves.

Quando a empresa tem a consciência em deixar seus empregados atentos e conscientes sobre as formas corretas de se trabalhar, isso se torna um ponto positivo já que irá evitar gastos em repor novos funcionários mediante os afastados por acidente de trabalho (Araújo & Garcia, 2009).

### **2.1.1. Objectivos da Higiene e Segurança no Trabalho**

Os objectivos da Higiene e Segurança no Trabalho são de estar buscando meios de prevenção de riscos ao indivíduo e aos bens que a empresa possui. Com relação aos bens da empresa deve-se fazer protecção contra acidentes, fogo, roubo e avarias devendo ser estudadas desde o momento dos procedimentos das instalações até mesmo evitando que se danifique os bens da empresa. Em relação às pessoas a protecção é contra acidentes e as condições de higiene para que os empregados trabalhem em um ambiente saudável e seguro (Toledo, 1992).

Chiavenato (2009) afirma que o objectivo principal da Segurança do Trabalho é minimizar os riscos de acidentes no trabalho e os riscos prejudiciais à saúde do trabalhador. Os acidentes podem gerar consequências que podem ser directas ou indirectas, causando lesões corporais, perturbação, perda total ou parcial permanente da capacidade de trabalhar e até mesmo doenças e acidentes que podem levar o empregado a morte. Outro factor que impõe a vida do empregado são os acidentes de trajecto que ocorrem no percurso do local da residência ao trabalho e vice-versa, que também são considerados acidentes de trabalho e podem gerar consequências à saúde dependendo da gravidade do mesmo.

De acordo com lei de trabalho moçambicana, no seu artigo 219, através dos nos números 1-3 considera que, todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de higiene saúde e segurança, incumbindo ao empregador a criação e desenvolvimento de meios adequados à protecção da sua integridade física e mental e à constante melhoria das condições de trabalho; o empregador deve proporcionar aos seus trabalhadores boas condições físicas, ambientais e morais de trabalho, informá-los sobre os riscos do seu posto de trabalho e instruí-los sobre o adequado cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho; os trabalhadores devem velar pela sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas que podem ser afectadas pelos seus actos e omissões no trabalho, assim como devem colaborar com o seu empregador em matéria de higiene e segurança no trabalho, quer individualmente, quer através da comissão de segurança no trabalho ou de outras estruturas adequadas.

## 2.2. Estresse ocupacional

O estresse vem sendo uma das doenças mais presentes na vida humana devido alguns factores como: excesso de trabalho, falta de controle, remuneração insuficiente, aumento nos impostos, entre outros. Resumindo, é uma série de factores que contribui para o desgaste mental do ser humano. “Além da vida pessoal do funcionário, acúmulo de actividades trazendo o trabalho para lar e entre outros motivos de aspectos que prejudica a saúde do trabalhador aumentando a cobrança de si mesmo” (Zanelli, 2010, p.37).

Lipp (2003), define o estresse como uma reacção psicofisiológica, modificando a homeostase interna e ocorre quando a pessoa se defronta com ocasiões positivas ou negativas. Por seu turno, Rossi (2006) afirma que o estresse pode possuir diferentes significados para o ponto de vista das pessoas. Para muitas situações estressantes existem pessoas que não conseguem enxergar uma solução, logo, se sentem desconfortáveis e pressionadas, entretanto, há outras que trazem para si como uma situação desafiadora e as transformam em oportunidade de crescimento, buscando melhoria para seu bem-estar.

### 2.2.1. Factores geradores de estresse ocupacional

Segundo Lipp (2003), o estresse ocupacional pode ser causado por diversos factores. Alguns dos factores comuns que contribuem para o estresse no trabalho incluem:

- a) **Carga de trabalho excessiva:** ter muitas tarefas ou responsabilidades pode ser opressor e causar estresse.
- b) **Ambiente de trabalho negativo:** problemas de relacionamento de trabalho, assédio ou um ambiente insalubre podem causar estresse.
- c) **Falta de controlo:** a sensação de não ter controlo sobre as decisões ou o trabalho pode aumentar o estresse.
- d) **Insegurança no trabalho:** a preocupação com a estabilidade no emprego pode ser estressante.
- e) **Falta de apoio:** a ausência de apoio de supervisores ou colegas de trabalho pode aumentar o estresse.
- f) **Desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal:** Trabalhar muitas horas ou não conseguir se desligar do trabalho pode gerar estresse.

- g) **Expectativas irrealistas:** as pressões para atingir metas inatingíveis podem ser estressantes.
- h) **Monotonia:** realizar tarefas repetitivas ou chatas pode causar estresse.
- i) **Mudanças constantes:** adaptar-se às mudanças frequentes no trabalho pode ser estressante.
- j) **Riscos físicos ou emocionais:** trabalhos perigosos ou que envolvam exposição a situações traumáticas podem causar estresse.

A combinação desses factores pode variar de pessoa para pessoa, e o que é estressante para uma pessoa pode não ser estressante para outra. Gerenciar o estresse no trabalho é importante para manter a saúde e o bem-estar.

### **2.2.2. O processo de estresse**

Segundo Jex e Beehr (1991) citados por Spector (2012, p.309), “as categorias do processo de estresse presumem os factores que levam ao desgaste no trabalho. Os sintomas podem não ser percebidos no início da doença”. Para as classificações Jex e Beehr dividiram o estresse em três reacções de desgaste, sendo elas psicológicas, físicas e comportamentais.

#### **2.2.2.1. Psicológicas**

Segundo Fontana (1994) apud Favassa et al. (2005, p.89), “as reacções psicológicas do estresse se dividem em *cognitivos, emocionais e comportamentais* gerais”.

Os efeitos cognitivos do excesso de estresse se relacionam a diversas situações como:

- O déficit do foco de atenção, o indivíduo aumenta a sua extensão de atenção, diminuindo seu poder de observar individualmente cada situação;
- Diminuição da amplitude da memória, reduz a lembrança e reconhecimento, inclusive no que diz respeito a questões familiares;
- Redução da velocidade de reacção e raciocínio, podendo levar a reacções precipitadas;
- Elevação do índice de erros, em consequência dos itens já descritos, a decisões tomadas passam a ser questionáveis ou errôneas;
- Os poderes de organização e planeamento a longo prazo ficam comprometidos, por não conseguir realizar avaliações exactas das consequências futuras; e

- Distúrbios de pensamentos e ilusões começam a surgir, o indivíduo passa a ficar confuso em suas reações e sua mente faz confusões entre realidade e fantasia.

Os emocionais estão relacionados a outras situações como:

- Tensões físicas e psicológicas são aumentadas, a capacidade de relaxamento do tônus muscular é reduzida e o indivíduo torna-se incapaz de se desligar das ansiedades e preocupações;
- As sensações de bem-estar e de saúde são extintas;
- Alterações de personalidade começam a surgir e os problemas já existentes aumentam;
- As reações comportamentais e impulsos sexuais enfraquecem e as explosões emocionais aumentam;
- Sintomas de depressão e desamparo começam a surgir; e
- Sintomas de perda de auto-estima se desenvolvem, a pessoa se sente inútil e incompetente.

Por fim, os efeitos comportamentais gerais observados, se relacionam as seguintes situações:

- Dificuldades de articulação verbal, hesitação e gagueira já existentes geralmente aumentam, podendo aparecer até em pessoas que não possuem estas dificuldades;
- Entusiasmo diminui e desinteresse aumenta, os objectivos de vida começam a ser esquecidos e o desapego a materiais de estimação pode se tornar evidente;
- O indivíduo se torna Absenteísta, os atrasos ou faltas relacionadas a doenças inventadas ou mesmo reais, ou ainda por desculpas aleatórias ficam evidentes causando problemas;
- O uso de drogas aumenta: abuso de cafeína, tabaco, álcool, medicamentos ou até drogas ilícitas ficam evidentes;
- Os níveis de energia abaixam;
- Insónia ou dificuldade em permanecer dormindo por mais de quatro horas;
- Sintomas de cinismo ficam mais aparentes com clientes e colegas, a pessoa tende a transferir a culpa ou responsabilidades para os outros;
- Resistência em absorver novas informações ou até mesmo novas regulamentações;
- Padrões estranhos de comportamento são observados, comportamentos diferentes dos padrões anteriores e até tendências suicidas começam a surgir.

- É importante salientar que todos os padrões descritos variam de uma pessoa para outra e que dificilmente um indivíduo irá apresentar todos eles simultaneamente.

### **2.2.2.2. Fisiológicas**

Samulski, Chagas e Nitsch (1996) dizem que as reacções fisiológicas do estresse estão ligadas ao sistema de glândulas endócrinas (produção hormonal) e também ao sistema nervoso. Estes dois sistemas se adaptam de diferentes formas, ou seja, a produção hormonal é mais lenta e duradoura e os estímulos nervosos são rápidos e duradouros.

Com passar do tempo, a maneira de trabalhar sofreu grandes modificações e um dos factores contribuintes para essa mudança é a evolução tecnológica, que exige qualificações constantes dos trabalhadores tornando um meio competitivo. Logo, a pressão e cobrança vêm acompanhadas desse avanço, sobrecarregando os trabalhadores (Samulski, Chagas & Nitsch 1996).

De acordo com Sampaio *et al.* (2005), definem as situações de estresse ocupacional como: as situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador a suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou a sua saúde física ou mental, prejudicando a interacção desta com o trabalho e com o ambiente. Rossi (2006) afirma que não vivemos sem estresse, com evolução da vida algum momento o estresse irá aparecer, através de sobrecarga e cobranças que causarão danos emocionais e físicos.

### **2.2.3. Relação entre HST e saúde Ocupacional**

As condições de trabalho geram comportamentos no empregado levando riscos a sua vida quando for mal administrado, portanto a Higiene do Trabalho deve buscar eliminar as causas e efeitos que geram doenças aos empregados (Carvalho & Nascimento, 1992).

HST, que significa Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, refere-se a um conjunto de práticas e políticas destinadas a garantir a segurança e bem-estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho. A relação entre HST e estresse ocupacional é que um ambiente de trabalho que não aborda adequadamente as questões de HST pode contribuir para o estresse ocupacional. Aqui estão algumas conexões segundo Samulski, Chagas e Nitsch (1996):

- **Ambiente inseguro:** a falta de medidas de segurança adequadas pode criar um ambiente de trabalho perigoso, onde os funcionários estão constantemente preocupados com sua segurança, o que aumenta o estresse.
- **Falta de apoio à saúde mental:** as práticas de HST devem incluir o apoio à saúde mental dos trabalhadores. A falta de apoio nessa área pode contribuir para o estresse ocupacional, já que os problemas de saúde mental muitas vezes estão relacionados ao estresse no trabalho.
- **Condições insalubres:** a exposição a condições insalubres, como má qualidade do ar, ruído excessivo ou ambientes de trabalho sujos, pode afectar negativamente a saúde dos trabalhadores, aumentando o estresse devido a preocupações com a saúde.
- **Condições de Trabalho Físicas:** a falta de segurança no local de trabalho, como riscos de acidentes ou exposição a substâncias perigosas, pode aumentar o estresse dos funcionários. Saber que estão em perigo pode causar ansiedade constante.
- **Jornadas Extensas:** HST envolve a regulamentação de horas de trabalho seguras e saudáveis. Jornadas excessivamente longas, falta de pausas ou trabalho noturno podem levar à fadiga crónica e ao estresse.
- **Clima Organizacional:** HST também se relaciona com a promoção de um clima organizacional saudável. Um ambiente de trabalho tóxico, com assédio moral, falta de apoio dos colegas e superiores, contribui significativamente para o estresse ocupacional.
- **Ergonomia:** O *design* inadequado dos postos de trabalho e a falta de atenção à ergonomia podem causar desconforto físico e dores crónicas, que, por sua vez, contribuem para o estresse.
- **Controlo e Participação:** A falta de participação dos funcionários nas decisões relacionadas à segurança e saúde no trabalho pode aumentar o sentimento de falta de controlo, o que é um factor de estresse.

Portanto, a HST desempenha um papel vital na prevenção e mitigação do estresse ocupacional. Quando as políticas de HST são implementadas efectivamente, criam um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e equilibrado, o que, por sua vez, reduz os riscos de estresse e seus impactos negativos na saúde dos funcionários. A implementação adequada de políticas de HST pode ajudar a reduzir os factores estressantes relacionados ao trabalho, proporcionando um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.





## **CAPÍTULO III: METODOLOGIA**

Metodologia é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para realizar uma pesquisa (Gil, 2008). Neste capítulo apresenta-se os vários procedimentos seguidos para a elaboração desta monografia.

### **3.1. Descrição do local da pesquisa**

A pesquisa foi realizada na MAEVA-GROUP, uma fábrica de produção de sabão e óleo de cozinha que fica localizada na Rua Gago Coutinho, nº 401, Bairro Unidade “7” Cidade de Maputo. A fábrica foi criada em 1999. No seu quadro de pessoal tem 1500 colaboradores, distribuídos em seis sectores, nomeadamente, o de Produção, Contabilidade, Venda, Recursos humanos, Informática e Limpeza.

A fábrica tem uma capacidade diária de 9 toneladas de sabão onde as principais matérias-primas para produção de sabão são: óleo, soda, cáutica e água e leva 40 minutos para o seu processamento até a fase final. A matéria-prima é adquirida na Malásia, Índia e China.

### **3.2. Tipo de pesquisa**

Esta pesquisa é aplicada, explicativa, estudo de caso e quantitativa quanto a natureza, objetivos, procedimentos, abordagem, respectivamente. A pesquisa aplicada tem como característica a busca pela resolução de problemas específicos do quotidiano, utilizando conhecimentos científicos. 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).

O estudo de caso é um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. Visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação (Gerhardt & Silveira, 2009). 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**

Segundo Marconi e Lakatos (2003), população é o conjunto de seres que apresentam pelo menos uma característica em comum. A amostra constitui uma parcela convenientemente seleccionada do universo ou da população. A população deste estudo é constituído por 1500 colaboradores da MAEVA GROUP, distribuídos em seis sectores que são, produção, contabilidade, venda, recursos humanos, informática e limpeza.

Tendo em conta os cálculos estatísticos para a obtenção da amostra, deveriam ter participado da pesquisa 384 colaboradores do MAEVA-GROUP, no entanto, devido a indisponibilidade motivada pela dinâmica de trabalho, a empresa permitiu que participassem 50, como amostra. Estes participantes foram seleccionados através através da amostragem aleatória simples que de acordo com Prodanov e Freitas (2013), todos os elementos da população tem igual probabilidade de pertencer a amostra e todas as possíveis amostras tem igual probabilidade de ocorrer.

### **3.4. Instrumentos de recolha e análise de dados**

Os dados foram colhidos através do Questionário de Avaliação das Condições de Higiene e Segurança no Trabalho, que contém 21 afirmações. Igualmente, usou-se o Questionário de Stress Ocupacional-Versão Geral (QSO-VG) de Gomes (2010); este contém 7 dimensões, nomeadamente (relação com utentes, relação com chefia, relação com colegas, excesso de trabalho, carreira e remuneração, problemas familiares e condições de trabalho).

Para a análise de dados foi usado o programa informático *Statistical Package for Social Science* (SPSS), pacote 25.0. A análise consistiu na descrição das variáveis numéricas, cálculo das frequências absolutas, medidas de tendência central ( $\bar{x}$ ,  $\sigma$ , max e min), descrição das variáveis, assim como a efectivação da correlação<sup>1</sup> entre as duas variáveis.

---

<sup>1</sup> Os coeficientes de correlação podem ir de + 1,0 a -1,0. O valor mais alto possível (+1,0) indica uma correlação positiva perfeita e o valor mais baixo possível (-1,0) significa uma correlação negativa perfeita; altos valores em uma variável são sempre e regularmente relacionadas a baixos valores na outra (Moris & Maisto, 2004).

Os resultados foram apresentados em forma de tabelas simples, seguido de explicações detalhadas a respeito das variáveis estudadas. Para a construção das tabelas e a criação dos gráficos será utilizado o software *Microsoft Office Excel*.

### **3.5. Aspectos éticos da pesquisa**

Para salvaguardar os aspectos éticos, o pesquisador submeteu a MAEVA-GROUP uma carta de pedido de autorização para a recolha de dados a qual anexou a credencial passada pela Faculdade de Educação. A recolha de dados só foi efectivada após permissão pela Direcção da empresa. Aos inqueridos foi-lhes garantido anonimato e confidencialidade durante a recolha e tratamento dos dados.

Após a defesa da monografia e acomodação das recomendações do júri, será enviada a MAEVA-GROUP uma cópia do documento como formar de partilhar os resultados da pesquisa.

### **3.6. Limitações da pesquisa**

As principais limitações encontradas aquando da efectivação do estudo são:

- Impossibilidade de trabalhar com a amostra traçada de (384) colaboradores, em virtude da disponibilidade dos mesmos, tendo-se pautado por aplicar o instrumento a apenas 50 colaboradores. Esta redução da amostra geralmente compromete a representatividade dos resultados, limitando a generalização das conclusões para a totalidade dos colaboradores da MAEVA-GROUP, além de potencialmente reduzir a precisão estatística e a capacidade de identificar relações significativas entre as variáveis estudadas.

## CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo é referente a apresentação e discussão dos dados colhidos com base no questionário. As informações apresentadas foram tidas como relevantes para responder às perguntas investigativas.

### 4.1. Caracterização da amostra

A pesquisa contou com 50 participantes, como amostra, sendo a maioria do sexo o masculino 62%, contra 38% do sexo feminino, destacando a faixa etária entre 31 e 40 anos (42%), seguida de 32% de participantes com mais de 40 anos. Em termos de escolaridade, 46% tem o nível médio contra 38% do básico. No que concerne ao tempo de trabalho, a maioria, equivalente a 52%, trabalha na Maeva a mais de 3 anos. Estes resultados são apresentados na tabela abaixo.

**Tabela 1:** Caracterização da amostra

<b>Sexo</b>	<b>n° (%)</b>	<b>Faixa etária</b>	<b>n° (%)</b>	<b>Nível de escolaridade</b>	<b>n° (%)</b>	<b>Tempo de trabalho</b>	<b>n° (%)</b>
Masculino	31 (62%)	18-30 anos	13 (26%)	Básico	19 (38%)	1-2 anos	6 (12%)
		31-40 anos	21 (42%)	Técnico/Médio	23 (46%)	3-5 anos	18 (36%)
Feminino	19 (38%)	41-50 anos	16 (32%)	Superior	8 (16%)	Mais de 5 anos	26 (52%)

**Fonte:** Dados da pesquisa

### 4.2. Dimensões de análise

Constitui objectivo deste estudo avaliar a influência das medidas de higiene e segurança no trabalho implantadas pela Maeva Group no desenvolvimento de estresse ocupacional dos colaboradores. Para a análise e discussão dos dados foram criadas três categorias que são: medidas de higiene e segurança implementadas na MAEVA GROUP, factores susceptíveis de gerar estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP e relação entre medidas

de higiene e segurança no trabalho e factores susceptíveis de gerar de estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP.

Os resultados são apresentados em tabelas e gráficos, com índices percentuais, devidamente identificados, em diversos pontos de avaliação, na escala de Likert. A seguir apresenta-se os dados e as discussões, por cada dimensão.

#### 4.2.1. Medidas de higiene e segurança implementadas na MAEVA GROUP

**Tabela 2:** Apreciação dos participantes da pesquisa em relação a responsabilidade da Administração na promoção de HST

Factores	n	$\bar{x}$	$\sigma$	min	Max
A administração valoriza pouco a segurança dos trabalhadores	50	2,5	1,6	1	5
A administração colabora na resolução dos problemas de segurança no trabalho	50	2,8	1,0	1	4
A administração não se incomoda com a existência de condições de trabalho inseguras	50	4,0	0,7	2	5
A administração só reage quando há acidentes	50	3,8	0,9	2	5
A responsabilidade em garantir a saúde e segurança no trabalho é da responsabilidade de todos os que trabalham na empresa	50	3,8	1,0	1	5
Neste sector cada um conhece a sua quota de responsabilidade na segurança no trabalho	50	4,1	0,8	2	5
Por aqui há pessoas que atiram as suas responsabilidades de segurança para cima dos outros	50	4,4	0,8	2	5
As responsabilidades dos trabalhadores pela saúde e segurança estão bem definidas	50	4,0	0,8	3	5
<b>Média global</b>	<b>50</b>	<b>3,68</b>	<b>0,88</b>	<b>1,75</b>	<b>4,86</b>

**Fonte:** dados da pesquisa (questionário)

A tabela 2 apresenta a apreciação dos participantes da pesquisa em relação a responsabilidade da **Administração na promoção de HST na MAEVA GROUP**. Com uma média global de **3,68** e um desvio padrão de ( $\sigma = 0,88$ ), os resultados indicaram que há uma

variedade de opiniões, com uma tendência geral para uma percepção moderada. Destacam-se pontos positivos, como a percepção de que cada um conhece sua quota de responsabilidade na segurança no trabalho ( $\bar{x}=4,1$ ) e que as responsabilidades dos trabalhadores estão bem definidas ( $\bar{x}=4,0$ ), reflectindo uma boa compreensão das responsabilidades individuais. No entanto, há preocupações com a valorização da segurança por parte da administração, como indicado pela baixa média de ( $\bar{x}=2,5$ ) nesse aspecto.

Além disso, a tendência de alguns participantes transferirem suas responsabilidades para outros é observada, com uma média de ( $\bar{x}=4,4$ ) nesse item. Isso sugere a necessidade de melhorar a comunicação e a cultura de segurança na empresa para promover uma abordagem mais proactiva e colaborativa em relação à segurança no trabalho.

A discussão dos dados sugere que as percepções dos funcionários revelam uma compreensão individual das responsabilidades em segurança no trabalho, mas preocupações com a falta de valorização da segurança pela administração e uma tendência de transferência de responsabilidades entre colegas. De acordo com Pimentel (2017), isso indica a necessidade de promover uma cultura de segurança proactiva e colaborativa na empresa.

**Tabela 3:** Apreciação dos participantes da pesquisa em relação ao uso de EPI's

Factores	n	$\bar{x}$	$\sigma$	min	Max
O uso de Equipamentos de Protecção Individual protege-nos dos acidentes	50	4,4	0,5	4	5
No meu sector os Equipamentos de Protecção Individual estão sempre em bom estado	50	3,5	0,9	2,3	5
Os problemas detectados nos Equipamentos de Protecção Individual raramente são corrigidos.	50	4,4	0,6	3	5
O Vestuário de Protecção dificulta o trabalho	50	3,0	0,9	2	5
Há trabalhadores que só usam os Equipamentos de Protecção Individual, quando sabem que estão a ser observados	50	3,3	1,2	1	5
Sempre que se justifica, temos orientações para usar Equipamento de Protecção Individual	50	3,3	1,2	1	5
Os trabalhadores dão a sua opinião sobre a escolha dos Equipamentos de Protecção Individual	50	4,0	0,8	3	5
<b>Média global</b>	<b>50</b>	<b>3,6</b>	<b>0,87</b>	<b>2,1</b>	<b>5</b>

**Fonte:** dados da pesquisa (questionário)

A tabela 3 apresenta apreciação dos participantes da pesquisa em **relação ao uso de EPI's**. Com a média global de ( $\bar{x} = 3,6$ ), e o desvio padrão ( $\sigma = 0,87$ ), os resultados demonstram uma certa variabilidade nas respostas certa variabilidade nas respostas, havendo em linhas gerais, percepções moderadas em relação ao uso de EPI's.

Destacam-se pontos positivos, como a confiança elevada ( $\bar{x} = 4,4$ ) na protecção oferecida pelos EPIs contra acidentes, e a participação dos trabalhadores na escolha desses equipamentos ( $\bar{x} = 4,0$ ). No entanto, preocupações surgem em áreas como a manutenção dos EPIs ( $\bar{x} = 3,5$ ) e a percepção de que problemas identificados raramente são corrigidos ( $\bar{x} = 4,4$ ). A amplitude nas respostas sugere a importância de melhorias contínuas para garantir a eficácia e a segurança dos EPIs.

Essa divergência de opiniões ressalta a importância da abordagem holística proposta por autores como Fernandes e Stanković (2019), que destacam a necessidade de considerar não



apenas a disponibilidade e qualidade dos EPIs, mas também factores como formação adequada e manutenção eficiente., a alta confiança na protecção oferecida pelos EPIs contrasta com a percepção de problemas identificados raramente corrigidos, revelando uma lacuna na implementação de medidas correctivas, conforme discutido por Pinto e Nunes (2018); essa análise enfatiza a importância de estratégias proactivas de gestão de segurança e saúde no trabalho para promover um ambiente laboral mais seguro e eficaz.

**Tabela 4:** Apreciação dos participantes sobre os acidentes e incidentes e formação para segurança na MAEVA GROUP

<b>Factores</b>	<b>n</b>	$\bar{x}$	$\sigma$	<b>min</b>	<b>Max</b>
As causas dos acidentes são sempre divulgadas aos trabalhadores	50	4,04	0,82	2	5
Aqui procura-se sempre identificar situações que possam provocar acidentes.	50	4,21	0,91	2	5
A identificação das causas dos acidentes serve para introduzir melhorias e não para castigar pessoas	50	4,26	0,67	3	5
A formação para a saúde e segurança no trabalho é pouco valorizada na empresa	50	4,21	0,74	2	5
Aqui, os trabalhadores são consultados sobre as suas necessidades de formação, relacionadas com o controle de riscos no trabalho	50	4,10	0,59	3	5
Aqui, os trabalhadores não dão grande importância à formação sobre perigos e riscos no trabalho	50	3,47	1,02	2	5
<b>Média global</b>	<b>50</b>	<b>4,13</b>	<b>0,80</b>	<b>2,29</b>	<b>5</b>

**Fonte:** dados da pesquisa (questionário)

A tabela 4 apresenta apreciação dos participantes sobre **os acidentes e incidentes e formação para segurança** na MAEVA GROUP, onde os dados apresentam uma média global de ( $\bar{x}=4.13$ ) e um desvio padrão de ( $\sigma=0,80$ ), apresentando em geral, percepções positivas.

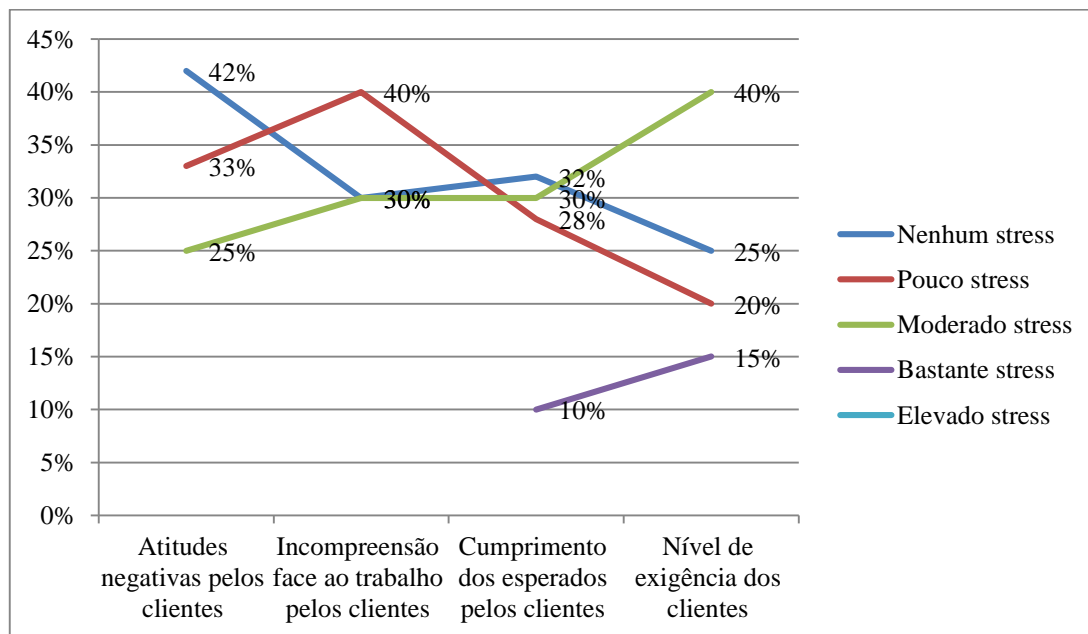
Destacam-se aspectos como a divulgação das causas dos acidentes ( $\bar{x}=4,04$ ) e a introdução de melhorias em vez de punição ( $\bar{x}=4,26$ ), reflectindo uma abordagem proactiva e orientada para a segurança. Além disso, a identificação e prevenção de situações de risco são valorizadas ( $\bar{x}=4,21$ ). No entanto, há áreas a serem melhoradas, como a valorização da formação em

saúde e segurança (média de 4,21), e a percepção de que os trabalhadores não dão grande importância à formação sobre perigos e riscos ( $\bar{x}=3,47$ ), sugerindo a necessidade de promover uma cultura de aprendizado e conscientização sobre segurança no trabalho.

A análise das percepções dos trabalhadores sobre gestão de acidentes e formação em saúde e segurança revela uma tendência positiva, destacando-se a abordagem proactiva e a valorização da prevenção de situações de risco. De acordo com Silva, Santos e Costa (2022), esses aspectos reflectem conceitos da Teoria da Justiça Organizacional de Adams, que enfatiza a importância da equidade e da justiça na gestão de recursos organizacionais. No entanto, a necessidade de melhorar a valorização da formação em segurança sugere a importância de promover uma cultura de aprendizado, conforme defendido por Argyris, que destaca a importância da aprendizagem organizacional para o desenvolvimento sustentável das empresas (Silva & Costa, 2023).

#### 4.2.2. Factores susceptíveis de gerar estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP

**Gráfico 1:** Apreciação dos participantes sobre a relação com clientes



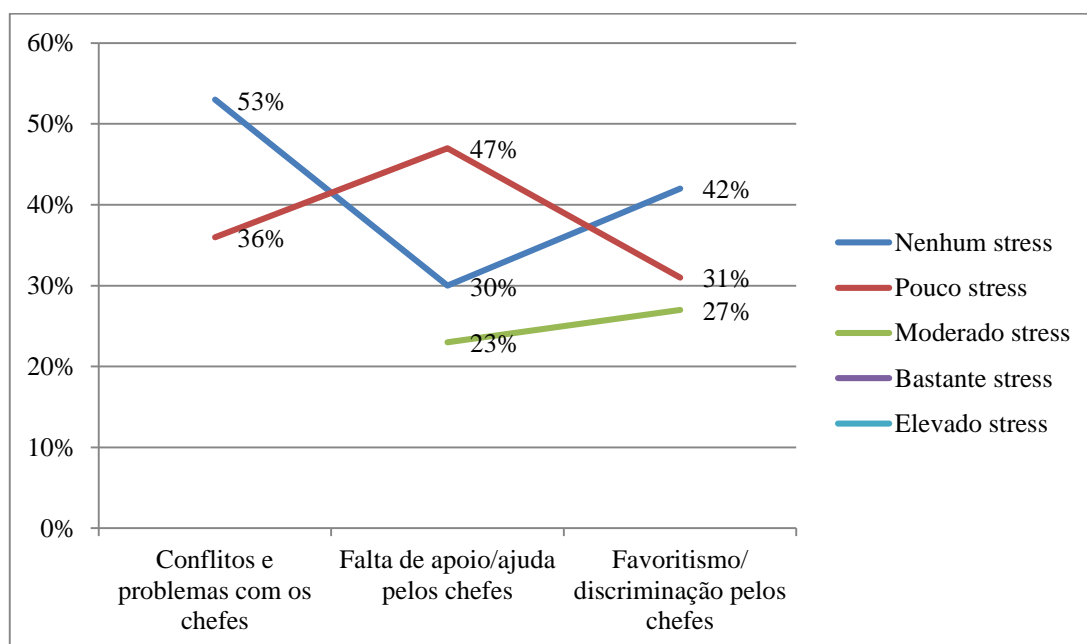
**Fonte:** Dados da pesquisa (questionário)

O gráfico 1 apresenta a apreciação dos participantes sobre a **relação com clientes**. Em geral, os colaboradores apresentam **índices de estresse muito reduzidos** em relação à sua interação com os clientes. Destacam-se especialmente os baixos níveis de estresse relacionados às atitudes negativas dos clientes, com um total de 75% de avaliação negativa.

Na incompreensão face ao trabalho pelos clientes, também há uma tendência predominante de baixo estresse entre os funcionários. A maioria relata níveis moderados a pouco estresse, resultando em uma avaliação negativa que vai até 70%. No que concerne ao cumprimento do esperado pelos clientes, os colaboradores também apresentam baixos níveis de estresse (60%), estendendo inclusive no nível de exigência dos clientes (45%).

Os dados evidenciam que os colaboradores da MAEVA GROUP mantêm níveis reduzidos de estresse em suas interações com os clientes, apesar dos desafios potenciais. Essa dinâmica sugere uma capacidade de gerenciamento eficaz de situações desafiadoras, bem como uma habilidade de comunicação sólida por parte dos funcionários. Tais resultados colaboram com a teoria da qualidade de serviço de Parasuraman, Zeithaml e Berry (1988), que destaca a importância da interação entre colaboradores e clientes na determinação da percepção de qualidade do serviço, demonstrando que, quando essa interação é positiva e eficaz, tende a reduzir o estresse e melhorar a satisfação do cliente.

**Gráfico 2:** Apreciação dos participantes sobre relação com chefias

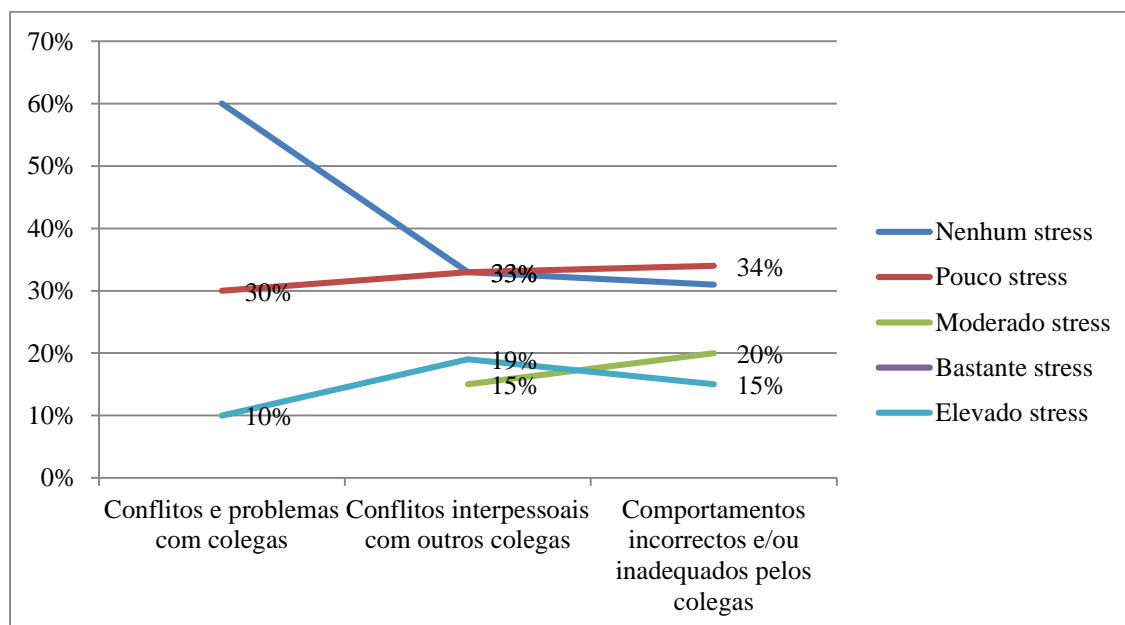


**Fonte:** Dados da pesquisa (questionário)

O gráfico 2 apresenta a apreciação dos participantes sobre a **relação com chefias**. Os dados revelam que, em geral, a maioria dos funcionários da MAEVA GROUP experimenta **baixos níveis de estresse em relação aos chefes**. No que concerne aos Conflitos e problemas com os chefes, um total significativo de (89%) de colaboradores relata baixos níveis de estresse nessa área, com 53% indicando nenhum estresse. Na Falta de apoio/ajuda pelos chefes, um número total de 77% de colaboradores não sentem falta de apoio ou ajuda por parte dos chefes e por fim, o favoritismo/discriminação pelos chefes reporta baixos níveis de estresse com (73%) total, e 42% indicando nenhum estresse.

A análise dos dados sobre a relação entre os funcionários da MAEVA GROUP e seus superiores hierárquicos sugere uma dinâmica positiva, caracterizada por baixos níveis de estresse. Isso reflecte uma cultura organizacional que valoriza a comunicação aberta e o apoio mútuo entre líderes e subordinados. De acordo com o modelo de liderança transformacional de Bass (2008), líderes que demonstram empatia, suporte e tratamento justo tendem a criar ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos, o que pode estar reflectido nos resultados apresentados.

**Gráfico 3:** Apreciação dos participantes sobre a relação com colegas



**Fonte:** Dados da pesquisa (questionário)

A tabela 3 apresenta a apreciação dos participantes sobre a **relação com colegas**. Em geral, os dados indicam que a maioria dos funcionários da MAEVA GROUP experimenta **baixos**

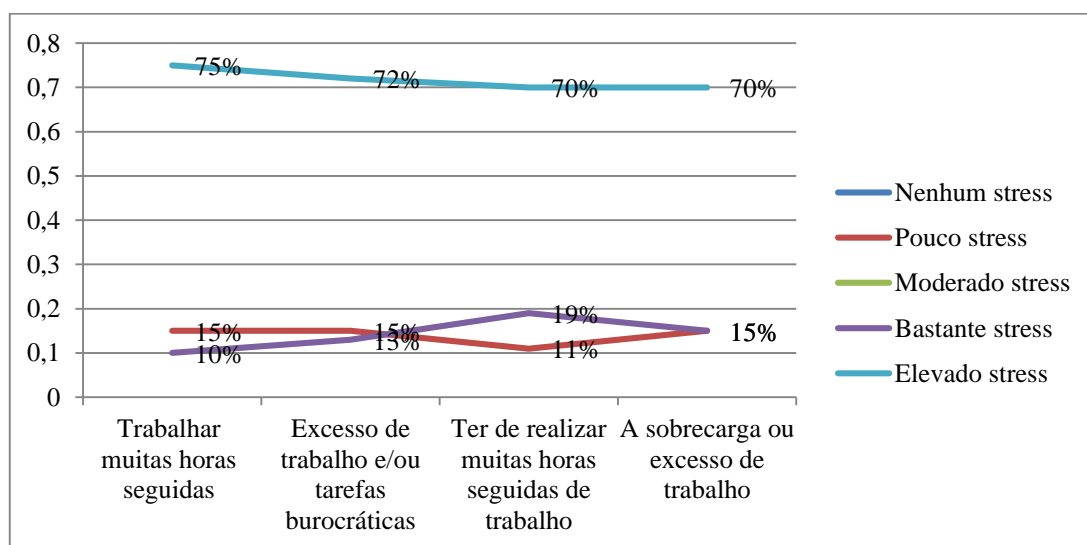
níveis de estresse em relação aos seus colegas de trabalho. Analisando as dimensões de forma individual, vê-se níveis extremamente baixos de estresse em relação a conflitos e problemas com colegas (90%).

No que concerne aos conflitos interpessoais com outros colegas, os dados mostram que um total de (66%) colaboradores não experimentam conflitos interpessoais com colegas, não obstante, (19%) indicam um nível elevado de stress nessa área. A percepção se estende em relação aos comportamentos incorrectos e/ou inadequados pelos colegas, onde a maioria dos colaboradores reporta baixos níveis de estresse (65%), sendo que um total de 15% apresenta elevado estresse.

A partir dados, pode-se deduzir que, os colaboradores da MAEVA GROUP experimentam baixos níveis de estresse em relação aos seus colegas de trabalho. No entanto, conflitos interpessoais e comportamentos inadequados podem contribuir para aumentar o estresse em uma parcela significativa dos colaboradores.

Os dados indicam que a maioria dos funcionários da MAEVA GROUP apresenta baixos níveis de estresse em relação aos colegas, sugerindo um ambiente de trabalho positivo. No entanto, conflitos interpessoais e comportamentos inadequados ainda podem ser fontes significativas de estresse para alguns colaboradores. Esses achados estão alinhados com a teoria das relações interpessoais de Robbins e Judge (2017), que destaca a importância das interações entre colegas na dinâmica organizacional.

**Gráfico 4:** Apreciação dos participantes sobre o excesso de trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa (questionário)

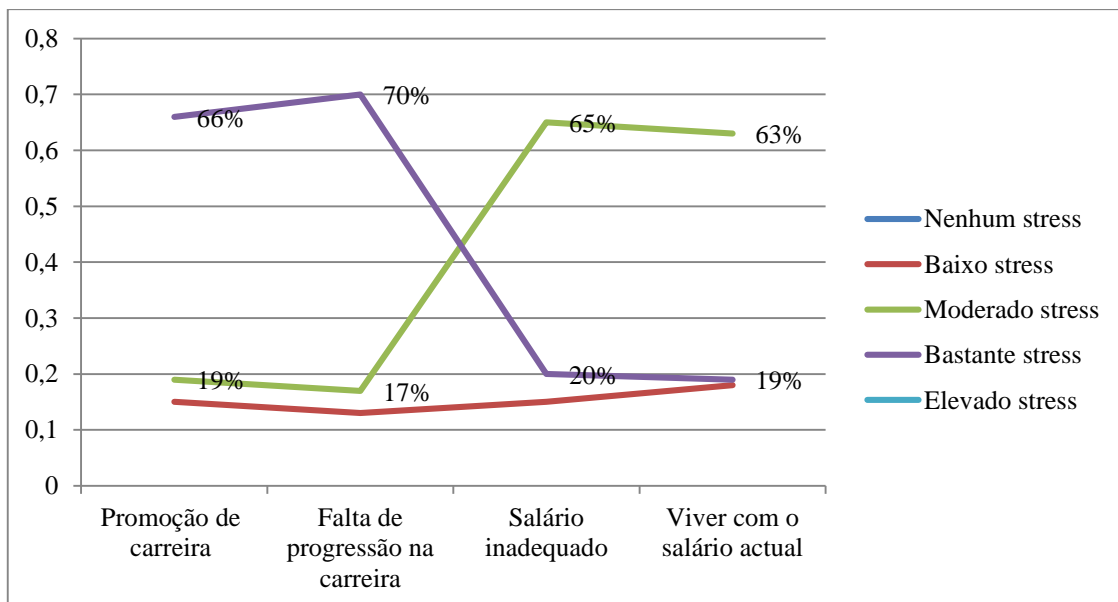
O gráfico 4 a apreciação dos participantes sobre o **excesso de trabalho**. Em geral, os dados indicam que há excesso de trabalho a nível da MAEVA GROUP, caracterizado por longas jornadas e excesso de tarefas, constituindo uma fonte de estresse para a maioria dos colaboradores a nível da organização.

A maioria dos funcionários relata níveis elevados de estresse relacionados a trabalhar muitas horas seguidas, com 75% indicando um nível bastante elevado de estresse. Outrossim, os dados mostram que 72% dos funcionários relatam um nível bastante elevado de estresse em relação ao excesso de trabalho e às tarefas burocráticas.

Quanto a realização de muitas horas seguidas de trabalho, similarmente, 70% dos funcionários relatam um nível bastante elevado de estresse ao terem que encarar esta realidade. No que concerne a sobrecarga ou excesso de trabalho, novamente, 70% dos funcionários relatam um nível bastante elevado de estresse.

Esses resultados ressaltam a importância da gestão adequada da carga de trabalho e da promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal para preservar a saúde e o bem-estar dos funcionários. Tal discussão está alinhada com os princípios de gestão de recursos humanos contemporâneos, como discutido por Lussier e Hendon (2016).

**Gráfico 5:** Apreciação dos participantes sobre a carreira e remuneração



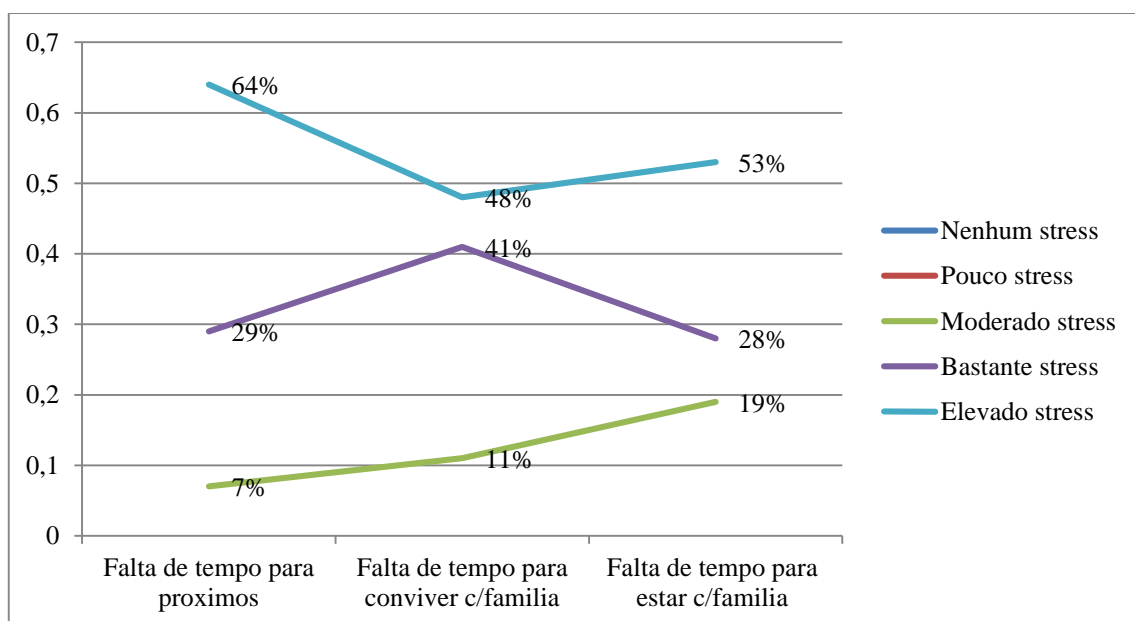
**Fonte:** Dados da pesquisa (questionário)

O gráfico 5 apresenta apreciação dos participantes sobre a **carreira e remuneração**. Em geral, os dados indicam que tanto as oportunidades de carreira quanto a remuneração são fontes importantes de estresse para os funcionários da MAEVA GROUP. A maioria dos funcionários relata um nível moderado de estresse em relação à promoção de carreira, com (66%) indicando que essa questão causa bastante estresse. Novamente, a maioria dos funcionários relata um nível considerável de estresse em relação à falta de progressão na carreira, com (70%) indicando bastante estresse.

A maioria dos funcionários relata um nível moderado de estresse em relação ao salário inadequado (65%). Isso sugere um posicionamento confuso, mas, indica que a remuneração pode ser um ponto de insatisfação para uma parcela significativa dos colaboradores. Similarmente, a maioria dos funcionários relata um nível moderado de estresse em relação a viver com o salário actual, com 63%. Isso indica que muitos colaboradores estão propensos a sentir dificuldades financeiras ou insatisfação com sua situação salarial actual.

Os dados evidenciam que tanto as oportunidades de carreira quanto a remuneração são fontes importantes de estresse para os funcionários da MAEVA GROUP. A insatisfação com a falta de progressão na carreira e o salário inadequado destaca a necessidade de políticas de desenvolvimento profissional e revisão salarial na empresa. Esses achados estão alinhados com os desafios contemporâneos de gestão de recursos humanos (Cascio & Aguinis, 2019).

**Gráfico 6:** Apreciação dos participantes sobre os problemas familiares



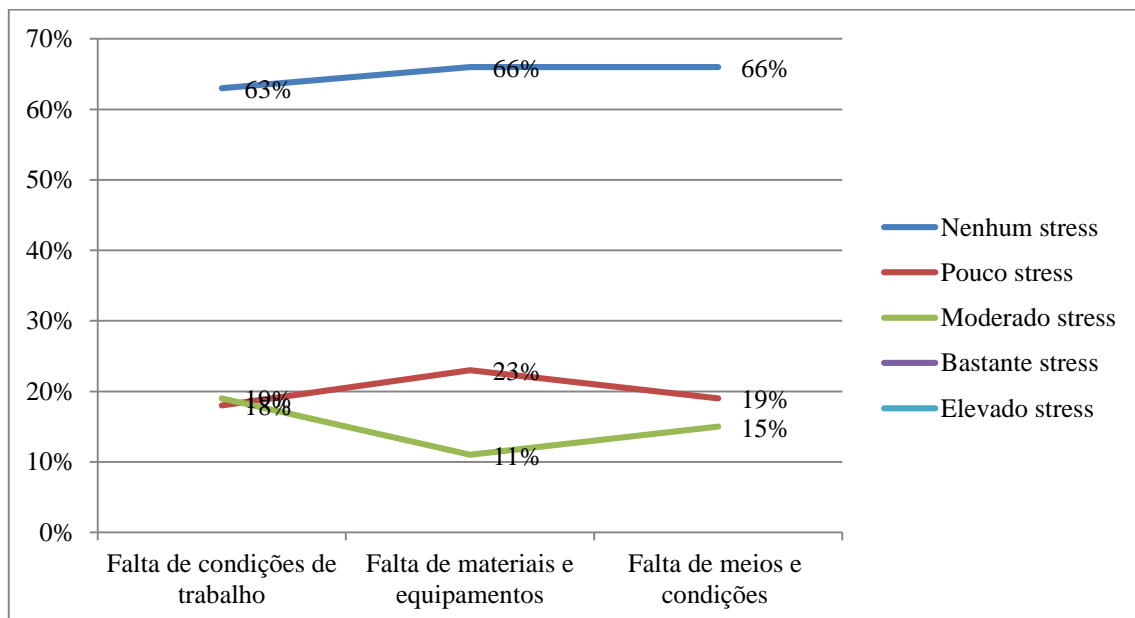
**Fonte:** Dados da pesquisa (questionário)

O gráfico 6 apresenta a apreciação dos participantes sobre os **problemas familiares**. Em geral, os dados indicam que a falta de tempo para actividades familiares e sociais é uma fonte significativa de estresse para os funcionários da MAEVA GROUP. A dificuldade em equilibrar as demandas profissionais com a vida pessoal parece ser um desafio comum e importante para o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. De forma específica, a maioria dos funcionários relata um nível elevado de estresse em relação à falta de tempo para estar com amigos próximos, com 64% indicando bastante estresse.

Outrossim, os dados mostram que 48% dos funcionários relatam um nível bastante elevado de estresse em relação à falta de tempo para conviver com a família. Similarmente, a maioria dos funcionários relata um nível elevado de estresse em relação à falta de tempo para estar com a família, com 53% indicando bastante estresse.

A análise de dados evidenciam a importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A dificuldade em conciliar as demandas do trabalho com as relações pessoais ressalta a necessidade de políticas de gestão de tempo e flexibilidade no ambiente de trabalho. Essa discussão está alinhada com os desafios contemporâneos de conciliação trabalho-vida pessoal (Kossek & Lautsch, 2018).

**Gráfico 7:** Apreciação dos participantes sobre as condições de trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa (questionário)



O gráfico 7 apresenta a apreciação dos participantes sobre **as condições de trabalho**. Em geral, os dados indicam que a falta de condições de trabalho e recursos não é uma preocupação significativa para a maioria dos funcionários da MAEVA GROUP. Isso sugere que a empresa pode estar atendendo adequadamente às necessidades dos colaboradores em termos de infra-estrutura e recursos de trabalho. De forma concreta, a maioria significativa dos funcionários (81%) relata baixos níveis de estresse em relação à falta de condições de trabalho, com (63%) indicando nenhum estresse.

Os dados mostram que (89%) avaliam positivamente a existência de materiais e equipamentos, sendo que (66%) relatam precisamente nenhum estresse em relação à esse aspecto. Por fim, similarmente, a maioria dos funcionários (66%) relata nenhum estresse em relação à falta de meios e condições adequadas para realizar suas atividades.

De acordo com os dados apresentados sobre a satisfação dos funcionários da MAEVA GROUP em relação às condições de trabalho e recursos disponíveis, podemos aplicar a teoria das necessidades de Maslow para entender esse fenômeno. Segundo Maslow, as necessidades dos indivíduos são hierarquizadas, e apenas quando as necessidades básicas são atendidas é que as mais elevadas se tornam relevantes. Nesse contexto, parece que a empresa está conseguindo satisfazer as necessidades básicas de seus colaboradores, como as relacionadas à infra-estrutura e recursos de trabalho, levando a baixos níveis de estresse. No entanto, é importante ressaltar que a satisfação não deve ser vista como um estado estático, e a empresa deve continuar a monitorar e adaptar suas práticas para garantir a manutenção desse bem-estar.

### 4.2.3. Relação entre medidas de higiene e segurança no trabalho e factores susceptíveis de gerar de estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP

**Tabela 5:** Dados sobre a relação entre as medidas de HST e os factores de estresse ocupacional na MAEVA GROUP

Coluna 1	Coluna 2	Coluna 3
<b>Medidas de HST</b>	<b>Factores de stress ocupacional</b>	<b>Correlação</b>
Administração e Responsabilidades no que toca a HST	Relação com Clientes	0,2
Administração e Responsabilidades no que toca a HST	Relação com Chefias	0,3
Administração e Responsabilidades no que toca a HST	Relação com Colegas	0,1
Administração e Responsabilidades no que toca a HST	Excesso de Trabalho	-0,01
Acidentes e incidentes e formação para segurança na MAEVA GROUP	Carreira e Remuneração	-0,07
Administração e Responsabilidades no que toca a HST	Problemas Familiares	0,03
Uso de EPI's no âmbito de HST	Condições de Trabalho	0,5

**Fonte:** Dados da pesquisa (questionário)

A tabela mostra a relação entre medidas de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) e factores de estresse ocupacional na MAEVA GROUP. As correlações variam de 1,0 (positiva perfeita) a -1,0 (negativa perfeita). A Administração e Responsabilidades em HST têm correlações positivas não significativas com relações com clientes (0,2) e chefias (0,3), no entanto possui correlação negativa com o excesso de trabalho (-0,01).

Os e acidentes/incidentes e formação para a segurança na organização apresenta uma correlação negativa não significativa com carreira e remuneração (-0,07). Ademais, o uso de EPIs tem uma correlação positiva significativa com condições de trabalho (0,5).

Em geral, esses dados indicam diferentes influências (não há influência positiva) das medidas de HST nos níveis de estresse ocupacional dos trabalhadores da MAEVA GROUP.

Com base nos dados, percebe-se que a relação entre as medidas de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) e o estresse ocupacional na MAEVA GROUP é multidimensional, como destacado por Lazarus e Folkman (1984) ao enfatizarem a complexidade das fontes de estresse no ambiente de trabalho. Além disso, a correlação positiva significativa entre o uso de Equipamentos de Protecção Individual (EPIs) e melhores condições de trabalho está alinhada com a ideia de que investimentos em segurança física podem influenciar positivamente o ambiente laboral, como sugerido por Sampaio et al. (2019). Essa abordagem sublinha a importância de uma visão holística na compreensão do estresse ocupacional dos trabalhadores.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO**

### **5.1. Conclusão**

Este estudo avaliou a influência das medidas de higiene e segurança no trabalho no desenvolvimento de estresse ocupacional dos colaboradores da Maeva Group. No que diz respeito as medidas de higiene e segurança implementadas na MAEVA GROUP, os resultados revelaram que para garantir a segurança dos seus trabalhadores, durante a realização das suas actividades, a empresa oferece formações regulares em segurança, disponibilização de Equipamentos de Protecção Individual (EPIs) de qualidade, e implementação de protocolos de prevenção e resposta a acidentes.

Os resultados evidenciaram factores como relacionamento com clientes, relacionamento com chefias, relacionamento com colegas, excesso de trabalho, carreira e remuneração, problemas familiares e condições de trabalho como sendo susceptíveis de gerar estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP. Destes factores, o excesso de trabalho, a falta de progressão na carreira e a remuneração inadequada são os mais notáveis, conforme indicado pelos elevados níveis de estresse relatados.

Entre as medidas de higiene e segurança que influenciam de forma multidimensional no desenvolvimento de estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP. A avaliar pelos valores de correlação, uma vez que as correlações variam de positivas não significativas a negativas não significativas, com destaque para a correlação positiva significativa entre o uso de EPIs e as condições de trabalho.

Quanto a relação entre medidas de higiene e segurança no trabalho e factores susceptíveis de gerar de estresse ocupacional nos trabalhadores da MAEVA GROUP, em geral, os resultados indicaram que não há influência positiva das medidas de HST nos níveis de estresse ocupacional dos trabalhadores da MAEVA GROUP, sendo que, relação é multidimensional, marcada por influências positivas e negativas entre as medidas de HST e o nível de estresse ocupacional dos colaboradores na MAEVA GROUP.

### **5.2. Recomendações**

Com base nos resultados alcançados mediante a realização desta pesquisa, ficam as seguintes recomendações:

- Continuar a priorizar a implementação de medidas proactivas de segurança no trabalho;
- Promover uma cultura organizacional que incentive a comunicação e resolução de problemas de segurança;
- Implementar programas de gestão de estresse e equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- Oferecer oportunidades de desenvolvimento de carreira e revisão salarial regular;
- Investir na melhoria contínua das condições de trabalho e recursos disponíveis;
- Estabelecer políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho colaborativo e de apoio mútuo entre colegas;
- Desenvolver programas de gestão de tempo e flexibilidade para ajudar os funcionários a equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais.

## Referências Bibliográficas

- Alves, M. R., Cordeiro, f. L. & Maia, C. de J. (2014). *Metodologia Científica*. 2ª Edição. Montes Claros: Unimontes.
- Araújo, L. C., & Garcia, R. L. (2009). *Gestão de pessoas: uma abordagem aplicada*. 4ª Edição. São Paulo: Saraiva.
- Bass, B. M. (2008). *Liderança e Desempenho: Além das Expectativas*. Porto Alegre: Bookman.
- Carvalho, A. V., & Nascimento, L. P. (2000). *Administração de recursos humanos: fundamentos e práticas*. 5ª Edição. São Paulo: Pioneira.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied Psychology in Talent Management*. Cambridge University Press.
- Chiavenato, I. (1999). *Gestão de Pessoas: Edição Compacta*. 4ª Edição. São Paulo: Manole.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestão de pessoas*. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Favassa, C. T. A et al (2005). *Aspectos Fisiológicos e Psicológicos do Estresse*. Revista de Psicologia da UnC. Disponível em <https://www.nead.uncnet.br/revista/psicologia>.
- Fernandes, P., & Stanković, S. (2019). *Avaliação da eficácia do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) no ambiente de trabalho: Um estudo de caso em empresas de construção civil*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.
- Gerhardt, T. E. & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6ª Edição. São Paulo: Atlas.
- Gomes, A. R. (2010). *Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG)*. Escola de Psicologia. Universidade de Minho.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Nova York: Springer.
- Lei de Trabalho (nº 13/2023 de 25 de Agosto).

- Lipp, M. E. (2003). *Estresse no trabalho: uma abordagem multidisciplinar*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2016). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. SAGE Publications.
- Marras, J. P. (2000). *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 3ª Edição. São Paulo: Futura.
- Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. 5ª Edição. São Paulo: Atlas.
- Moris, C. G., & Maisto, A. A. (2004). *Introdução a Psicologia*. 6ª Edição. São Paulo: Prentice Hall.
- Noronha, D. P. & Ferreira, S. M. (2000). *Fontes de informação para pesquisadores e profissionais*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- Nunes, F., & Pimentel, J. (2017). *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: O que precisa de saber*. Vida Económica Editorial.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). *Servqual: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality*. Journal of Retailing.
- Pinto, A., & Nunes, I. L. (2018). *Implementação de medidas correctivas em segurança e saúde no trabalho: estudo de caso em uma indústria metalúrgica*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Académico*. 6ª Edição. São Universidade Feevale.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamento organizacional*. Pearson Education do Brasil.
- Robert, L. (2015). *Fundamentos da Higiene e Segurança no Trabalho*. Cuibá: IFP.
- Rossi, E. (2006). *Estresse: como lidar com o mal do século*. São Paulo: Gente.

- Sampaio, A. L. M. et al. (2019). *A Importância do Uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) na Prevenção de Acidentes de Trabalho*. Research, Society and Development.
- Samulski, D. M.; Chagas, M. H.; Nitsch, J. R. (1996). *Stress: teorias básicas*. Belo Horizonte: Costa & Cupertino.
- Santos, A. (2013). *Identificação e Avaliação de Riscos de uma Empresa de Controlo de Pragas*. 21ª Edição. Porto: IPS.
- Silva, C. A., & Costa, M. J. (2023). *A aprendizagem organizacional como factor de sucesso para as empresas*. Revista Brasileira de Gestão de Negócios.
- Silva, A. P. S., Santos, A. C. O., & Costa, A. L. S. (2022). *Percepção dos trabalhadores da construção civil sobre segurança no trabalho: um estudo comparativo entre empresas de grande e pequeno porte no Brasil*. RAE-Revista Administração em Diálogo.
- Spector, P. E. (2012). *Psicologia nas Organizações*. Tradução Cristina Yamagami - 4.ed. São Paulo: Saraiva.
- Toledo, F. M. (1992). *Higiene e segurança do trabalho: fundamentos e aplicações*. São Paulo: Atlas.
- Zanelli, J. C. (2010). *O estresse no trabalho: conceitos, causas e consequências*. São Paulo: Atlas.



# APÊNDICE

## Apêndice I: Questionário

### **Prezado Colaborador (a) do Maeva-Group**

Chamo-me **José Justino Nhavene**, estudante finalista do curso de Licenciatura em Psicologia, na vertente de Psicologia das Organizações, na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM).

Cordialmente, venho por este meio solicitar a sua participação no meu estudo através de preenchimento deste questionário, de carácter, exclusivamente académico visando a recolha de dados para a elaboração do trabalho de culminação do curso (monografia), subordinada ao tema **Avaliação das Influência das Medidas de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) no Desenvolvimento de Estresse Ocupacional dos Colaboradores da MAEVA-GROUP.**

Atempadamente, agradece-se e apela-se, honestidade e sinceridade nas respostas, tendo em conta que constituirão a base para o alcance do objectivo deste estudo. Assegura-se o anonimato aos respondentes e a confidencialidade no tratamento dos dados fornecidos.

Na parte I, estão os itens relativos aos dados pessoais. Na segunda parte apresenta-se o questionário, onde se espera que avalie de forma autêntica /real o seu sentimento em relação a opção que corresponde a sua resposta, assinalando com X a opção correspondente a apreciação.

Grata pela colaboração!

### **Parte I: Perfil do/a participante**

Sexo:	Masculino ( ) Feminino ( )
Idade:	18-30 anos ( ) 31-40 anos ( ) 41-50 anos ( )
Nível de escolaridade:	Básico ( ) Técnico/Médio ( ) Superior ( )
Função na empresa:	_____
Tempo de trabalho na Maeva Group:	Entre 1-2 anos ( ) Entre 3- 5 anos ( ) Mais de 5 anos ( )

## Parte II: Afirmações do questionário

No questionário abaixo está se perguntando o quanto você está satisfeito (a), em relação a vários aspectos inerentes as medidas de HST a nível da MAEVA-GROUP, assim como a sua opinião em relação aos factores relativos ao stress ocupacional. Escolha entre as alternativas e coloque um X no número que melhor represente a sua opinião.

nº	Afirmações	Discordo plenamente	Discordo	Sem opinião	Concordo	Concordo totalmente
		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 responsabilidade em garantir a saúde e segurança no trabalho é da responsabilidade de todos os que aqui trabalham					
6	Neste sector cada um conhece a sua quota de responsabilidade na segurança no trabalho					
7	Por aqui há pessoas que atiram as suas responsabilidades de segurança para					

	cima dos outros					
8	As responsabilidades dos trabalhadores pela saúde e segurança estão bem definidas					
9	O uso de Equipamentos de Protecção Individual protege-nos dos acidentes					
10	No meu sector os Equipamentos de Protecção Individual estão sempre em bom estado					
11	Os problemas detectados nos Equipamentos de Protecção Individual raramente são corrigidos.					
12	O Vestuário de Protecção dificulta o trabalho					
13	Há trabalhadores que só usam os Equipamentos de Protecção Individual, quando sabem que estão a ser observados					
14	Sempre que se justifica, temos orientações para usar Equipamento de Protecção Individual					
15	Os trabalhadores dão a sua opinião sobre a escolha dos Equipamentos de Protecção Individual					
16	As causas dos acidentes são sempre divulgadas aos trabalhadores					
17	Aqui procura-se sempre identificar situações que possam provocar					

	acidentes.					
18	A identificação das causas dos acidentes serve para introduzir melhorias e não para castigar pessoas					
19	A formação para a saúde e segurança no trabalho é pouco valorizada na empresa					
20	Aqui, os trabalhadores são consultados sobre as suas necessidades de formação, relacionadas com o controle de riscos no trabalho					
21	Aqui, os trabalhadores não dão grande importância à formação sobre perigos e riscos no trabalho					

		<b>Nenhum stress</b>	<b>Pouco stress</b>	<b>Moderado stress</b>	<b>Bastante stress</b>	<b>Elevado stress</b>
	<b>Afirmações</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Atitudes negativas relativamente ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)					
2	Incompreensão face ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)					
3	Cumprir com aquilo que é esperado pelas pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.);					
4	Nível de exigência das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)					

6	Conflitos e problemas com superiores hierárquicos					
7	A falta de apoio e ajuda por parte dos meus superiores					
8	O favoritismo e/ou discriminação “encobertos” no meu local de trabalho por parte dos meus superiores					
9	Conflitos e problemas com colegas de trabalho					
10	Os conflitos interpessoais com outros colegas de trabalho					
11	Comportamentos incorrectos e/ou inadequados de colegas de trabalho					
12	Trabalhar muitas horas seguidas					
13	O excesso de trabalho e/ou tarefas de carácter burocrático					
14	Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho					
15	O excesso de trabalho e/ou tarefas de carácter burocrático					
16	Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho					
17	A sobrecarga ou excesso de trabalho					
18	A falta de possibilidades de desenvolvimento e promoção na carreira					
19	Falta de perspectivas de progressão na carreira					
20	Falta de perspectivas de progressão na carreira					
21	Salário inadequado/insuficiente					
22	Viver com os recursos financeiros/salário de que disponho					


23	Falta de tempo para manter uma boa relação com as pessoas mais próximas (ex: cônjuge, filhos, amigos, etc.)					
24	Falta de tempo para dar apoio e conviver com a minha família/amigos					
26	Falta de tempo para estar com a família/amigos					
27	Falta de condições de trabalho					
28	Falta de materiais e equipamentos para realizar o meu trabalho					
29	Falta de meios e condições de trabalho					

**Fonte:** Gomes (2010)

# **ANEXO**



Anexo I: Credencial


  
UNIVERSIDADE  
EDUARDO  
MONDLANE  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

CREDENCIAL

Credencia-se Jose Justino Nhavene<sup>1</sup> estudante do curso  
de Licenciatura em Psicologia Organizacional<sup>2</sup>  
a contactar: SABIMO - LDA, que localizada na rua Gogo Centinho C. Nguzo<sup>3</sup>  
a fim de Proceder a recolha de dados com o fito de elaborar<sup>4</sup>  
sua Monografia intitulada

Maputo, 06 de Março de 2024<sup>5</sup>

A Directora Adjunta para Graduação  
Nitza Aurora Tarcisio César  
Mestre Nitza Aurora Tarcisio César  
(Assistente)

  
Amândia Romão  
08-03-2024

<sup>1</sup> (Nome do Estudante)  
<sup>2</sup> (Curso que frequenta)  
<sup>3</sup> (Instituição de recolha de dados)  
<sup>4</sup> (Finalidade da visita)  
<sup>5</sup> (Data, Mês, Ano)