



**UNIVERSIDADE  
E D U A R D O  
MONDLANE**

**FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

**LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES**

**MONOGRAFIA**

**Análise Da Relação Entre As Condições De Trabalho E O Bem-estar Psicológico Dos  
Trabalhadores: estudo de caso na Khandlelo-Associação Para O Desenvolvimento  
Juvenil-Cidade de Maputo**

**Bernardo Jacinto Vaz**

Maputo, Junho de 2024



FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

MONOGRAFIA

**Análise Da Relação Entre As Condições De Trabalho E O Bem-estar Psicológico Dos  
Trabalhadores: estudo de caso na Khandlelo-Associação Para O Desenvolvimento  
Juvenil-Cidade de Maputo**

**Bernardo Jacinto Vaz**

**Local de Estudo:** Khandlelo- Associação Para o Desenvolvimento Juvenil (Centro Educativo  
Maria Grazia Rizzo-Xipamanine)

**Supervisor:** Doutor Octávio José Zimbico

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

Maputo, Junho de 2024

Não queira trabalhar como um escravo num emprego que não gostasse enquanto que podes  
enriquecer a fazer o que mais amas (Paulo Coelho).

## **DECLARAÇÃO DE AUTORIA**

Eu, Bernardo Jacinto Vaz, declaro, por minha honra que esta monografia que apresento à Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane, como um dos requisitos parciais para a obtenção do grau de licenciatura em 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.

O Candidato

---

(Bernardo Jacinto Vaz)

Maputo, Junho de 2024

## **DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE**

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

Director do Curso: \_\_\_\_\_

(Dr. Francisco Cumaio)

Presidente do Júri: \_\_\_\_\_

Oponente: \_\_\_\_\_

Supervisor: \_\_\_\_\_

(Doutor Octávio José Zimbico)

Maputo, Junho de 2024

## **AGRADECIMENTOS**

Este trabalho foi capaz de marcar a minha vida de maneira decisiva, em todos os âmbitos: afectivo, social, familiar, desenvolvimento pessoal e profissional. Congratulo-me por ter encontrado pessoas especiais que contribuíram para que fosse possível concluir este processo. Em primeiro lugar, e de forma especial, agradeço a Deus, pelo Dom da vida e por tudo que ele me concede na sua infinita bondade, graça e misericórdia, sem a sua presença em minha vida não seria possível chegar a esta fase.

Um agradecimento muito especial ao meu supervisor Doutor Octávio José Zimbico por todo o apoio, disponibilidade e partilha dos seus conhecimentos.

Um especial agradecimento, as duas grandes mulheres da minha vida: Beldemira Angelina Vaz e Zilda Bernardo Xiteleca Tualufo, que ensinaram-me os valores fundamentais que são, a cada dia, mais escassos e difíceis de encontrar. Conviver com elas é uma verdadeira bênção, uma aprendizagem de confiança, carinho e segurança, obrigado por sempre acreditarem em mim. Nem que eu viva 1000 anos, seriam suficientes para agradecer por tudo que sempre fazem e fizeram por mim, nunca duvidaram de mim, nunca mediram esforços para a minha educação e nunca cortaram asas aos meus sonhos. Mãe e tia obrigado, deu certo.

Gratidão a Jacinto Bernardo Tualufo, meu pai, a tua ausência na minha vida também foi motivadora e agradeço por fazer parte deste processo, e pelo apoio. Amo-te pai.

Um especial agradecimento as minhas irmãs que sempre acreditaram em mim, mesmo quando eu duvidei Maria Tiel, Ana, Lúcia, as duas Fátima, Aureliana e meu único irmão Jacinto Tualufo Júnior.

Endereço o meu obrigado aos meus padrinhos Orlando e Arcénia Ubisse, pelo apoio, compreensão e amizade que sempre demonstraram em todos os momentos e que sempre me incentivaram a avançar e a concluir este meu desafio.

Endereço agradecimentos aos meus preciosos e amados amigos, Américo, Loide, Vasco, Carlos, passamos a trilhar caminhos diferentes, mas vocês fizeram parte deste meu processo. Joana Chabela, Gabriela Mahumane, Bernardo Rodrigues Nhanombe e Artur Manuel Jr. amigos fantásticos e maravilhosos, sou abençoado por cada um de vocês, pois vocês estiveram sempre comigo para tudo e em tudo.

Vai um obrigado ao meu grupo coral, vocês são o meu espaço seguro, Gabriel Artur Cumbana obrigado pela confiança sempre depositada em mim.

Agradeço aos meus colegas de Faculdade, de modo especial, Dr. Rocha, José, Ronaldo (que a sua alma descanse em paz), Manuel, Venâncio, Ivânia, Elsa, Neyd, Tubvia, Francelina, Amelia e Odete por terem sido meus companheiros das trincheiras; pelo enriquecimento acadêmico e pelas histórias que irei carregar pela vida toda. Valeu a pena, mazas!

Ao meu grande motivador Dr. Milton Mucuanga por tudo que representou em minha trajetória a sua orientação tem sido fundamental para o meu desenvolvimento pessoal e profissional. A todos e todas com quem me cruzei nesta trajetória que de alguma maneira me apoiaram, com incentivos, informações, sugestões e principalmente com amizade e companheirismo.

Agradeço a Khandlelo por ter aceite para a recolha de dados e aos participantes, que de boa vontade corresponderam ao meu apelo e aceitaram fazer parte deste estudo, colaborando no preenchimento dos questionários e tornando possível a realização deste trabalho.

A todos e a todas Muito Obrigado!

## **DEDICATÓRIA**

A todos os trabalhadores que por conta das condições inadequadas de trabalho desenvolveram um esgotamento e transtornos mentais.

## **ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS, SIGLAS**

BEP- bem-estar psicológico

BES- bem-estar subjectivo

BET- bem-estar no trabalho

CT- condições de trabalho

FACED- faculdade de educação

QVT- qualidade de vida no trabalho

## **FIGURAS E TABELAS**

**Figura 1. Modelo bidimensional Exigência-Controllo de Robert Karasek (1979)**

## **Resumo**

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico dos trabalhadores da Khandlelo. Trata-se de um estudo de caso realizado na Khandlelo - Associação para o Desenvolvimento Juvenil, caracterizado como exploratório, com abordagem qualitativa e método dedutivo. Os dados foram coletados por meio de entrevistas estruturadas com 10 participantes selecionados por amostragem aleatória simples. Para a análise dos dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo. Os resultados revelaram que as condições de trabalho na Khandlelo apresentam uma combinação de desafios e aspectos positivos que impactam diretamente o bem-estar dos trabalhadores. Um ambiente que oferece suporte social, autonomia, oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, juntamente com exigências equilibradas, é fundamental para promover um espaço de trabalho saudável e contribuir para o bem-estar psicológico dos colaboradores.

**Palavras-chave:** condições de trabalho; bem-estar psicológico; bem-estar subjetivo; bem-estar no trabalho; qualidade de vida no trabalho.

## **Abstract**

This research aimed to analyze the relationship between working conditions and the psychological well-being of workers at Khandlelo. It is a case study conducted at Khandlelo - Association for Youth Development, characterized as exploratory, with a qualitative approach and deductive method. Data were collected through structured interviews with 10 participants selected by simple random sampling. Content analysis was used for data analysis. The results revealed that the working conditions at Khandlelo present a combination of challenges and positive aspects that directly impact the well-being of workers. An environment that offers social support, autonomy, learning and development opportunities, along with balanced demands, is essential for promoting a healthy workplace and contributing to the psychological well-being of employees.

**Keywords:** working conditions; psychological well-being; subjective well-being; well-being at work; quality of work life.

## Índice

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| DECLARAÇÃO DE AUTORIA .....  | i                                   |
| DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE .....  | ii                                  |
| AGRADECIMENTOS .....   | iii                                 |
| DEDICATÓRIA .....  | v                                   |
| ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS, SIGLAS .....  | vi                                  |
| FIGURAS E TABELAS .....  | vii                                 |
| Figura 1. Modelo bidimensional Exigência-Controlo de Robert Karasek (1979) ..... | vii                                 |
| Resumo .....   | viii                                |
| Abstract .....   | ix                                  |
| CAPITULO I: .....  | 1                                   |
| 1 Introdução .....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 1.1 Contextualização .....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 1.2 Formulação do problema.....  | 2                                   |
| 1.3 Justificativa.....   | 4                                   |
| 1.4 Objectivos.....  | 3                                   |
| <b>1.4.1 Objectivo geral</b> .....   | 3                                   |
| <b>1.4.2 Objectivos específicos</b> .....  | 3                                   |
| 1.5 Hipóteses .....  | 4                                   |
| <b>1.5.1 Hipótese 1</b> .....  | 4                                   |
| <b>1.5.2 Hipótese nula</b> .....   | 4                                   |
| CAPITULO II.....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2 Revisão da literatura .....  | 6                                   |
| 2.1 Definição operacional de palavras-chave.....                                 | 6                                   |
| <b>2.1.1 Trabalho</b> .....  | 6                                   |
| <b>2.1.2 Condições de trabalho (CT)</b> .....                                    | 6                                   |
| <b>2.1.3 Qualidade de vida no trabalho (QVT)</b> .....                           | 7                                   |

|                   |  |                                     |
|-------------------|--|-------------------------------------|
| <b>2.1.4</b>      | <b>Bem-estar subjectivo (BES)</b> .....  | 8                                   |
| <b>2.1.5</b>      | <b>Bem-estar psicológico (BEP)</b> .....   | 8                                   |
| <b>2.1.6</b>      | <b>Bem-estar no trabalho (BET)</b> .....   | 9                                   |
| 2.2               | Factores influenciadores do bem-estar psicológico .....                            | 10                                  |
| <b>2.2.1</b>      | <b>Exigência</b> .....   | 10                                  |
| <b>2.2.2</b>      | <b>Controlo</b> .....  | 10                                  |
| <b>2.2.3</b>      | <b>Autonomia</b> .....   | 11                                  |
| <b>2.2.4</b>      | <b>Suporte Social</b> .....  | 11                                  |
| 2.3               | Quadro teórico da pesquisa .....   | 12                                  |
| 2.4               | Relação entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico dos trabalhadores | 13                                  |
| CAPITULO III..... |  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3                 | Metodologia.....   | 15                                  |
| 3.1               | Descrição do local de Estudo .....   | 15                                  |
| <b>3.1.1</b>      | <b>Missão</b> .....  | 15                                  |
| <b>3.1.2</b>      | <b>Visão</b> .....   | 16                                  |
| <b>3.1.3</b>      | <b>Valores</b> .....   | 16                                  |
| <b>3.1.4</b>      | <b>Organograma</b> .....   | 18                                  |
| 3.2               | Classificação do estudo .....  | 19                                  |
| <b>3.2.1</b>      | <b>Natureza</b> .....  | 19                                  |
| <b>3.2.2</b>      | <b>Abordagem do problema</b> .....   | 19                                  |
| <b>3.2.3</b>      | <b>Objectivos</b> .....  | 19                                  |
| <b>3.2.4</b>      | <b>Procedimentos</b> .....   | 20                                  |
| 3.3               | Universo/População, e amostra .....  | 20                                  |
| <b>3.3.1</b>      | <b>População</b> .....   | 20                                  |
| <b>3.3.2</b>      | <b>Amostra</b> .....   | 21                                  |
| 3.4               | Técnicas e instrumentos de recolha de dados.....                                   | 22                                  |

|  |   |                                     |
|--|---|-------------------------------------|
| 3.5  | Estratégia de análise de dados .....  | 23                                  |
| 3.6  | Questões éticas de pesquisa.....  | 23                                  |
| 3.7  | Limitações .....  | 25                                  |
| CAPÍTULO IV: .....   |   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4  | Apresentação e discussão dos dados .....  | 26                                  |
| 4.1  | Categorização dos dados .....   | 26                                  |
| 4.1.1  | <b>Condições de trabalho na Khandlelo-Associação Para o Desenvolvimento Juvenil</b> 27  |                                     |
| 4.1.2  | <b>Consequências psicológicas das condições de trabalho da khandlelo- Associação Para o Desenvolvimento Juvenil</b> .....                                     | 29                                  |
| 4.1.3  | <b>Contributo das condições de trabalho na promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores da Khandlelo- Associação Para o Desenvolvimento Juvenil</b> 31 |                                     |
| CAPÍTULO V:.....   |   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 5  | Conclusões, recomendações e contributos .....   | 34                                  |
| 5.1.1  | <b>Conclusões</b> .....   | 34                                  |
| 5.1.2  | <b>Recomendações</b> .....  | 36                                  |
| 5.1.3  | <b>Implicações</b> .....  | 37                                  |
| Referências Bibliográficas .....   |   | 38                                  |
| Apêndices.....   |   | 40                                  |
| Apêndice I: Carta Dirigida a Responsável dos Recursos Humanos.....         |   | 41                                  |
| Apêndice II: Carta dirigida aos trabalhadores/Participantes do estudo..... |   | 42                                  |
| Apêndice III: Termo de consentimento.....                                  |   | 43                                  |
| Apêndice IV: Termo de compromisso .....                                    |   | 44                                  |
| Apêndice V: Questionário.....  |   | 45                                  |
| Anexos .....   |   | 48                                  |
| Anexo I: Credencial .....  |   | 49                                  |

|   |    |
|---|----|
| Anexo II: Khandlelo- Associação para o desenvolvimento Juvenil (Centro Educativo Maria Grazia Rizzo-Xipamanine..... | 50 |
|---|----|

# 1. CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

## 1.1 Contextualização

Este trabalho é uma monografia surge como um dos requisitos parciais para obter o grau de Licenciatura em Psicologia Organizacional (PO), curso oferecido pela Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM). O estudo foi realizado entre os meses de agosto de 2023 a maio de 2024 na Khandlelo-Associação Para o Desenvolvimento Juvenil.

A Monografia aborda “*Análise da relação entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico dos trabalhadores: estudo de caso na Khandlelo-Associação Para o Desenvolvimento Juvenil*”.

Em termos de organização, a monografia segue uma organização precisa: o primeiro eixo apresenta os elementos pré-textuais sendo eles, declaração de autoria, declaração de originalidade, agradecimentos, dedicatória, abreviaturas, acrónimos, siglas, figuras e resumo, o segundo eixo referente à introdução, para além da contextualização, apresenta a formulação do problema, justificativa, objetivos e hipóteses. Em seguida, o terceiro eixo aborda a revisão da literatura, definindo conceitos-chave, apresentando o referencial teórico e descrevendo a relação entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico dos colaboradores. O quarto eixo apresenta a abordagem metodológica, descrevendo a classificação do estudo, os instrumentos e técnicas de coleta de dados, as estratégias de análise de dados, questões éticas de pesquisa e limitações. O quinto eixo engloba a apresentação e discussão dos dados, enquanto o sexto eixo dedica-se às conclusões, recomendações e implicações e referencia bibliográficas por fim são apresentados os elementos pós-textuais.

No Séc. XIX, com a Revolução Industrial, o homem passou a competir e a disputar seu espaço com as máquinas que realizavam o trabalho em menos tempo e com maior precisão. Isso tornou o homem mais vulnerável, com medo de perder seu sustento, o que obrigou-o a aceitar as péssimas condições de trabalho da época, os baixos salários e as longas jornadas de trabalho, ultrapassando assim o horário de trabalho padrão. Por muitos anos, essa foi a rotina de muitos trabalhadores no mundo inteiro, mas felizmente e com muito custo, após a realização de várias greves e o surgimento dos sindicatos, essa situação foi mudando e

melhorando gradativamente ao longo do tempo. Mas ainda há um longo caminho a percorrer, uma vez que a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores é recente.

Estudos, como os da organização internacional do trabalho (OIT) sobre trabalho, apontam que uma das problemáticas que marca o mundo do trabalho actualmente é a qualidade de vida e bem-estar no ambiente de trabalho. Essa característica não só afecta a motivação e a satisfação do trabalhador, mas também afecta a vida pessoal, social e económica do trabalhador. Não obstante, a constatação de que o bem-estar psicológico seja apresentado como uma dimensão fundamental, essa é também uma área que apresenta certa dificuldade quando se trata de apontar quais os factores concretos que se incrementam. Tal situação deriva do facto de cada indivíduo ter uma perspectiva diferente em relação aos factores que contribuem para o bem-estar psicológico dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

### **1.1 Formulação do problema**

O aumento das exigências organizacionais, a instabilidade no emprego, a insegurança e a insatisfação com o trabalho têm despertado crescente preocupação entre pesquisadores sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Evidências indicam que as transformações no mundo laboral estão associadas ao surgimento de sentimentos de insegurança, ansiedade e redução da autoestima tanto a nível individual quanto social.

Relatos dos trabalhadores têm revelado o impacto negativo das condições de trabalho em seu bem-estar psicológico, manifestado por sentimentos de estresse, ansiedade, exaustão e insatisfação no ambiente de trabalho. Foram identificados problemas específicos, como a sobrecarga de trabalho, a escassez de recursos materiais e humanos, a inadequação dos salários e a falta de apoio psicológico e institucional. Além disso, a ausência de oportunidades para desenvolvimento profissional.

A pesquisa de Maslach e Leiter (2016) sobre esgotamento profissional (burnout) e sua relação com o bem-estar psicológico no trabalho destaca a importância das interações no ambiente laboral. Os autores afirmam que interações negativas, como conflitos interpessoais e falta de apoio social, contribuem para o desenvolvimento do esgotamento profissional, prejudicando o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Por outro lado, a teoria do Modelo Demanda-Controle de Karasek (1979) também esclarece como as condições de trabalho afectam o bem-estar psicológico. De acordo com essa teoria,

altas demandas no trabalho, combinadas com baixo controlo sobre as tarefas, aumentam o estresse ocupacional. Portanto, tanto Maslach e Leiter quanto Karasek oferecem insights fundamentais sobre como a qualidade das interações, a carga de trabalho e o controlo sobre as tarefas influenciam o bem-estar psicológico dos colaboradores.

Entretanto, a ausência de fontes de informação e bases de dados específicas sobre as condições de trabalho em relação ao bem-estar psicológico dos trabalhadores a nível nacional constitui uma lacuna significativa. Atualmente, segundo o Ministério da Saúde e Ministério do Trabalho, os dados estatísticos estão predominantemente centrados em acidentes de trabalho e doenças profissionais, negligenciando os factores laborais subjacentes a esses problemas.

Portanto, torna-se crucial investigar como as condições de trabalho influenciam o bem-estar psicológico dos trabalhadores, a fim de desenvolver estratégias eficazes para promover a saúde mental no local de trabalho. Considerando o impacto das condições de trabalho no bem-estar psicológico dos trabalhadores, emerge a seguinte pergunta central: *de que forma as condições de trabalho afectam o bem-estar psicológico dos trabalhadores da Khandlelo?*

## **1.2 Objectivos**

### **1.2.1 Objectivo geral**

- Analisar a influência das condições de trabalho no bem-estar psicológico dos trabalhadores da Khandlelo.

### **1.2.2 Objectivos específicos**

- Identificar os tipos de condições de trabalho que a Khandlelo oferece aos seus colaboradores;
- Descrever os factores promotores do bem-estar psicológico dos colaboradores da Khandlelo;
- Explicar o contributo das condições de trabalho na promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores na Khandlelo.

### **1.3 Hipóteses**

#### **Hipótese 1**

- O bem-estar psicológico dos colaboradores depende fundamentalmente das relações entre as exigências e condições de realização de trabalho.

#### **Hipótese nula**

- Não existe qualquer relação de dependência entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico.

### **1.4 Justificativa**

A importância da saúde mental ou o bem-estar psicológico no ambiente de trabalho tem sido um assunto de extrema relevância e discussão. Alguns estudos têm mostrado que as condições de trabalho têm sido factores preponderantes na saúde fisiológica, social e mental dos trabalhadores.

O interesse pelo tema é impulsionado pelos fenómenos observados e experimentados durante a participação em aulas práticas. Em uma das organizações visitadas, ficou evidente que os colaboradores enfrentam condições de trabalho inadequadas, tais como ventilação inadequada, iluminação insuficiente e espaços apertados ou desorganizados. Além disso, foi observado um volume excessivo de tarefas e prazos apertados, factores que podem ter impactos negativos no conforto e na saúde dos trabalhadores podendo resultar em estresse, fadiga e exaustão

Outra motivação é o facto de existirem poucos estudos que relacionam as condições de trabalho e o bem-estar psicológico. Assim, este trabalho poderá contribuir para futuras pesquisas, acrescentando à matéria já existente.

A relevância do tema justifica-se pelo facto de o bem-estar psicológico ser importante tanto para o colaborador quanto para o crescimento da organização/empresa. Esta pesquisa poderá contribuir na redução de casos de doenças ocupacionais que se originam a partir das condições de trabalho, ao incrementar estratégias e fornecer informações que assegurem o melhoramento contínuo das condições de trabalho, assim como o desenvolvimento de estratégias para o melhoramento da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Do ponto de vista pessoal, esta pesquisa é de extrema importância, uma vez que possuo interesses específicos no tema e na aplicação de conhecimentos onde pretendo actuar. Sempre me interessei por conteúdos relacionados à saúde e bem-estar dos trabalhadores, o que faz desta pesquisa uma ótima oportunidade. Além disso, um contacto com um ambiente que propicie a realização da pesquisa seria certamente enriquecedor.

## **2 CAPITULO II: REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 Definição operacional de palavras-chave**

#### **2.1.1 Trabalho**

Da origem etimológica, a palavra trabalho deriva do latim "tripalium", que significa instrumento de tortura. Conforme mencionado por Pinto (2009), neste sentido antigo, o trabalho está associado à ideia de sofrimento. Apesar do conceito de trabalho ter evoluído, a dimensão de constrangimento perdura através da noção de esforço e da ideia de mobilização da energia para atingir fins e objectivos.

De acordo com Giddens (1997), citado por Pinto (2009), podemos definir o trabalho como toda a actividade humana que transforma a natureza, com a finalidade de produzir bens e serviços, em troca de um pagamento ou recompensa, constituindo fonte de riqueza e desenvolvimento dos países.

Em um sentido amplo, o trabalho pode ser caracterizado sob o ponto de vista da relação social, da relação salarial e da actividade de produção social ou intelectual. O trabalho é atribuído diversos significados, englobando desde a subsistência até o sentido existencial, a estruturação da personalidade, a identidade do indivíduo e o reconhecimento social. Além disso, ocupa um papel central na organização da sociedade.

#### **2.1.2 Condições de trabalho (CT)**

De acordo com Wisner (1981), citado por Leones (2015), as CT englobam tudo o que têm influência directa na actividade de trabalho e se manifestam através de suas consequências, sendo vividas de forma diferente por cada indivíduo.

Conforme Acto (2017), citando Freire (1993), as CT podem ser analisadas sob diferentes perspectivas, estruturando-se esta análise em dois níveis, nomeadamente, o ambiente de trabalho em si e o homem em seu ambiente de trabalho.

De acordo com o autor supracitado, o primeiro nível encontra-se associado à vertente organizacional, numa visão macro do trabalho, considerando componentes como a segurança e higiene no trabalho, o posto de trabalho, métodos e actividades de trabalho, entre outros. Já o segundo nível, o do homem em seu ambiente de trabalho, numa visão mais específica e

dirigida ao trabalhador, há aspectos mais direcionados para a saúde, capacidades, características antropológicas e, num plano mais intrínseco, aspectos voltados para as expectativas pessoais e para as relações estabelecidas a nível profissional.

Assim, não podemos nos referir unicamente ao posto de trabalho e ao seu ambiente quando abordamos as condições de trabalho, pois também estão ligadas as relações entre a produção e a remuneração, a duração da actividade de trabalho, incluindo também o período de férias e a vida do trabalhador, mesmo até na fase da reforma. Além disso, consideramos a maneira como o trabalho está organizado, em questão de horário, tempo de repouso e alimentação, e também incluímos toda a parte referente aos serviços médicos.

### **2.1.3 Qualidade de vida no trabalho (QVT)**

O conceito de QVT segundo Moretti e Treichel (2003), possui uma dupla natureza. Por um lado, apresenta-se com uma natureza objectiva, pois é representada a partir de dimensões como o salário, o horário de trabalho, a natureza do emprego, o tipo de contrato, as condições de trabalho, entre outras. Por outro lado, possui uma natureza subjectiva, ou seja, os aspectos observados através da percepção dos trabalhadores e do desenvolvimento de cada indivíduo.

Segundo a perspectiva de Nadler e Lawler (1983), citados por Salsinha (2022), a QVT é definida como a forma de pensar as organizações, ou seja, preocupam-se com o impacto do trabalho nas pessoas e na eficácia organizacional. Levis, Taylor e Davis (1984), citados por Salsinha (2022), definem a QVT a partir dos aspectos do trabalho que os membros de uma determinada organização consideram que melhoram significativamente a qualidade de vida no trabalho, o que mostra a grande abrangência da noção de qualidade de vida no trabalho, uma vez que o conceito será sempre diferente dependendo do olhar de cada organização.

Partindo dos conceitos apresentados pelos autores acima citados, a QVT é interpretada como algo que não é apenas para aumentar a produtividade do trabalho de cada indivíduo, mas sim para colocar o trabalho a serviço de cada um, isto é, para que o trabalho possa proporcionar a cada indivíduo a experiência mais satisfatória no conjunto de sua vida profissional, pessoal e social.

#### **2.1.4 Bem-estar subjectivo (BES)**

Para Diener e Lucas (2000), citados por Pinto (2009), o BES constitui um conceito que requer autoavaliação, que só pode ser observado pelo próprio indivíduo e não por indicadores externos escolhidos e definidos por terceiros.

Conforme Galinha e Ribeiro (2005), citados por Leones (2015), o conceito de BES é composto por duas dimensões, cognitiva e emocional. Na dimensão cognitiva, existe uma visão racional, um juízo avaliativo, que é normalmente expresso em termos de satisfação com a vida. Já a dimensão emocional remete para as reacções emocionais, sejam elas positivas ou negativas. As reacções positivas podem ser concebidas como um sentimento hedônico puro, vivido num determinado momento, enquanto as reacções negativas consistem em experiências emocionais como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos desagradáveis.

Considera-se que cada pessoa avalia sua própria vida aplicando concepções subjectivas, apoiando-se em suas próprias expectativas, valores, emoções e experiências prévias. Essas concepções subjectivas estão organizadas em pensamentos e sentimentos sobre a existência individual, de acordo com componentes positivos. Para alguns, isso se relaciona com o desempenho profissional; para outros, identifica a relação com a família e amigos; para outros, refere-se à riqueza, prestígio e poder pessoal; para outros, ainda, é simplesmente ter saúde, ter o suficiente para satisfazer as necessidades diárias ou ter as condições para alcançar a realização pessoal.

#### **2.1.5 Bem-estar psicológico (BEP)**

De acordo com Paschoal (2008), o BEP representa a avaliação subjectiva que os indivíduos fazem de suas vidas, incluindo conceitos como satisfação com a vida, felicidade, emoções agradáveis, sentimentos de realização pessoal, satisfação com o trabalho e qualidade de vida, em detrimento de sentimentos negativos. Para Scollon (2003), citado por Pinto (2009), o BEP representa a avaliação da vida em determinado momento e ao longo da vida, não significando propriamente saúde psicológica, mas reflectindo o bem-estar necessário para considerar que se está bem na vida.

Em geral, considera-se que as pessoas com BEP valorizam-se a si próprias, são mais autoconfiantes e sentem-se mais capazes de ajustar e controlar a realidade em que estão inseridas.

Segundo Novo (2003), citado por Leones (2015), BES forma um campo de estudo e integra as dimensões de afecto e satisfação com a vida, enquanto o BEP constitui outro campo de estudo e integra os conceitos de autoaceitação, autonomia, controle sobre o meio, relações positivas, propósito na vida e desenvolvimento pessoal.

Desta forma, o conceito de BES foca-se na vivência de sentimentos e relaciona o bem-estar com a busca de prazer, evitando o sofrimento, associa-se a avaliações da satisfação com a vida e a afectos positivos e negativos que revelam ou não a felicidade. Já o conceito de BEP é estruturado por formulações psicológicas positivas sobre o desenvolvimento humano e suas capacidades em enfrentar os desafios da vida, orientando-se para o conceito de autorrealização.

#### **2.1.6 Bem-estar no trabalho (BET)**

Conforme Pinto (2009), podemos definir o BET como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve o seu potencial e alcança as suas metas de vida, incluindo tantos aspectos afectivos como cognitivos e integrando elementos hedonistas e eudemónicos.

Para Siqueira e Padovan (2008), o conceito de BET é formado por três componentes:

- **A satisfação no trabalho**, caracterizada pelo estado emocional positivo ou de prazer resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho.
- **O envolvimento com o trabalho**, que constitui o grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afecta sua autoestima.
- **O comprometimento organizacional afectivo**, no qual traduz-se no estado em que um indivíduo se identifica com uma organização particular e com os seus objectivos.

Pelas concepções mencionadas, no BET estão patentes o BES e o BEP. Podemos constatar essas perspectivas quando existe prazer com a função exercida e também quando o indivíduo reconhece que essa função traduz práticas compatíveis com seus valores e ideais.

## **2.2 Factores influenciadores do bem-estar psicológico**

O presente estudo está estruturado com base na variável que consideramos como influenciadora do BEP, as características do trabalho, retiradas de vários modelos de referência. Sobre as características do trabalho, analisaremos a Exigência, o Controle, a Autonomia e o Suporte Social.

### **2.2.1 Exigência**

Segundo Pinto (2009), as exigências são as pressões psicológicas às quais os trabalhadores são submetidos no ambiente de trabalho, podendo ter origem na quantidade, dificuldade e ritmo de trabalho em uma determinada unidade de tempo, na relação entre as capacidades do trabalhador e as demandas do trabalho, e também no conflito existente nas relações de trabalho.

De acordo com os conceitos de Karasek (1979) discutidos por Pinto (2009), as exigências no trabalho podem ter um impacto significativo no bem-estar psicológico dos trabalhadores. As situações de trabalho podem exigir que os trabalhadores mantenham níveis específicos de concentração, ritmo de trabalho, volume de produção, cumprimento de prazos e habilidades para as relações interpessoais.

Entretanto, essas exigências podem variar em termos de quantidade, dificuldade e ritmo de trabalho, assim como na relação entre as capacidades do trabalhador e as demandas do trabalho em si. Além disso, as exigências também podem surgir de conflitos existentes nas relações de trabalho, adicionando uma camada adicional de estresse e pressão para os trabalhadores.

### **2.2.2 Controle**

Pinto (2009) afirma que o Controle pode ser definido como a amplitude ou margem de decisão que o trabalhador possui em relação à autonomia para tomar decisões sobre seu próprio trabalho, incluindo o ritmo em que esse é executado, e a possibilidade de ser criativo, usar suas capacidades e conhecimentos, bem como desenvolver-se profissionalmente.

De acordo com a afirmação apresentada, o controle do trabalho pode ser considerado uma habilidade, semelhante à criatividade e à capacidade de aprender coisas novas. Isso implica que o controle não é apenas uma questão de poder ou autoridade, mas também envolve a

habilidade do trabalhador de influenciar sua própria actividade, desenvolver novas competências e contribuir para a inovação dentro da organização.

### **2.2.3 Autonomia**

Hackman e Oldham (1980), citados por Ferreira e Ferreira (2001), definem Autonomia no trabalho como o grau de liberdade, independência e discrição do trabalhador na organização do trabalho e na determinação dos processos a serem utilizados em sua actividade. Van Horn (2004) sublinha que a Autonomia constitui a liberdade do trabalhador para tomar suas próprias decisões no trabalho, com a possibilidade de controlar seu método de trabalho ou a ordem pela qual um trabalho deve ser executado.

Tanto Hackman e Oldham quanto Van Horn (2004), destacam a importância da autonomia no trabalho como uma dimensão que envolve a liberdade e a responsabilidade do trabalhador na organização e na execução de suas actividades laborais. Essa autonomia não apenas permite que o trabalhador tenha mais controle sobre seu trabalho, mas também promove um maior senso de responsabilidade e comprometimento com os resultados alcançados.

### **2.2.4 Suporte Social**

De acordo com Pinto (2009), citando Karasek (1979), o suporte social no trabalho refere-se ao apoio recebido dos superiores e colegas e constitui uma oportunidade para estabelecer amizades, contribuindo assim para a satisfação no trabalho. Ryan e Deci (2001) acrescentam que o Suporte Social é crucial para o bem-estar, especialmente em ambientes de trabalho estressantes ou carentes de características motivacionais.

Essas afirmações discutem o conceito de suporte social no ambiente de trabalho e sua importância para o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Esse apoio não apenas facilita a formação de amizades, mas também contribui para a satisfação no trabalho, o que nos sugere que o suporte social pode atuar como um amortecedor contra os efeitos negativos do estresse no trabalho e da falta de motivação. Quando os trabalhadores se sentem apoiados e valorizados por seus colegas e superiores, isso pode ajudar a reduzir o estresse percebido e aumentar a motivação para enfrentar os desafios do trabalho.

### 2.3 Quadro teórico da pesquisa

A importância de estudar o BEP torna-se cada vez mais evidente na dinâmica organizacional; no entanto, é notável a escassez de modelos teóricos e empíricos sobre esse fenômeno. Na tentativa de explicar o BEP, optamos por um modelo que se enquadra na perspectiva do BEP e das condições de trabalho. Pretende-se com este modelo verificar quais condições de trabalho contribuem para o BEP e realizar uma análise da relação entre as duas variáveis. Para fundamentar nosso estudo, escolhemos o Modelo Exigência-Controllo de Robert Karasek (1979).

O Modelo Exigência-Controllo é um modelo teórico bidimensional que relaciona dois aspectos: exigência e controle no trabalho. Este modelo reflecte, em grande medida, o ambiente de trabalho dos trabalhadores e tem sido um dos mais citados nos estudos sobre estresse no trabalho e nos estudos sobre os efeitos do trabalho na saúde e no bem-estar dos trabalhadores.

Chambel (2005) destaca que, por meio desse modelo, Karasek visa contribuir para a análise das características das condições de trabalho e verificar em que medida essas situações afectam o BEP do trabalhador. No âmbito deste estudo, interessa compreender em que medida as variáveis mencionadas e suas interações podem contribuir para o BEP.

Conforme Chambel (2005), no modelo de Karasek, podemos distinguir dois eixos: um referente ao nível de actividade, que varia entre activo e passivo, e outro relacionado à tensão, que varia entre alta e baixa. A dimensão da actividade não produz grandes efeitos no BEP, enquanto a tensão pode gerar efeitos negativos no BEP.

Segundo Chambel (2005), este modelo distingue quatro tipos básicos de experiências no trabalho, geradas pela interação dos níveis de exigência psicológica e de controle: alta exigência no trabalho, com alta exigência e baixo controle; trabalho activo, com alta exigência e alto controle; trabalho passivo, com baixa exigência e baixo controle; e baixa exigência, com baixa exigência e alto controle, conforme ilustrado na figura abaixo.

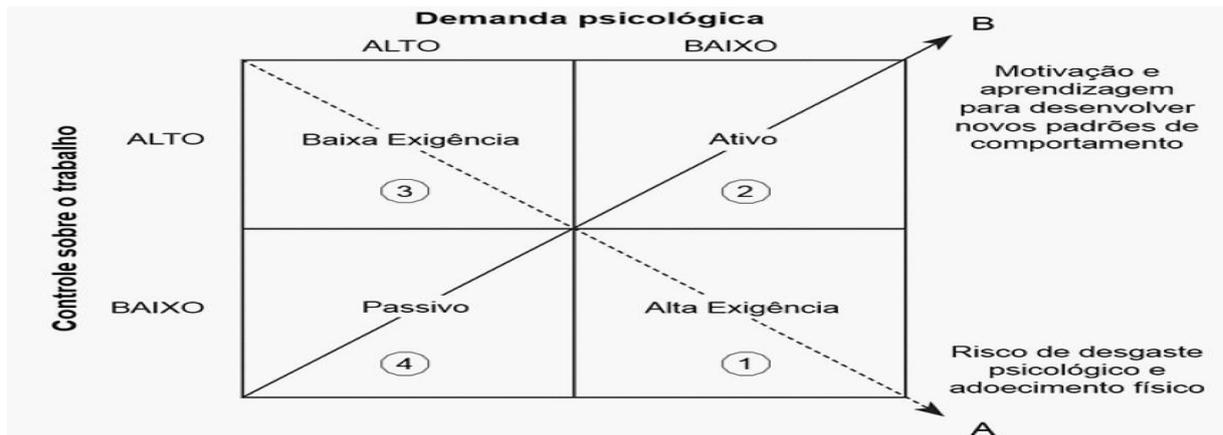


Figura 1. Modelo bidimensional Exigência-Controlo de Robert Karasek (1979)

A principal predição estabelecida neste modelo é que a maioria das reações psicológicas adversas, como fadiga, ansiedade, depressão e doença física, ocorrem quando a exigência do trabalho é alta e o grau de controle do trabalhador sobre o trabalho é baixo.

Segundo Chambel (2005), a avaliação simultânea dos níveis de controle e de exigência condiciona situações de trabalho específicas:

- Trabalhos de alta tensão, combinando alta exigência e baixo controle, configuram uma condição de trabalho geradora de desgaste psicológico elevado;
- Trabalho activo, combinando alta exigência e alto controle, é uma situação considerada potencialmente desafiadora e capaz de propiciar o desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores;
- Trabalho passivo, combinando baixa exigência e baixo controle, configura situações desestimulantes, geradoras de tédio e desinteresse;
- Trabalho de baixa tensão, combinando baixa exigência e alto controle, é uma situação em que haveria pouco desgaste para o trabalhador, uma vez que ele tem as melhores condições para planejar e executar seu trabalho.

#### 2.4 Relação entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico dos trabalhadores

O BEP do trabalhador depende significativamente do ambiente psicossocial proporcionado a ele, que envolve as oportunidades de vivenciar experiências positivas, sua percepção dessas oportunidades e sua habilidade em aproveitá-las, considerando tanto as características do

trabalho quanto a adaptabilidade individual a esse ambiente de acordo com suas características pessoais.

De acordo com Van Der Doef e Maes (1999), conforme citados por Chambel (2005):

- Pessoas expostas a condições de trabalho com alta exigência e baixo controle, consideradas de alto desgaste, tendem a apresentar reações adversas, como fadiga, ansiedade e depressão.
- Pessoas expostas a condições de trabalho passivas, com baixa exigência e baixo controle, podem experimentar uma atrofia gradual na aprendizagem de habilidades, devido à falta de desafios significativos e à ausência de permissão para ações iniciativas no trabalho.

Chambel (2005) sugere que:

- Trabalhos considerados activos, que possuem altas exigências, mas permitem ao trabalhador ter ampla autonomia para decidir como e quando realizar suas tarefas, podem predizer estados psicológicos benéficos, como aprendizagem e crescimento, resultando em alta produtividade.
- Trabalhos com baixo desgaste, caracterizados por poucas exigências psicológicas e alto controle por parte do trabalhador, são considerados altamente desejáveis e ideais.

Conforme citado por Chambel (2005), preveem-se que as reacções adversas mais significativas no BEP ocorrem quando as exigências psicológicas são altas, o controle do trabalhador e o suporte social no trabalho são baixos, resultando em um ambiente desmotivador, aprendizado negativo ou perda gradual de habilidades adquiridas.

Chambel (2005) destaca que as situações mais favoráveis ao BEP envolvem trabalhos activos, com alta exigência, alto controle e elevado suporte social, proporcionando motivação, aprendizado e desenvolvimento de estratégias de enfrentamento.

Nosso estudo está estruturado com base em variável que relaciona as condições de trabalho e o BEP: as características do trabalho, considerando exigência, controle/autonomia e suporte social.

### **3 CAPITULO III: METODOLOGIA**

Este capítulo é reservado à apresentação da metodologia adotada para a realização do presente trabalho. Nele são descritos o local de estudo, a abordagem metodológica, as técnicas de recolha de dados, entre outros aspectos.

De acordo com Oliveira (2018), a metodologia compreende um conjunto de operações que devem ser sistematizadas e trabalhadas com consistência, a partir dos seguintes procedimentos: clareza na colocação do problema, atendimento aos objectivos preestabelecidos, revisão consistente da literatura para construção do quadro teórico, escolha adequada dos instrumentos e/ou técnicas de pesquisa, coleta e análise dos dados, conclusões e recomendações.

#### **3.1 Descrição do local de Estudo**

**A Khandlelo - Associação para o Desenvolvimento Juvenil (Bairro de Xipamanine, rua irmaos Robby, Nº 271, CP 33-Maputo. Tel/Fax +258.21.40.50.16 Nuit700058107)** - é uma organização não-governamental moçambicana sem fins lucrativos, dotada de personalidade jurídica, dedicada a projectos socioeducativos nacionais de ajuda ao desenvolvimento nos sectores de educação e formação profissional, saúde e nutrição, através do atendimento a crianças, adolescentes e jovens em situação de risco e suas famílias, em particular nos bairros da Cidade de Maputo.

A Khandlelo é reconhecida pelo Ministério da Justiça desde o ano 2000 como organização não-governamental de carácter social. Realiza suas actividades sob a tutela do Ministério de Género, Criança e Ação Social, da ROSC (Rede das Organizações da Sociedade Civil para os Direitos da Criança), da RPDI (Rede para o Desenvolvimento da Primeira Infância), da Rede das Organizações da Sociedade Civil do Distrito de Nlhamankulo e da JOINT - Liga das ONGs em Moçambique.

##### **3.1.1 Missão**

Para promover a formação integral da pessoa humana, a Khandlelo dedica-se ao desenvolvimento de projectos nos campos social, cultural, educativo e formativo, com foco especial nas camadas vulneráveis, nomeadamente crianças, adolescentes e jovens.

### **3.1.2 Visão**

A Khandlelo tem como visão promover a construção e o desenvolvimento da identidade e da consciência de pertencer a um grupo, sempre considerando o valor intrínseco de cada pessoa.

### **3.1.3 Valores**

#### **➤ Centralidade da pessoa**

A Khandlelo realiza projectos de desenvolvimento que colocam a pessoa humana em posição central, reconhecendo suas necessidades e o significado que ela atribui à vida. Compreendemos que envolver-se com o destino pessoal de cada indivíduo é fundamental; sem isso, atender às necessidades torna-se apenas um gesto de bondade para gratificação pessoal ou uma estratégia política. Enxergamos a pessoa como um ser único em suas relações fundamentais com a família e a sociedade, não passível de ser reduzido a qualquer categoria sociológica ou limitado por circunstâncias contingentes (como pobreza, doença, deficiência ou guerra).

#### **➤ Partir do positivo**

Qualquer pessoa, qualquer comunidade, por mais carente que seja, representa uma riqueza. Isso significa que é preciso valorizar o que as pessoas construíram, ou seja, aquele tecido humano e conjunto de experiências que constituem seu patrimônio de vida. Trata-se de um marco operacional fundamental, gerado por uma abordagem positiva da realidade, que ajuda a pessoa a tomar consciência do próprio valor e dignidade, ao mesmo tempo em que o apoia em sua responsabilidade.

#### **➤ Fazer com**

Um projecto de desenvolvimento que é imposto de cima para baixo é, por natureza, violento por não envolver a participação das pessoas afetadas, ou então é ineficaz e sem futuro por ser apenas assistencial. A abordagem da Khandlelo para envolvimento em projectos e sua implementação é fazer com as pessoas, ou seja, baseia-se na relação com os destinatários do projecto e na construção conjunta dos passos que amadurecem com eles e entre eles.

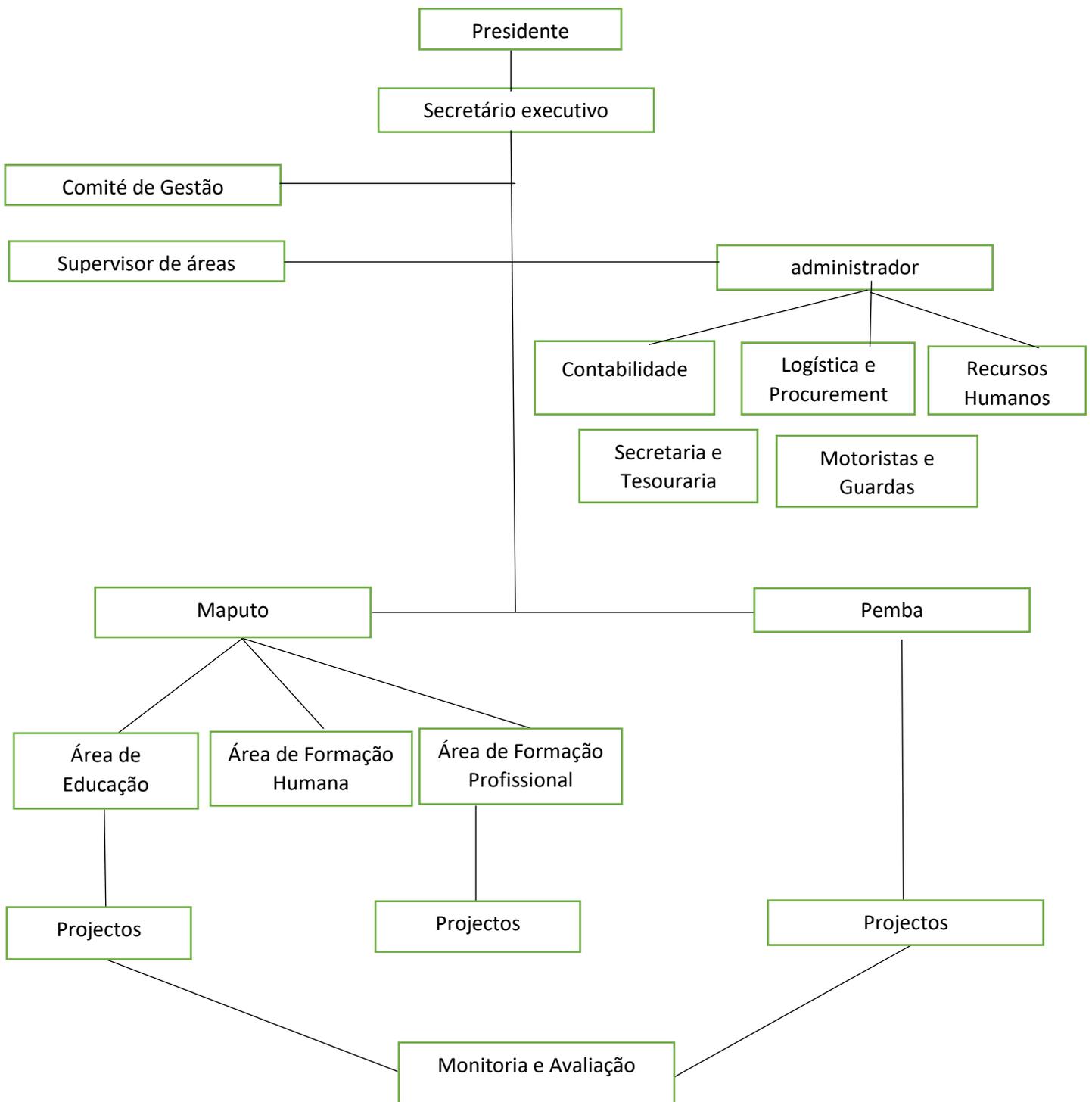
➤ **Desenvolvimento das organizações da sociedade civil e subsidiariedade**

A sociedade surge da livre agregação das pessoas e das famílias. Fazer projectos de desenvolvimento implica favorecer a capacidade associativa, reconhecendo e valorizando a formação de associações intermediárias e um tecido social rico em participação e co-responsabilidade. O direito reconhecido e promovido de qualquer pessoa à liberdade de empreendimento revela-se, na prática, uma força poderosa de desenvolvimento e enriquecimento do convívio civil e democrático.

➤ **Parceria**

Nos projectos de desenvolvimento, é fundamental estabelecer parcerias verdadeiras entre todas as instituições presentes no campo, sejam elas públicas ou privadas, locais ou internacionais. Isso implica evitar sobreposições, favorecer sinergias e otimizar o uso dos recursos sempre escassos disponíveis.

### 3.1.4 Organograma



## **3.2 Classificação do estudo**

### **3.2.1 Natureza**

A presente pesquisa tem como objetivo investigar a relação entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico dos trabalhadores da Khandlelo. Para atingir este objetivo, optou-se por uma abordagem que combina as naturezas **descritiva** e **explicativa**. Segundo Gerhard e Silveira (2009), é um método de pesquisa que busca, simultaneamente, descrever e entender fenômenos sociais, comportamentais ou organizacionais, focando na análise das condições e na identificação das relações de causa e efeito entre diferentes variáveis.

Ao combinar essas duas naturezas, a pesquisa não apenas descreverá a realidade das condições de trabalho, mas também buscará explicar como essas condições impactam o bem-estar psicológico, contribuindo para uma compreensão mais profunda do fenômeno em questão.

### **3.2.2 Abordagem do problema**

A escolha da abordagem qualitativa é apropriada para esta pesquisa, pois nosso objetivo é compreender e explicar as complexas interações sociais e psicológicas no ambiente de trabalho. Essa abordagem nos permite realizar uma análise aprofundada dos aspectos subjectivos e das experiências dos trabalhadores, os quais não podem ser facilmente quantificados.

Já que, de acordo com Gerhard e Silveira (2009), essa modalidade de pesquisa se preocupa com aspectos da realidade que não podem ser reduzidos a números, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. Dessa forma, podemos explorar os fenômenos em sua totalidade, sem nos limitarmos apenas a representações numéricas.

### **3.2.3 Objectivos**

Trata-se de uma pesquisa exploratória, uma vez que o nosso objetivo é obter uma compreensão mais ampla e aprofundada das relações entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

De acordo com Freitas e Prodanov (2013), a pesquisa exploratória tem como finalidade proporcionar informações mais detalhadas sobre o assunto em questão. Essa modalidade de

pesquisa possui um planejamento flexível, permitindo a investigação do tema por diversos ângulos e aspectos. Envolvendo actividades como levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que possuem experiência prática com o problema e análise de exemplos que contribuem para a compreensão do fenómeno em estudo.

### **3.2.4 Procedimentos**

Quanto aos procedimentos, a escolha de uma pesquisa de campo é pertinente para este estudo, pois nos permitiu colectar dados directamente no ambiente de trabalho dos trabalhadores da Khandlelo.

Segundo a concepção de Freitas e Prodanov (2013), a pesquisa de campo é utilizada com o objectivo de obter informações e/ou conhecimentos sobre um problema para o qual buscamos uma resposta, ou uma hipótese que desejamos confirmar, ou ainda para descobrir fenómenos conforme ocorrem naturalmente, o que envolve a coleta de dados relevantes e o registro de variáveis que presumimos serem importantes para análise.

## **3.3 Universo/População, e amostra**

### **3.3.1 População**

Segundo Gil (2008), população é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características. A delimitação da população consiste em explicitar que pessoas ou coisas, fenómenos etc., foram pesquisados, enumerando suas características comuns, como por exemplo, sexo, faixa etária, organização a que pertencem comunidade onde vivem etc.

Baseado nesses pressupostos, a população desta pesquisa corresponde ao total dos 78 trabalhadores da Khandlelo-Associação Para o Desenvolvimento Juvenil dos quais 50 Masculinos e 28 femininos, todos afetos nos três centros (Centro Educativo Maria Grazia Rizzo-Xipamanine; Centro Educativo Grupos de Familias de Laulane e Centro Educativo Grupos de Familias de George Dimitrov), esta informação referente a população foi facultada pela Gestora dos Recursos Humanos da Khandlelo, a mesma não pode disponibilizar documentos referente a esta questão.

### 3.3.2 Amostra

De acordo com Marconi e Lakatos (2003), a amostra constitui uma determinada parcela seleccionada a partir do tamanho do universo e se propõe a sua determinação com base em números representativos. Diante disso, para permitir com que todos os trabalhadores tenham a mesma chance de fazer parte do estudo, foi seleccionada aleatoriamente uma amostra de 10 colaboradores da Khandlelo-Associação Para o Desenvolvimento Juvenil.

A escolha deste tipo amostra para o nosso estudo é justificada pela sua representatividade e pela capacidade de fornecer resultados que podem ser generalizados para toda a população de colaboradores da Khandlelo-Associação Para o Desenvolvimento Juvenil. Portanto, a amostra de 10 colaboradores da organização seleccionada aleatoriamente é apropriada e necessária para garantir a validade e a representatividade do estudo.

|                               |                  |          |
|-------------------------------|------------------|----------|
| <b>Total de participantes</b> | <b>10</b>        |          |
| <b>Sexo</b>                   | <b>M</b>         | <b>6</b> |
|                               | <b>F</b>         | <b>4</b> |
| <b>Idade</b>                  | Menor de 25 anos | <b>0</b> |
|                               | 25 á 35anos      | <b>4</b> |
|                               | 36 á 45 anos     | <b>3</b> |
|                               | 46 á 56 anos     | <b>3</b> |
|                               | Maior de 56 anos | <b>0</b> |
| <b>Anos de trabalho</b>       | Menos de 3 anos  | <b>0</b> |
|                               | De 3 á 6 anos    | <b>2</b> |
|                               | De 7 á 10 anos   | <b>3</b> |
|                               | De 11 á 15 anos  | <b>3</b> |
|                               | Mais de 15 anos  | <b>2</b> |

O estudo observou uma predominância de trabalhadores do sexo masculino, representando 60% do total, em comparação com 40% do sexo feminino. Essa disparidade de gênero sugere uma possível desigualdade na empresa, com potenciais impactos nas condições de trabalho e no bem-estar psicológico, considerando que homens e mulheres enfrentam desafios distintos no ambiente profissional, como discriminação salarial e assédio sexual.

Além disso, a faixa etária mais comum entre os trabalhadores é de 25 a 35 anos, representando 40% do total, seguida pelas faixas de 36 a 45 anos e 46 a 56 anos, cada uma com 30%. A ausência de trabalhadores mais jovens pode indicar baixa entrada no mercado de trabalho ou alta rotatividade nessa faixa etária. As diferentes faixas etárias têm percepções e necessidades distintas em relação ao trabalho, destacando a importância de políticas de gestão de recursos humanos sensíveis à diversidade etária.

Quanto à experiência na organização, a maioria dos trabalhadores (80%) tem entre 3 e 15 anos de experiência, sugerindo estabilidade na equipe, mas também uma mistura de funcionários mais novos e experientes. É crucial garantir oportunidades de crescimento e desenvolvimento tanto para os funcionários mais antigos quanto para os mais novos, a fim de promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo para todos.

Embora essa análise ofereça uma visão geral da composição demográfica dos trabalhadores, não correlaciona diretamente com os resultados das entrevistas, destacando a necessidade de uma análise mais aprofundada para entender as dinâmicas organizacionais e as necessidades dos funcionários.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolha de dados**

Técnicas de recolha de dados são os métodos específicos de aplicação dos instrumentos enquanto que instrumentos de recolha de dados referem-se aos meios utilizados para obter informações dos participantes.

No presente estudo, optou-se pela entrevista estruturada como técnica para a recolha de dados, que na perspectiva de Freitas e Prodanov (2013), o entrevistador segue o roteiro preestabelecido ocorrendo a partir de um formulário ou questionário elaborado com antecedência e com a padronização, podendo comparar grupos de respostas.

Para a coleta de dados, foi utilizado o questionário como o instrumento de recolha de dados. Conforme descrito por Gerhardt e Silveira (2009), o questionário é um instrumento que consiste em uma série de perguntas estruturadas, destinadas a colher dados de uma amostra de pessoas. Essas perguntas podem ser fechadas, abertas ou uma combinação de ambas, dependendo dos objectivos da pesquisa.

### **3.5 Estratégia de análise de dados**

Para a análise dos dados, adotou-se a técnica da análise de conteúdo, conforme Oliveira e Barbosa (2006), esta técnica emprega a análise temática ou categorial para transcrever, tabular e categorizar os depoimentos dos entrevistados. Segundo os autores, esta abordagem é essencial para o tratamento de dados, visando identificar os discursos relacionados a um determinado tema.

De acordo com o autor mencionado, a análise de conteúdo compreende três fases distintas, durante a fase inicial, na pré-análise, foi realizada uma leitura inicial do material para familiarização e compreensão do conteúdo. Na segunda fase, buscou-se identificar e definir as categorias de análise. Após a definição das categorias, foram identificados trechos relevantes do texto que se encaixam em cada categoria. Na última fase da análise de conteúdo, os dados codificados foram tratados e interpretados. Buscou-se compreender o significado e a importância de cada categoria, bem como suas relações com o objectivo geral da pesquisa.

### **3.6 Questões éticas de pesquisa**

Esta pesquisa foi conduzida com total respeito e preservação dos princípios morais e éticos. Seguindo as diretrizes de ética em pesquisa, conforme delineado por Vilelas (2009), o investigador se compromete a considerar todas as implicações morais que possam surgir durante o processo de investigação, inclusive quando tais questões entram em conflito com a necessidade de rigor científico.

Todas as fontes utilizadas nesta pesquisa foram correctamente citadas e referenciadas conforme as normas acadêmicas estabelecidas. Durante a coleta de dados, foram implementadas medidas para garantir o anonimato e a confidencialidade dos participantes, incluindo o uso de códigos em vez de nomes reais nos registros, bem como a protecção das informações pessoais sem autorização prévia para divulgação ou compartilhamento.

Os participantes foram devidamente informados sobre os objectivos da pesquisa, os procedimentos envolvidos e seus direitos, incluindo o direito de participar voluntariamente e de retirar seu consentimento a qualquer momento sem consequências negativas. A privacidade e a intimidade dos participantes foram garantidas durante entrevistas e outras formas de coleta de dados, proporcionando um ambiente seguro e confortável para expressarem suas opiniões e experiências.

Foram adoptadas medidas para minimizar qualquer desconforto ou prejuízo potencial aos participantes, como o fornecimento de suporte e informações. Todos os participantes foram tratados de forma justa e equitativa, sem discriminação com base em características pessoais, garantindo igual oportunidade de participação e tratamento com respeito e dignidade ao longo de todo o processo de pesquisa.

Esta pesquisa foi conduzida com honestidade e transparência em relação a todos os envolvidos. Antes de iniciar o estudo, foi obtida uma credencial junto à CEAP na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM) por meio de um processo formal. Inicialmente, apresentei o projecto de pesquisa ao meu supervisor, detalhando seus objectivos, métodos e justificativas. Após revisão e aprovação pelo supervisor e a obtenção da credencial, apresentei-me à Khandlelo-Associação Para o Desenvolvimento Juvenil, onde o estudo foi realizado.

Durante um encontro prévio com os responsáveis, fez-se a apresentação do projecto, explicando os objectivos da pesquisa, os procedimentos envolvidos e os benefícios esperados. Discutimos também os mecanismos do acesso aos trabalhadores e a organização das formas de coleta de dados, deixando o projecto de pesquisa na organização para referência com a promessa de apresentar os dados colhidos e discutidos com a organização.

Durante o processo de coleta de dados, os participantes foram convidados a assinar um termo de consentimento. Esse documento informava os participantes sobre os objectivos da pesquisa, os procedimentos envolvidos, e seus direitos como participantes. Ao assinar o termo de consentimento, os participantes demonstraram sua compreensão das informações fornecidas e concordaram em participar voluntariamente da pesquisa, com a garantia de que sua privacidade e confidencialidade seriam preservadas.

No processo da análise dos dados coletados, foi mantida a confidencialidade, assim como será respeitada na divulgação dos resultados da pesquisa. O ambiente de análise e coleta de dados foi restrito e privativo, com o objectivo de garantir que os princípios de sigilo e respeito pela dignidade do sujeito humano fossem salvaguardados.

### 3.7 Limitações

As principais limitações enfrentadas aquando da realização da pesquisa são:

- Escassez de literatura moçambicana, concretamente livros que versam essencialmente sobre as condições de trabalho e bem-estar psicológico;
- Dificuldade em obter o campo para o estudo;
- Dificuldade em contactar os entrevistados;
- Escassez de tempo por parte dos entrevistados devido a natureza e dinâmica de trabalho.

Para superar a falta de literatura específica sobre as condições de trabalho e bem-estar psicológico em Moçambique, recorri a fontes alternativas como artigos científicos, teses e dissertações de outros pontos que tratam de temas semelhantes. Além disso, conduzi uma ampla revisão da literatura internacional.

Entretanto, para identificar o campo apropriado para minha pesquisa, busquei por organizações dispostas a colaborar, apresentando os objectivos do estudo e negociando a participação e acesso aos trabalhadores. Para contornar as dificuldades de contactar os entrevistados da presente pesquisa, adotei diversas estratégias, como utilizar meios de comunicação, persistir na tentativa de contacto e agendar entrevistas de acordo com a disponibilidade dos participantes, oferecendo horários flexíveis.

Considerando a escassez de tempo dos entrevistados devido à natureza dinâmica do trabalho, planejei cuidadosamente as entrevistas para que fossem concisas e focadas nos principais pontos de interesse da pesquisa. Além disso, tive que ser flexível em relação aos horários das entrevistas, oferecendo opções de agendamento que se adequassem à disponibilidade dos entrevistados, incluindo entrevistas durante intervalos de trabalho, alguns puderam levar o questionário e responder de forma individualizada.

## 4 CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

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 Categorização dos dados

#### ❖ Como se sente no seu trabalho e na sua vida

|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Sinto-me frequentemente esmagado pelo peso de responsabilidades  | 4 | 1 | 2 | 2 |   |
| Manter relações estreitas com os outros tem-me sido difícil e frustrante                                     | 5 | 2 | 2 | 1 |   |
| Quando revejo a minha vida, fico contente com a forma como as coisas correram                                |   | 1 | 3 | 1 | 5 |
| Tenho prazer em fazer planos para o futuro e trabalhar para os tornar realidade                              |   |   | 1 | 2 | 7 |
| Consigo lidar com os conflitos, queixas ou problemas pessoais  |   |   | 1 | 5 | 4 |
| Consigo conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais e com assuntos relacionados com a saúde |   |   | 2 | 4 | 4 |

#### ❖ Satisfação com a sua organização/empresa

|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5  |
|---|---|---|---|---|----|
| Gosto da minha organização e o seu funcionamento                          |   |   |   | 3 | 7  |
| Gosto do trabalho que realizo   |   |   |   | 2 | 8  |
| Reconheço competência e bom funcionamento dos meus superiores             |   |   |   |   | 10 |
| Tenho remuneração adequada  | 1 |   | 2 | 6 | 1  |
| Tenho carga horária adequada  |   |   |   | 3 | 7  |
| Existe colaboração e bom clima de relação com os meus colegas de trabalho |   |   |   | 5 | 5  |

#### ❖ Bem-estar no trabalho

|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Motivado                                |   |   |   | 6 | 4 |
| Preocupado                              | 4 | 3 |   | 3 |   |
| Confortável                             |   |   |   | 6 | 4 |
| Realizo o meu potencial                 |   |   | 1 | 4 | 5 |
| Supero desafios                         |   | 1 | 1 | 6 | 2 |
| Atinjo resultados que almejo e valorizo | 1 |   | 1 | 6 | 2 |

#### ❖ Exigências no trabalho

|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| O meu trabalho requer que execute as tarefas de forma rápida |   | 1 |   | 5 | 4 |
| O meu trabalho requer a realização de muitas tarefas         | 1 |   |   | 4 | 5 |
| Não existe tempo suficiente para realizar o meu trabalho     |   | 1 |   | 7 | 2 |
| Enfrento exigências conflituosas no meu trabalho             |   | 1 | 4 | 3 | 2 |

#### ❖ **Controlo no trabalho**

|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Decido como organizo o meu trabalho  |   | 1 | 2 | 5 | 2 |
| Decido quando começo e quando termino uma determinada tarefa no meu trabalho |   | 3 | 4 | 2 | 1 |
| Decido o tempo de duração do meu período de intervalo                        | 3 |   | 5 | 2 |   |
| Escolho tarefas e projectos que pretendo realizar                            | 2 | 3 | 3 | 2 |   |

#### ❖ **Autonomia**

|   | 1 | 2 | 3 | 4  | 5 |
|---|---|---|---|----|---|
| Decido como planear as minhas tarefas                       | 1 |   | 2 | 5  | 2 |
| Decido a ordem das tarefas a serem realizadas               |   |   | 4 | 6  |   |
| Tenho autonomia para tomar as decisões                      |   |   |   | 10 |   |
| Decido que métodos utilizar para realizar as minhas tarefas |   |   |   | 7  | 3 |

#### ❖ **Suporte social**

|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5  |
|--|---|---|---|---|----|
| Tenho oportunidade de desenvolver as minhas relações de amizade próximas |   |   |   | 2 | 8  |
| Tenho oportunidades de conhecer outras pessoas                           |   |   |   | 2 | 8  |
| O meu superior está preocupado com o bem-estar dos seus colaboradores    |   |   |   |   | 10 |
| As pessoas com quem trabalho são simpáticas                              |   |   |   | 3 | 7  |

### **4.1.1 Condições de trabalho na Khandlelo-Associação Para o Desenvolvimento Juvenil**

Com base nos dados obtidos, na Khandlelo, as condições de trabalho são caracterizadas por uma mistura de aspectos positivos e desafios. Por um lado, há uma percepção geral de suporte social positivo, onde os superiores demonstram preocupação com o bem-estar dos trabalhadores e há oportunidades para desenvolver relações de amizade próximas. Além disso, os trabalhadores têm um grau razoável de controlo sobre seu trabalho e autonomia para tomar decisões relacionadas a ele, o que pode promover um ambiente onde os colaboradores se sintam valorizados e capazes de contribuir com suas ideias.

A Khandlelo é caracterizada por uma carga de trabalho intensa, restrições de tempo e possíveis tensões interpessoais. Alguns trabalhadores enfrentam exigências conflituosas, o que pode afectar seu bem-estar psicológico e desempenho. A satisfação com a organização e

seu funcionamento é moderada, o que indica que há espaço para melhorias em alguns aspectos, como reconhecimento da competência dos superiores e remuneração adequada. Abordar os desafios, como exigências conflituosas e questões relacionadas à remuneração e carga de trabalho, pode ser crucial para melhorar a satisfação e o bem-estar psicológico dos colaboradores, bem como o desempenho organizacional como um todo.

De acordo com as citações de Wisner (1981) e Acto (2017), as condições de trabalho (CT) são um conceito amplo que engloba todos os elementos que influenciam diretamente a actividade laboral. Essas condições são vivenciadas de maneira única por cada indivíduo e podem ser analisadas sob diferentes perspectivas, incluindo o ambiente de trabalho em si e a interação do homem com esse ambiente.

Relacionando os conceitos com os aspectos identificados na descrição das condições de trabalho da Khandlelo, nota-se que a Khandlelo destaca a variabilidade do ambiente de trabalho em termos de satisfação e conforto para os trabalhadores. Aspectos como o suporte social positivo, a preocupação do superior com o bem-estar dos trabalhadores e a oportunidade de desenvolver relações de amizade próximas são consistentes com a perspectiva de análise do ambiente de trabalho em si.

A satisfação no trabalho e o bem-estar dos trabalhadores são influenciados pela interação do homem com seu ambiente de trabalho. Isso inclui a percepção de autonomia, controlo sobre o trabalho e a capacidade de lidar com as exigências conflituosas. Os aspectos identificados na descrição, como a autonomia para tomar decisões relacionadas ao trabalho e os desafios percebidos, como exigências conflituosas, estão alinhados com essa perspectiva.

Portanto, parece também haver uma concordância entre os conceitos de condições de trabalho, que englobam o ambiente de trabalho e a interação do homem com esse ambiente, e os aspectos identificados na organização Khandlelo. Os elementos destacados na descrição reflectem a complexidade das condições de trabalho, que podem influenciar a satisfação, o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores de maneira individual e coletiva.

#### **4.1.2 Consequências psicológicas das condições de trabalho da Khandlelo-Associação Para o Desenvolvimento Juvenil**

Com base nos dados fornecidos sobre as condições de trabalho na Khandlelo, podemos inferir várias consequências psicológicas que os trabalhadores podem experimentar. A percepção de enfrentar exigências conflituosas no trabalho, a necessidade de realizar tarefas rapidamente e a falta de tempo suficiente para concluir o trabalho podem contribuir para altos níveis de estresse e sobrecarga emocional entre os colaboradores. Isso pode se manifestar em sintomas como ansiedade, irritabilidade e dificuldade para lidar com as demandas do trabalho e da vida pessoal.

Para aqueles que enfrentam dificuldades em manter relações estreitas com os colegas de trabalho, pode surgir um sentimento de isolamento e falta de apoio social no ambiente de trabalho. Isso pode levar a uma sensação de desconexão e dificuldades para colaborar efectivamente com os outros, o que pode impactar negativamente seu bem-estar psicológico.

A percepção de remuneração inadequada, carga de trabalho excessiva ou falta de reconhecimento pelos superiores pode contribuir para sentimentos de insatisfação e desmotivação no trabalho. Quando os trabalhadores não se sentem valorizados ou recompensados adequadamente pelo seu trabalho, isso pode afectar sua autoestima e seu senso de propósito no trabalho.

**Quando questionados sobre de que forma a carga de trabalho tem influenciado para o seu bem-estar psicológico no ambiente e trabalho, 3 dos participantes responderam:**

*Participante 1: “Tem causado um esgotamento mental, físico e de outra maneira isso tem influenciado na baixa produtividade”.*

*Participante 2: “A natureza dos trabalhos que a Khandlelo tem feito exige que sejamos mais dinâmicos, flexíveis e que haja uma boa planificação. Meu trabalho requer que as tarefas sejam executadas de forma rápida, e isso por vezes influencia na produtividade, pois às vezes não há tempo suficiente para a realização das tarefas, causando em nós um esgotamento, estresse, ansiedade e outros transtornos”.*

*Participante 3: “Não tenho muito do que reclamar. Independentemente da carga de trabalho, cumpro também a carga horária regulamentada na instituição, que é a carga horária estipulada pelo Ministério do Trabalho”.*

*Os resultados das respostas dos colaboradores sobre como a carga de trabalho influencia seu bem-estar psicológico no ambiente de trabalho são os seguintes:*

- **Participante 1** expressa que a carga de trabalho tem causado um esgotamento mental, físico e emocional, resultando em uma baixa produtividade. Isso sugere que a intensidade das tarefas está afectando negativamente sua saúde mental e física, levando a uma redução na eficiência e no desempenho no trabalho.
- **Participante 2** menciona ainda que a natureza, dinâmica e exigência das actividades na Khandlelo requerem uma abordagem rápida e flexível. No entanto, essa pressão por rapidez resulta em esgotamento, estresse, ansiedade e outros transtornos. Isso indica que a intensidade e a urgência das tarefas estão impactando adversamente sua saúde mental e emocional, afectando sua capacidade de realizar as tarefas de forma eficaz.
- **Participante 3** indica que, apesar da carga de trabalho, cumpre com a carga horária estipulada pela instituição, conforme definido pelo Ministério do Trabalho. Isso mostra que este participante está lidando com a carga de trabalho dentro dos limites de tempo estabelecidos, mas não oferece detalhes sobre seu bem-estar psicológico ou emocional em relação à carga de trabalho. Isso pode sugerir uma aceitação passiva da carga de trabalho ou a falta de reconhecimento de possíveis impactos negativos em sua saúde mental e emocional.

Esses resultados destacam a variedade de experiências dos colaboradores em relação à carga de trabalho e seu impacto no bem-estar psicológico. Enquanto alguns expressam claramente os efeitos negativos da carga de trabalho em sua saúde mental e produtividade, outros podem não reconhecer ou minimizar esses impactos. Isso ressalta a importância de abordar as preocupações dos trabalhadores e implementar estratégias para gerenciar adequadamente a carga de trabalho, a fim de promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

A percepção de que há dificuldades em conciliar o trabalho com a vida familiar, pessoal e questões relacionadas à saúde pode resultar em conflitos e estresse adicionais. Os trabalhadores podem se sentir sobrecarregados ao tentar equilibrar as demandas do trabalho

com suas responsabilidades pessoais, o que pode levar a uma sensação de falta de controle sobre suas vidas.

Com base nos conceitos de Karasek (1979), citado por Pinto (2009), as exigências no trabalho podem ter um impacto significativo no bem-estar psicológico dos trabalhadores. Relacionando esses conceitos com as condições de trabalho identificadas na análise dos dados, percebe-se que:

- A alta demanda por execução rápida de tarefas e a realização de muitas delas podem resultar em uma carga de trabalho intensa para os trabalhadores. Isso pode levar a altos níveis de estresse e pressão psicológica, especialmente se os prazos forem apertados e os recursos forem limitados.
- A falta de tempo para realizar o trabalho adequadamente e as exigências conflituosas podem criar pressões psicológicas adicionais para os trabalhadores. Sentir-se constantemente sobrecarregado e incapaz de cumprir as expectativas pode levar a sentimentos de frustração, ansiedade e desmotivação.
- Os conflitos interpessoais no local de trabalho podem aumentar o estresse e a tensão psicológica dos trabalhadores. Sentir-se preso em situações de conflito pode afectar negativamente o bem-estar emocional e a saúde mental dos colaboradores.

As exigências no trabalho identificadas na análise estão alinhadas com os conceitos de exigências conforme descritos por Karasek (1979), citado por Pinto (2009). Essas exigências, como a quantidade, dificuldade e ritmo de trabalho, bem como o conflito nas relações de trabalho, podem contribuir para o estresse psicológico e afectar o bem-estar emocional dos trabalhadores.

#### **4.1.3 Contributo das condições de trabalho na promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores da Khandlelo- Associação Para o Desenvolvimento Juvenil**

Embora as condições de trabalho descritas na Khandlelo possam apresentar desafios psicológicos, também existem aspectos que podem contribuir para a promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores.

**Quando questionados sobre que medidas da instituição contribuem para o seu bem-estar psicológico? 3 dos participantes responderam o seguinte:**

**Participante 7:** “As medidas da instituição que contribuem para o meu bem-estar psicológico estão relacionadas ao suporte social emocional. Meus superiores buscam sempre promover um ambiente de trabalho positivo e à criação de estruturas que facilitem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal”.

**Participante 8:** “A instituição adotou uma cultura organizacional que promove o apoio mútuo, o respeito e a empatia entre os colegas. Nosso superior é transparente, aberto à comunicação e acessível, o que tem criado um ambiente emocionalmente seguro e positivo, nos ajudando de alguma forma a reduzir a ansiedade e aumentar a confiança de todos os colaboradores”.

**Participante 10:** “Uma das medidas da instituição que contribuem para o meu bem-estar psicológico são as políticas que regem a Khandlelo. Elas incentivam um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, como flexibilidade de horário e férias. Essas políticas têm nos ajudado a evitar o esgotamento e a manter uma boa saúde mental”.

**Quando questionados sobre que medidas sugerem para implementar que contribuirão para o bem-estar? 2 dos participantes responderam:**

**Participante 4:** “Por conta da natureza e da dinâmica dos trabalhos realizados, todos estamos sujeitos a desenvolver algum problema de saúde mental. Eu sugiro que a instituição ofereça treinamentos em habilidades de resiliência, como técnicas de relaxamento, meditação e gerenciamento de estresse, pois isso nos capacitará a lidar melhor com desafios emocionais”.

**Participante 9:** “A organização pode implementar políticas que enfatizem a importância da saúde mental, oferecendo recursos para identificação precoce de problemas e acesso a tratamento adequado. Isso pode ajudar a reduzir o estigma associado às questões de saúde mental e encorajar os funcionários a buscar ajuda quando necessário”.

A percepção de suporte social positivo, incluindo o cuidado do superior com o bem-estar dos trabalhadores e a presença de colegas simpáticos, o reconhecimento da competência pelos superiores e o sentimento de ser valorizado pela organização desempenha um papel crucial na

promoção do bem-estar psicológico. Esse suporte pode auxiliar os trabalhadores a lidar com o estresse, a enfrentar desafios no trabalho e a sentir-se valorizados e apoiados.

A oportunidade de ter autonomia e controle sobre o próprio trabalho pode promover o senso de competência e realização pessoal dos funcionários. Quando os trabalhadores têm liberdade para tomar decisões relacionadas ao seu trabalho, isso pode aumentar sua motivação, satisfação e engajamento, contribuindo para o seu bem-estar psicológico.

A autonomia no trabalho, conforme definida por Hackman e Oldham (1980), desempenha um papel importante na promoção do bem-estar psicológico. Quando os trabalhadores têm a liberdade de tomar decisões relacionadas ao seu trabalho e determinar os processos a serem utilizados, isso não apenas aumenta sua motivação e satisfação, mas também promove um maior senso de responsabilidade e aceitação dessa responsabilidade.

Além disso, a importância do suporte social no trabalho também é destacada por Pinto (2009), citando Ryan e Deci (2001), especialmente em ambientes de trabalho estressantes ou carentes de características motivacionais. O suporte social, tanto dos superiores quanto dos colegas, não apenas promove a satisfação no trabalho, mas também pode ser fundamental para o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Chambel (2005) ressalta que as situações mais favoráveis ao bem-estar psicológico envolvem um equilíbrio entre altas exigências, grande controle sobre o trabalho e um alto nível de suporte social. Esses ambientes proporcionam motivação, oportunidades de aprendizado e o desenvolvimento de habilidades de enfrentamento, contribuindo para um maior bem-estar psicológico dos trabalhadores.

As condições de trabalho têm um impacto significativo no bem-estar psicológico dos trabalhadores. Um ambiente que oferece suporte social, autonomia, oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, juntamente com exigências equilibradas, é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e contribuir para o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Portanto, os conceitos discutidos estão diretamente relacionados aos dados fornecidos, destacando a importância das condições de trabalho na promoção do bem-estar psicológico dos colaboradores.

## **5 CAPÍTULO V: CONCLUSÕES, RECOMENDAÇÕES E CONTRIBUTOS**

### **5.1.1 Conclusões**

A presente pesquisa teve como objectivo analisar a relação existente entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico dos trabalhadores da Khandlelo-associação para o desenvolvimento juvenil.

Iniciou-se descrevendo as condições de trabalho na Khandlelo, onde os dados demonstram uma combinação de factores positivos, como suporte social e autonomia, e desafios, como carga de trabalho intensa e altas exigências de trabalho. Embora os trabalhadores geralmente se sintam motivados, é crucial abordar esses desafios para melhorar a satisfação e o bem-estar psicológico.

Quanto às consequências psicológicas das condições de trabalho, observa-se que os trabalhadores podem experimentar estresse, ansiedade e insatisfação devido a exigências conflituosas, falta de tempo e conflitos interpessoais. Esses resultados destacam a importância de gerenciar adequadamente a carga de trabalho e promover um ambiente de trabalho saudável.

No que diz respeito ao contributo das condições de trabalho na promoção do bem-estar psicológico, percebe-se que aspectos como suporte social, autonomia e oportunidades de desenvolvimento podem desempenhar um papel crucial na promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores. No entanto, é necessário implementar medidas adicionais, como treinamentos em habilidades de resiliência e políticas que destaquem a importância da saúde mental, para melhorar ainda mais o ambiente de trabalho.

Portanto, é evidente que as condições de trabalho na Khandlelo são caracterizadas por uma série de aspectos que podem tanto desafiar quanto promover o bem-estar psicológico dos trabalhadores. A relação entre as condições de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores nesta organização pode ser complexa e multifacetada. Um ambiente de trabalho positivo, onde os trabalhadores sentem-se apoiados e valorizados, pode contribuir significativamente para o bem-estar psicológico dos colaboradores. O suporte social dos colegas e dos superiores pode ajudar a reduzir o estresse e promover um senso de pertencimento e segurança no trabalho.

Por tanto, com base na análise dos dados apresentados e das discussões realizadas, é possível avaliar a relação entre as condições de trabalho na Khandlelo e o bem-estar psicológico dos trabalhadores, conforme as hipóteses propostas.

- Hipótese 1 (H1): O bem-estar psicológico dos trabalhadores depende fundamentalmente das relações entre as exigências e condições de realização do trabalho.

A análise dos dados indica que as condições de trabalho na Khandlelo são caracterizadas por uma mistura de aspectos positivos e desafios. Enquanto há percepção de suporte social positivo, autonomia razoável sobre o trabalho e motivação dos colaboradores, também existem desafios significativos, como alta carga de trabalho, exigências conflituosas e dificuldades em conciliar o trabalho com a vida pessoal. Esses desafios podem ter impactos negativos no bem-estar psicológico dos trabalhadores, manifestados em sintomas como estresse, ansiedade, insatisfação e esgotamento.

- Hipótese Nula (H0): Não existe qualquer relação de dependência entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico.

A análise dos dados sugere que há, de facto, uma relação de dependência entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Os aspectos das condições de trabalho, como carga de trabalho, suporte social, autonomia e reconhecimento, influenciam directamente a satisfação e o bem-estar psicológico dos colaboradores.

A confirmação da hipótese (H1) sugere que as condições de trabalho têm um impacto significativo no bem-estar psicológico dos trabalhadores na Khandlelo. Isso implica que a organização deve considerar medidas para melhorar as condições de trabalho, como reduzir a carga de trabalho, promover um ambiente de suporte social, aumentar a autonomia dos trabalhadores e reconhecer adequadamente seu desempenho. Além disso, a compreensão da relação entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico pode orientar políticas e práticas organizacionais voltadas para a promoção da saúde mental e do bem-estar dos colaboradores.

### 5.1.2 Recomendações

- Incentivar a comunicação aberta, o trabalho em equipe e o apoio mútuo entre os colegas de trabalho. Oferecer programas de mentoria, grupos de apoio e actividades de integração para fortalecer os relacionamentos interpessoais. Permitir que os trabalhadores tenham mais controlo sobre seu trabalho, oferecendo oportunidades para tomar decisões relacionadas às suas tarefas e projectos.
- Implementar práticas de gestão participativa que valorizem as contribuições e ideias dos trabalhadores. Oferecer treinamentos, cursos e workshops para desenvolver habilidades técnicas e interpessoais. Estabelecer programas de desenvolvimento de liderança e planos de carreira para ajudá-los a alcançarem seus objectivos profissionais.
- Garantir que o ambiente de trabalho seja seguro, ergonomicamente adequado e livre de riscos à saúde. Implementar programas de promoção da saúde mental e física, como palestras, workshops e acesso a recursos de apoio psicológico. Reconhecer publicamente as realizações e contribuições dos colaboradores por meio de programas de reconhecimento e premiações.
- Criar um ambiente de trabalho onde os trabalhadores se sintam valorizados, respeitados e oferecer flexibilidade no horário de trabalho, quando possível, para permitir que os mesmos conciliem suas responsabilidades profissionais com suas vidas pessoais e familiares.
- Promover a conscientização sobre a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e incentivar práticas saudáveis de gestão do tempo e do estresse. Oferecer treinamento em habilidades de resolução de conflitos e comunicação eficaz para ajudar os trabalhadores a lidar com situações desafiadoras no trabalho. Estabelecer canais de comunicação abertos e processos eficazes para lidar com queixas e preocupações dos trabalhadores de forma justa e imparcial.

Ao implementar essas recomendações, a Khandlelo pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e gratificante, onde os trabalhadores sintam-se valorizados, apoiados e motivados a contribuir para o sucesso da organização.

### **5.1.3 Implicações**

Os contributos desta pesquisa são diversos e têm implicações significativas para a gestão de recursos humanos e o ambiente de trabalho na Khandlelo. Além disso, ela acrescenta ao corpo de conhecimento existente sobre a relação entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Esta pesquisa permite uma compreensão mais profunda das necessidades dos trabalhadores e áreas que precisam de atenção. Ao destacar as consequências psicológicas das condições de trabalho, como estresse, ansiedade e insatisfação, a pesquisa enfatiza a importância de abordar esses problemas para melhorar a satisfação e o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Isso sugere a necessidade de medidas de intervenção, como programas de gerenciamento de estresse e resolução de conflitos, para promover um ambiente de trabalho saudável. Sugere ainda que investir em políticas e práticas que promovam esses aspectos pode ter um impacto positivo significativo no bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Além disso, esta pesquisa ressalta que um ambiente de trabalho positivo, onde os trabalhadores sintam-se apoiados e valorizados, pode ter efeitos benéficos substanciais. Ao fornecer uma análise detalhada das condições específicas na Khandlelo e seus impactos psicológicos, a pesquisa contribui para a compreensão mais ampla dos factores que influenciam o bem-estar no ambiente de trabalho. Ao identificar os factores específicos que contribuem para o bem-estar psicológico dos colaboradores, como suporte social e autonomia, a pesquisa oferece insights práticos que podem ser aplicados em outras organizações para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Os contributos desta pesquisa para a ciência residem na sua capacidade de expandir o conhecimento sobre a relação entre condições de trabalho e bem-estar psicológico, bem como fornecer orientações práticas para promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

## Referências Bibliográficas

- Acto, S. H. (2017). *Condições de trabalho e satisfação com a vida em geral: um papel mediador da satisfação com os papéis da vida numa amostra de enfermeiros*. Lisboa
- Chambel, M.J. (2005). *Stress e Bem-Estar nas Organizações: Modelos e Domínios de Aplicação*. Lisboa: Climepsi.
- Ferreira, J. A. e Ferreira, A.G. (2001). *Desenvolvimento psicológico e social do jovem adulto e implicações pedagógicas no âmbito do ensino superior*. Revista Portuguesa de Pedagogia
- Freitas, E. C., & Prodanov, C.C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2ª Edição. Brasil: Editora Novo Hamburgo
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de Pesquisa*. 1ª Edição. Editora da UFRGS
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6ª Edição. Atlas Editora
- Leones, A. I. (2015). *Impacto das condições de trabalho na saúde e bem-estar: estudo numa empresa da indústria têxtil e de vestuário*. Porto
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). "O Custo Emocional do Trabalho: Como as Empresas Prejudicam a Saúde Mental dos Seus Empregados e o Que Fazer a Respeito." Editora Atlas.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. 5ª Edição. São Paulo: Atlas
- Moretti, S; Treichel, A. (2003). *Qualidade de vida no trabalho x autorrealização humana*. v. 1, n. 3, p. 73-80.
- Oliveira, M. C., & Barbosa, J. V. (2006). *Metodologia de pesquisa adotada nos estudos sobre BalancedScorecard*. Brasil: BH-MG
- Oliveira, M. M. de. (2018). *Como fazer pesquisa quantitativa*. 7ª Edição. Petró: Rio Vozes.
- Paschoal, T. e Tamayo, A. (2008). *Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho, Avaliação Psicológica*. 7 (1), pp 16-24.

- Pinto, P. C. (2009). *Bem-estar no trabalho: um estudo com assistentes sociais*. Lisboa
- Ryan, R. M. e Deci, E. L. (2001). *On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well being*. *Annual Review of Psychology*
- Salsinha, L. F. (2022). *A qualidade de vida no trabalho: um estudo no sector da indústria transformador*. Lisboa
- Siqueira, M., e Padovan, V. (2008). *Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho*, *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 24 (2), pp. 201-209.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. e Scheurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*
- Vilelas, J. (2009). *Investigação: O Processo de Construção do Conhecimento*. Lisboa: Edições Sílabos

# Apêndices

## Apêndice I: Carta Dirigida a Responsável dos Recursos Humanos

Prezada responsável dos recursos humanos,

No âmbito da realização do trabalho de conclusão de curso de curso de Licenciatura em Psicologia Organizacional na Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane, sob orientação do Doutor Octávio José Zimbico, pretendo desenvolver uma sobre a temática “Análise Da Relação Entre As Condições De Trabalho E O Bem-estar Psicológico Dos Trabalhadores: estudo de caso na Khandlelo- Associação Para O Desenvolvimento Juvenil”. Neste sentido, solicito a V.ª Ex.ª autorização para proceder à recolha das opiniões sobre este assunto, através de questionários aos colaboradores, nos quais a participação será anónima. Se desejar obter mais informações sobre o estudo é favor utilizar os seguintes contactos: [bernardo99vaz99@gmail.com](mailto:bernardo99vaz99@gmail.com) ou pelos números 84/7 705 4251 agradeço desde já a sua colaboração.

Com melhores cumprimentos

**Bernardo Jacinto Vaz**

## Apêndice II: Carta dirigida aos trabalhadores/Participantes do estudo

Caro Colega,

No âmbito da realização do trabalho de conclusão de curso de Licenciatura em Psicologia Organizacional na Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane, sob orientação do Doutor Octávio José Zimbico, pretendo desenvolver um estudo sobre a temática “Análise Da Relação Entre As Condições De Trabalho E O Bem-estar Psicológico Dos Trabalhadores: estudo de caso na Khandlelo-Associação Para O Desenvolvimento Juvenil”. Neste sentido, gostava de pedir a sua colaboração, através do preenchimento do questionário, que junto anexo, no qual a sua participação será anónima. Agradeço desde já a sua colaboração e receptividade.

Com os melhores cumprimentos,

**Bernardo Jacinto Vaz**

### Apêndice III: Termo de consentimento

#### Termo de Consentimento para Participação em Pesquisa

Título do Estudo: Análise da Relação entre Condições de Trabalho e Bem-Estar Psicológico dos Trabalhadores: Estudo de caso Khandlelo

Pesquisador Responsável: Bernardo Jacinto Vaz

Ao concordar em participar desta pesquisa, você está dando seu consentimento para que suas respostas sejam utilizadas para analisar a relação entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico dos Trabalhadores na Khandlelo. Entenda que sua participação é voluntária e que você tem o direito de interrompê-la a qualquer momento, sem consequências negativas. Durante a pesquisa, você será solicitado a responder a um questionário que aborda suas percepções sobre as condições de trabalho na organização e seu bem-estar psicológico. Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, sendo utilizadas apenas para fins de análise e relatório científico.

É importante ressaltar que os riscos associados à participação neste estudo são mínimos, pois as perguntas do questionário são relacionadas à sua experiência no ambiente de trabalho e ao seu bem-estar psicológico. Caso sinta-se desconfortável ao responder a alguma pergunta, você pode optar por não responder ou interromper sua participação sem penalidades. Se surgir alguma dúvida ou preocupação durante o processo, você pode entrar em contato com o pesquisador responsável, Bernardo Jacinto Vaz, através do e-mail [bernardo99vaz99@gmail.com](mailto:bernardo99vaz99@gmail.com) ou pelos números 84/7 705 4251.

Agradeço antecipadamente pela sua participação e contribuição para este estudo. Sua colaboração é essencial para o avanço do conhecimento nesta área.

Assinatura do Participante: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Assinatura do Pesquisador Responsável: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

## Apêndice IV: Termo de compromisso

### TERMO DE COMPROMISSO

Maputo, Março de 2024

Eu, Bernardo Jacinto Vaz, solteiro, de nacionalidade Moçambicana, portador do BI N° 110204232938I emitido pelo arquivo de identificação civil de Maputo aos 15 de Março, residente no bairro de Xipamanine, Q. 2, Casa n° 12, declaro para devidos efeitos legais, que me comprometo e responsabilizo-me em manter confidencialidades aos dados que me serão fornecidos pela Khandlelo-Associação Para o desenvolvimento Juvenil no âmbito da recolha de dados da minha pesquisa para o alcance de grau de licenciatura em Psicologia Organizacional da Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane, e de igual modo em partilhar em formato físico e eletrónico a monografia e os resultados da pesquisa com a organização logo após a defesa, comprometo-me também a cumprir com a política de protecção a criança da Khandlelo e código de conduta podendo sofrer sanções, caso não honre com o compromisso.

Sem mais,

Atenciosamente,

Maputo, Março de 2024

---

(O declarante)

Contacto: 84/7 7054 251

bernardo99vaz99@gmail.com

**Apêndice V: Questionário**

**UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE**

**FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

**LICENCIATURA EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

O presente questionário integra o trabalho de investigação no âmbito de Trabalho de Conclusão do curso que tem por tema: **Análise da Relação Entre as Condições de Trabalho e o Bem-Estar Psicológico dos Trabalhadores: Estudo de Caso na Associação Para o Desenvolvimento Juvenil.**

Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera. Este questionário é de natureza confidencial e os dados colhidos são para o uso estritamente académicos no contexto em causa. O tratamento dos dados é efectuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu anonimato é totalmente respeitado.

**ENTREVISTADOR:** \_\_\_\_\_

**DATA DA ENTREVISTA:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ **Duração prevista:** \_\_\_\_\_

**INICIO:** \_\_\_\_: \_\_\_\_ **TERMINO:** \_\_\_\_: \_\_\_\_

**Dados demográficos**

**Sexo:** masculino \_\_\_\_ feminino \_\_\_\_

| <b>Idade</b>     |  |
|------------------|--|
| Menor de 25 anos |  |
| 25 á 35anos      |  |
| 36 á 45 anos     |  |
| 46 á 56 anos     |  |
| Maior de 56 anos |  |

| <b>Anos de trabalho</b> |  |
|-------------------------|--|
| Menos de 3 anos         |  |
| De 3 á 6 anos           |  |
| De 7 á 10 anos          |  |
| De 11 á 15 anos         |  |
| Mais de 15 anos         |  |

## Instruções

Para as perguntas dos tópicos a seguir, pretende-se que responda assinalando com **X** as respostas que melhor traduz o seu nível de concordância sendo que são apresentados numa escala de **1 a 5** como ilustra abaixo:

| <b>1- Discordo completamente</b> | <b>2- Discordo parcialmente</b> | <b>3- Indiferente</b> | <b>4- Concordo parcialmente</b> | <b>5- Concordo completamente</b> |
|----------------------------------|---------------------------------|-----------------------|---------------------------------|----------------------------------|
|----------------------------------|---------------------------------|-----------------------|---------------------------------|----------------------------------|

### ❖ Como se sente no seu trabalho e na sua vida

|  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Sinto-me frequentemente magoado pelo peso de responsabilidades   |          |          |          |          |          |
| Manter relações estreitas com os outros tem-me sido difícil e frustrante                                     |          |          |          |          |          |
| Quando revejo a minha vida, fico contente com a forma como as coisas correram                                |          |          |          |          |          |
| Tenho prazer em fazer planos para o futuro e trabalhar para os tornar realidade                              |          |          |          |          |          |
| Consigo lidar com os conflitos, queixas ou problemas pessoais  |          |          |          |          |          |
| Consigo conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais e com assuntos relacionados com a saúde |          |          |          |          |          |

### ❖ Satisfação com a sua organização/empresa

|   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Gosto da minha organização e o seu funcionamento                          |          |          |          |          |          |
| Gosto do trabalho que realizo   |          |          |          |          |          |
| Reconheço competência e bom funcionamento dos meus superiores             |          |          |          |          |          |
| Tenho remuneração adequada  |          |          |          |          |          |
| Tenho carga horária adequada  |          |          |          |          |          |
| Existe colaboração e bom clima de relação com os meus colegas de trabalho |          |          |          |          |          |

### ❖ Bem-estar no trabalho

|   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>5</b> | <b>5</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Motivado                                |          |          |          |          |          |
| Preocupado                              |          |          |          |          |          |
| Confortável                             |          |          |          |          |          |
| Realizo o meu potencial                 |          |          |          |          |          |
| Supero desafios                         |          |          |          |          |          |
| Atinjo resultados que almejo e valorizo |          |          |          |          |          |

❖ **Exigências no trabalho**

|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| O meu trabalho requer que execute as tarefas de forma rápida |   |   |   |   |   |
| O meu trabalho requer a realização de muitas tarefas         |   |   |   |   |   |
| Não existe tempo suficiente para realizar o meu trabalho     |   |   |   |   |   |
| Enfrento exigências conflituosas no meu trabalho             |   |   |   |   |   |

❖ **Controlo no trabalho**

|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Decido como organizo o meu trabalho  |   |   |   |   |   |
| Decido quando começo e quando termino uma determinada tarefa no meu trabalho |   |   |   |   |   |
| Decido o tempo de duração do meu período de intervalo                        |   |   |   |   |   |
| Escolho tarefas e projectos que pretendo realizar                            |   |   |   |   |   |

❖ **Autonomia**

|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Decido como planear as minhas tarefas                       |   |   |   |   |   |
| Decido a ordem das tarefas a serem realizadas               |   |   |   |   |   |
| Tenho autonomia para tomar as decisões                      |   |   |   |   |   |
| Decido que métodos utilizar para realizar as minhas tarefas |   |   |   |   |   |

❖ **Suporte social**

|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Tenho oportunidade de desenvolver as minhas relações de amizade próximas |   |   |   |   |   |
| Tenho oportunidades de conhecer outras pessoas                           |   |   |   |   |   |
| o meu superior está preocupado com o bem-estar dos seus colaboradores    |   |   |   |   |   |
| As pessoas com quem trabalho são simpáticas                              |   |   |   |   |   |

1. De que forma a sua carga de trabalho tem influenciado para o seu bem-estar no ambiente de trabalho?
2. Relativamente as exigências e pressão de trabalho será que existe tempo suficiente para realizar o teu trabalho? Se a resposta for não, o que tem falhado?
3. Quais os aspectos que você acha que são um risco para o seu bem-estar psicológico?
4. Que medidas valoriza na instituição que contribuem para o seu bem-estar psicológico no trabalho?
5. Que medidas sugere para implementar na instituição que contribuirão para o seu bem-estar psicológico no trabalho?

# **Anexos**

## Anexo I: Credencial



Faculdade de Educação

À

Associação para Desenvolvimento Juvenil (KHANDLELO)

Maputo

N/Refº 242 /FACED/24

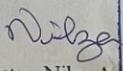
Maputo, 27 de Fevereiro de 2024

### CREDECIAL

Para efeitos de realização da Monografia do final do curso, está devidamente credenciado o **Sr. Bernardo Jacinto Vaz**, estudante finalista do curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações na FACED/UEM, para proceder a recolha de dados na Instituição que V. Excia dirige, com objectivo de elaborar sua Monografia intitulada "**Análise da Relação Entre as Condições de Trabalho e Bem-estar Psicológico**".

Cordiais Saudações;

A Directora-Adjunta para a Graduação

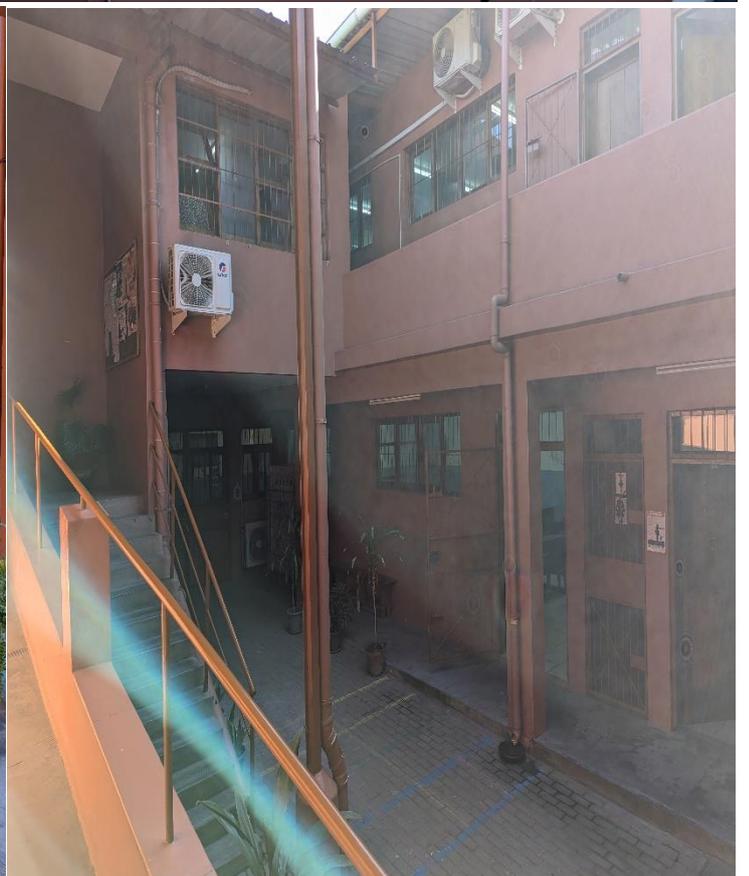
  
Mestre. Nilza Aurora Marciso César  
(Assistente Universitária)



Khandlelo

11 / 03 / 2024  
ASS: Shelsia Espmanca 

**Anexo II: Khandlelo- Associação para o desenvolvimento Juvenil (Centro Educativo Maria Grazia Rizzo-Xipamanine**





Ao:

Centro de Apoio Psicológico (CEAP)

Faculdade de Educação – UEM

Maputo

Assunto: **Submissão de monografia para avaliação**

Eu, Octávio José Zimbico, Supervisor do estudante Bernardo Jacinto Vaz, matriculado no Curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, através desta Carta autorizo a submissão da sua monografia, intitulada “**Análise Da Relação Entre As Condições De Trabalho E O Bem-estar Psicológico Dos Trabalhadores: estudo de caso na Khandlelo-Associação Para O Desenvolvimento Juvenil**”, para procedimentos subsequentes, por julgar que estão reunidas as condições mínimas para avaliação e apresentação pública.

Antecipo os meus agradecimentos pela atenção que certamente dedicarão a este assunto.

Maputo, 04 de Junho de 2024

Octávio José Zimbico