



**FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

**LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES**

A Obra Dom Orione e a sua influência da intervenção das mães atendedoras na Higiene e Segurança

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO**

Olga Preciosa Munguambe

Relatório apresentado em cumprimento dos requisitos parciais para a obtenção do grau de  
Licenciado em Psicologia das Organizações

Maputo, Março de 2024

**UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES**

Relatório de Estágio Académico realizado na Pequena obra da divina providência, Dom Orione:  
Cidade de Maputo, no período de 28 de Agosto á 17 de Novembro de 2023

Olga Preciosa Munguambe

**Local de Estágio:** Pequena obra da divina providência Dom Orione

**Supervisor:** Rui João

**Orientador:** Paulo Massango

## **DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE**

Este relatório foi julgado suficiente como um dos requisitos para a obtenção do Grau pela direção do curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, Departamento de Psicologia da Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM).

---

(Olga Preciosa Mungambe)

### **Júri de Avaliação**

**O Presidente de júri**

**Oponente**

**O Supervisor**

---

---

---

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho ao meu Pai, Adão Venâncio Munguambe. A sua grande força que foi a mola impulsora que permitiu o meu avanço, pelo carinho, afeto e cuidados que me deu durante todo o percurso e principalmente nos momentos mais difíceis. Agradeço do fundo do meu coração. E ao corpo docente e discente, da Faculdade de educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM), a quem fico lisonjeada por dele ter feito parte.

## **AGRADECIMENTOS**

Á Deus, pela minha vida e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo deste percurso. Aos meus pais Adão Venâncio Munguambe e Zita Fabion Tapera, por todo apoio e pela ajuda, que muitos contribuíram para a minha formação. Agradeço aos meus irmãos, que me incentivaram nos momentos difíceis. Agradeço ao meu orientador do estágio Dr. Paulo Massango, pela recepção e acompanhamento durante a realização do estágio na Dom Orione e ao Supervisor Rui João que me guiou na elaboração deste relatório de Estágio.

Agradeço também a direcção e a todos os funcionários da pequena obra da divina providência Dom Orione, que me acolheram durante o estágio e por todos conhecimentos que me transmitiram.

Agradeço a todos docentes, em especial do departamento de Psicologia, que muitos contribuíram para a realização deste trabalho, com os seus ensinamentos que tornaram a minha formação académica possível. Agradeço as pessoas com quem convívi ao longo desses anos de curso, que me incentivaram e que certamente tiveram impacto na minha formação académica.

## **Lista de figuras e tabelas**

### **Lista de Figuras**

Figura 1:Localização da Dom Orione na AV. De Moçambique .....	10
Figura 2: Emblema da Dom Orione .....	12
Figura 3: Organograma Radial .....	13

### **Lista de Tabelas**

Tabela 1: Numero de Empregados e actividades.....	13
Tabela 2:Planos de Actividades.....	16
Tabela 3: Distribuição de frequência do tipo de riscos que esta sujeito no local de trabalho ..	25
Tabela 4: Distribuição das que usam mascara e luvas de proteção diariamente .....	25
Tabela 5: Descrição do plano de intervenção .....	25

## Índice

1. Introdução .....	9
1.2. Objectivos do Estágio Académico .....	9
1.3. Relevância do Estágio Académico.....	9
2. Apresentação da Instituição da realização do Estágio .....	10
2.2. Historial .....	10
2.3. Visão, Missão e valores.....	11
2.4. Emblema da pequena Obra da divina providência, Dom Orione. ....	12
2.5. Organograma da pequena Obra da divina providência Dom Orione .....	12
2.6. Número de empregados e actividades .....	13
2.7. Actividades realizadas no sector específico de Estágio .....	14
2.8. Relevância da Instituição e da área de Estágio para a Psicologia das Organizações .....	14
2.9. Papel do Psicólogo das organizações na Dom Orione .....	15
3. Plano de actividades.....	16
3.1. Objectivos almejados com o plano de actividades.....	17
4. Actividades desenvolvidas pela estagiária.....	18
4.1. Integração da estagiária á Instituição .....	18
4.2. Organização, encorajamento, interação e a cooperação entre os funcionários.....	18
4.3. Conversa com os funcionários sobre às dificuldades que encontram no seu ambiente de trabalho .....	18
4.4. Participação na busca de soluções para os conflitos da organização.....	19
4.5. Processo de contratação do melhor dentre os candidatos e se as vagas disponíveis se encaixam no perfil dos candidatos .....	19

4.6. Promoção da motivação dos funcionários.....	19
5. Estudo de caso .....	20
5.1. Descrição do caso .....	20
5.2. Objectivos .....	20
5.2.1. Objectivo geral:.....	20
5.2.2. Objectivos específicos: .....	20
5.3. Fundamentação teórica.....	20
5.3.1. Intervenção das mães atendedoras .....	20
5.3.2. Higiene no trabalho.....	22
5.3.3. Segurança no trabalho .....	22
5.3.4. Objectivos da Higiene e segurança no trabalho.....	23
5.3.5. Relação da higiene e segurança no trabalho .....	23
5.3.6. Medidas para garantir a higiene e segurança no trabalho.....	24
5.4. Discussão do caso .....	24
5.4.1. Resultados do questionário feito aos funcionários do departamento das mães atendedoras .....	25
5.4.2. Descrição do plano de intervenção .....	25
6. Conclusão.....	27
7. Recomendações.....	28
8. Referências bibliográficas .....	29
Apêndice .....	31
Anexos .....	36

## **1. Introdução**

Este trabalho com o tema “A Obra Dom Orione e a sua influência na intervenção das mães atendedoras na Higiene e Segurança”, é um relatório que descreve todas as actividades realizadas no âmbito do estágio académico que constitui requisito para a culminação do curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, ministrado pela Faculdade de Educação (FACED), da Universidade Eduardo Mondlane (UEM).

O Estágio foi desenvolvido na Direcção de Acção social da Pequena Obra da Divina Providência Dom Orione, no período compreendido entre 28 de Agosto á 17 de Novembro de 2023. Segundo a FACED (2014), o estágio ou actividade curricular de aquisição de competências práticas e interdisciplinares, pelo estudante, que contemplam o trabalho lectivo, seguindo um programa previamente estabelecido pela Faculdade.

## **1.2. Objectivos do Estágio Académico**

Para o Estágio realizado na Obra Dom Orione cumpre os seguintes objectivos

1. Integrar a competência teórica no trabalho pratico, através do contacto com a realidade socio-profissionais e da aquisição de experiencia pratica relevante a cada um dos cursos.
2. Adequar as competências teorica-praticas, adquiridas ao longo da formação a pratica profissional.
3. Reforçar o interesse do estudante pela profissão.
4. Possibilitar vínculos de emprego com instituições

## **1.3. Relevância do Estágio Académico**

Tendo em conta os objectivos acima expostos, importa referir que o presente relatório é de extrema importância para aliar a competência teoria e prática, tendo contacto com tarefas e serviços da minha área de actuação, possibilitando adquirir novos conhecimentos e melhorar os conhecimentos aprendidos na faculdade, propondo novas ideias e buscar conhecimentos em diversos sectores. E um local ideal para ter novas experiências, entender o funcionamento de uma empresa e estar um passo a frente do mercado do trabalho.

## 2. Apresentação da Instituição da realização do Estágio

### 2.1. Localização da Instituição

Figura 1:Localização da Dom Orione na AV. De Moçambique



**Fonte:** Google earth

O Estágio decorreu no Infantário Dom Orione, sendo que de acordo os dados cartográficos dos órgãos de Administração do Conselho Municipal da Cidade de Maputo, este situa-se no Distrito Kamubukwana, no Bairro de Zimpeto, na Av. De Moçambique nº 8320 no cruzamento entre as Avenidas de Moçambique e Lurdes Mutola, junto a rotunda da Missão Roque.

### 2.2. Historial

O espaço pertencente a igreja católica, foi reaproveitado pelo padre André em 1992, ao deparar-se com muitos deficientes da guerra dos 16 anos abandonados e rejeitados pela família, outros que passavam necessidades vítimas de guerras, pessoas que passavam necessidade na família e pessoas que eram internadas no hospital por motivo de doenças e mesmo depois da alta permaneciam no hospital por falta de abrigo e de condições de vida. Com isso a instituição era destinada aos mais sofredores e abandonados para receberem abrigo e apoio sem exceção de sexo, idade, religião. Com isso o padre sentiu-se na obrigação de recolher essas pessoas e dar-lhes abrigo e melhorar sua qualidade de vida, uma vez que o centro não havia definido o seu grupo alvo. E eram recolhidas pessoas de todas as faixas etárias e com personalidades distintas, como consequência disso, eles foram-se multiplicando gerando filhos entre eles. No entanto, o governo manifestou-se quando viu que o centro estava superlotado e passado um tempo o padre sentiu-se sobrecarregado, e pediu ajuda ao arcebispo.

## **Obra Dom Orione em Moçambique e o seu funcionamento actual**

Em 2 de Agosto de 2008, assume-se a Obra Dom Orione como um centro de acolhimento com um grupo alvo específico, com organização, regras, entretanto, só eram acolhidas crianças com necessidades especiais que por consequências da vida, eram abandonadas e rejeitadas pela família. Com isso foi necessário reintegrar o outro grupo em novos centros como Arco Iris, as outras foram reintegradas nas suas famílias, outras foram dadas casas próprias e até o dia de hoje recebem ajuda psicossocial.

Tendo definido o seu grupo alvo que é de enfermidade cerebral motora, foi necessário reabilitar a casa, melhorar a infra-estrutura condicionando a mesma para crianças com necessidades especiais ou seja, crianças com múltiplas deficiências. A instituição tem como objectivo, acolher, reabilitar, proporcionar melhor qualidade de vida através da fisioterapia, terapia ocupacional, terapia de fala, e actividades lúdicas, assistência médica medicamentosa e afecto.

### **2.3. Visão, Missão e valores**

A Instituição religiosa, sem fins lucrativos, pertence a congregação da pequena Obra da divina providência-padres Orionitas-que tem como:

Visão

- Ampliar o impacto social pela excelência no atendimento qualificado e humanizado a criança com necessidades especiais.

Missão

- Acolher, melhorar a qualidade de vida e promover a dignidade da criança com necessidades especiais que estão em situação de abandono ou vulneráveis a pobreza.

Valores

- Fé, caridade, respeito e transparência.

#### **2.4. Emblema da pequena Obra da divina providência, Dom Orione.**

**Figura 2: Emblema da Dom Orione**



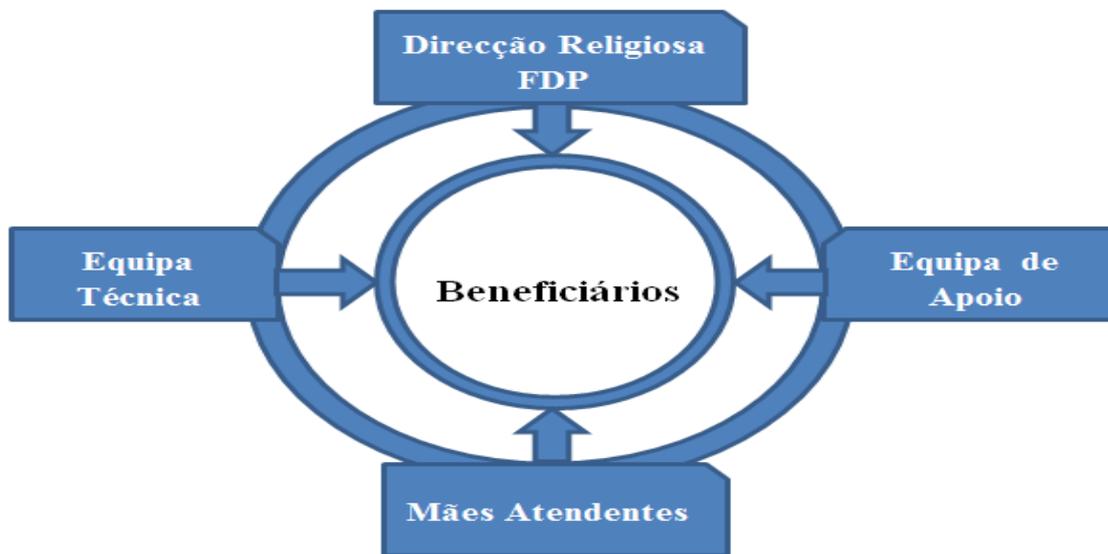
**Fonte:** Facultado pela organização Dom Orione

#### **2.5. Organograma da pequena Obra da divina providência Dom Orione**

A pequena Obra da divina providência Dom Orione apresenta um modelo de organograma radial também chamado de circular.

Segundo Araújo, (2011) organograma radial, possui um formato mais suave, sua estrutura é voltada para moderar conflitos entre superiores e subordinados, em razão de que as linhas de autoridade não são fáceis de interpretar, a autoridade tende a ser de dentro para fora. Organograma radial ou circular reduz a possibilidade de conflitos entre superiores e subordinados, pois as linhas de autoridade ficam difíceis de serem identificadas (Araújo, 2009).

**Figura 3: Organograma Radial**



**Fonte:** Facultado pela organização Dom Orione

### 2.6. Número de empregados e actividades

A Instituição conta com o total de 36 funcionários, seguindo dados fornecidos pela Pequena Obra da Divina providência, Dom Orione.

**Tabela 1: Numero de Empregados e actividades**

Actividades	Empregados
Mães atendentes	18 funcionários
Cozinheiras	4 funcionários
Fisioterapeutas	2 funcionários
Lavandaria	2 funcionários
Limpeza	2 funcionários
Técnica de Medicina	1 funcionário
Terapia ocupacional	1 funcionário
Ação social	1 funcionário
Médica Fisiatra	1 funcionário

Recursos humanos	1 funcionário
Secretária	1 funcionário
Director	1 funcionário
Guarda	1 funcionário

**Fonte:** Elaborado pela autora do Relatório

### **2.7. Actividades realizadas no sector específico de Estágio**

A estagiária esteve colocada a área de acção social, que tem a função de promover o bem-estar de todos e a redução das desigualdades. Esta área tem desenvolvido actividades como:

1. Auxílio às mães atendedoras nas actividades diárias

Esta actividade consiste em auxiliar as mães atendedoras na dar assistência alimentar, medicamentosa e actividades de lazer as crianças com necessidades educativas especiais.

2. Recepção dos estagiários

Esta actividade consiste em receber estagiários, apresentar-lhes a instituição, o seu funcionamento e actividades que vão em concordância com a sua formação.

3. Realização de palestras e peça teatral

Esta actividade consiste em realizar palestras em cada duas semanas com temas relacionados a psicologia das organizações e peça teatral a uma vez em cada mês demonstrado na pratica os temas das palestras que realizei.

4. Planificação das visitas domiciliaries

Criação de planilhas agrupando estudantes de diversas instituições para realizar um trabalho voluntário em prol da vida das crianças com necessidades educativas especiais.

5. Distribuição e organização das famílias a fazer visita

Distribuir as planilhas aos estudantes para realizar visitas e auxiliar com assistência alimentar e psicossocial as crianças com necessidades educativas especiais que se encontram em suas residências.

### **2.8. Relevância da Instituição e da área de Estágio para a Psicologia das Organizações**

A Instituição pequena Obra da divina providência, Dom Orione torna-se relevante pelo trabalho que realiza em prol da vida das crianças com necessidades especiais, por se responsabilizar em zelar pela integridade física e emocional de crianças e adolescentes

que tiveram seus direitos desatendidos ou violados, por situação de abandono e pobreza. Torna-se também relevante por garantir o acesso a educação, a saúde, a alimentação, a moradia, a segurança, a maternidade e a assistência social.

É de extrema importância por influenciar no desenvolvimento do país, por receber pessoas em situação de vulnerabilidade e por possibilitar oportunidades de melhoria contínua e desenvolvimento da própria sociedade, por meio de geração de emprego. A Dom Orione torna-se relevante para área da Psicologia das Organizações por proporcionar um ambiente de trabalho, por assegurar que, o profissional adquira experiência de como o ambiente organizacional funciona no seu todo, possibilitando contato com todos recursos organizacionais.

É relevante porque a Instituição da oportunidade ao Psicólogo das organizações de sair do isolamento profissional e integrar-se numa equipa multidisciplinar em prol da intervenção bem-sucedida. A intervenção com os colaboradores e vários estudantes que passam pela Dom Orione é essencial, uma vez que a o processo de acolhimento institucional revela diferenças que torna cada pessoa única e especial.

### **2.9. Papel do Psicólogo das organizações na Dom Orione**

Para Kuhne (2010), O Psicólogo Organizacional é aquele que se ocupa em estudar e actuar como facilitador das relações entre pessoas e a organização, contribuindo para o desenvolvimento de ambas.

O Psicólogo das Organizações na Dom Orione, tem o papel de facilitador e conscientizado, de prestar atendimento psicológico, de forma a manter os empregados mentalmente saudáveis, tanto no corpo e mente, para que, desfrutem da qualidade de vida durante a rotina profissional. Incluindo, a promoção de redes de solidariedade e treinamento dos colaboradores, monitoramento, projeção e adaptação dos postos de trabalho ao perfil e tarefas das pessoas, para que se tornem ergonómicos, diminuir a discriminação e as dificuldades. O Psicólogo das organizações tem o papel na resolução de problema buscando entender o que torna o ambiente de trabalho estressante. Ele pode procurar estratégias para promover um ambiente corporativo mais tranquilo e, conseqüentemente aumentar a produtividade.

No Dom Orione o Psicólogo das organizações assume um papel polivalente e multidisciplinar. Por não se prender somente na intervenção, mas também na implementação de multidisciplinaridade de dinâmicas e actividades que contribuem para a integração das crianças e jovens.

### 3. Plano de actividades

**Tabela 2: Planos de Actividades**

<b>Período</b>	<b>Descrição das Actividades</b>	<b>Objectivos</b>	<b>Carga horária (720 horas)</b>
1 e 2 semana (28 de agosto á 8 de setembro)	Integração da estagiária á instituição	Conhecer a instituição, o seu funcionamento e colher informação sobre o historial	120 horas
3 e 4 semana (11 de setembro á 22 de setembro)	Organização, encorajamento, interação e a cooperação entre os Funcionários	Conhecer a cultura organizacional	130 horas
5, 6 e 7 semana (25 de setembro á 13 de outubro)	Conversa com os funcionários sobre as dificuldades que encontram no seu ambiente de trabalho	Apurar as condições de vida dos funcionários no ambiente de trabalho	160 horas
8 e 9 semana (16 de outubro a 27 de outubro)	Participação na busca de soluções para os conflitos da Organização	Compreender a gestão de conflitos da organização	100 horas
10 e 11 semana (30 de outubro á 10 de novembro)	Processo de contratação do melhor dentre os candidatos e se as vagas disponíveis se encaixam no perfil dos candidatos	Tomar conhecimento do processo de recrutamento e selecção	120 horas
12 semana (13 de novembro á 17 de novembro)	Promoção da motivação dos Funcionários	Conhecer os benefícios dos funcionários	90 horas
			Total: 720 horas

**Fonte:** Elaborado pela autora do Relatório

### **3.1. Objectivos almejados com o plano de actividades**

- Organizar as actividades a serem desenvolvidas;
- Cumprir as actividades a tempo determinado;
- Adquirir experiência no cumprimento de cada actividade desenvolvida.

## **4. Actividades desenvolvidas pela estagiária**

### **4.1. Integração da estagiária á Instituição**

Esta actividade teve como objectivo conhecer a instituição, o seu funcionamento e colher informação sobre o historial. Teve início do departamento de serviço social onde nos foi apresentado a história da instituição, a sua estrutura orgânica, os seus objectivos, missão e valores. Em seguida passamos por cada departamento, sabendo quantas pessoas compõem cada departamento, quais suas actividades e participar de algumas actividades.

começamos pelo departamento das mães atendedoras, que é composto por 18 funcionários que tem a responsabilidade de atender a todas necessidades de base do grupo alvo, de seguida passamos pelo departamento da terapia ocupacional que conta com um terapeuta que é responsável por melhorar o dia a dia do grupo alvo com actividades que ajudam as capacidades cognitivas, sensoriais, motoras, lazer e sociais. Terminamos no departamento de fisioterapia que é composto por dois funcionários fisioterapeutas que tratam da prevenção, habilitação e reabilitação, utilizando protocolos e procedimentos específicos da fisioterapia.

### **4.2. Organização, encorajamento, interação e a cooperação entre os funcionários**

Está actividade teve como objectivo conhecer a cultura organizacional. Teve início no pátio da instituição em conversa com o director da instituição que é um padre católico, explicou que todas as regras, normais e hábitos que a instituição tem são baseadas na religião católica. De seguida passei por cada departamento e interagi com os funcionários onde mencionaram a mesma coisa, tudo baseado na religião, exemplo nos dias de eventos na instituição os cânticos permitidos são os da religião cristã denominação católica.

### **4.3. Conversa com os funcionários sobre às dificuldades que encontram no seu ambiente de trabalho**

Está actividade teve como objectivo apurar as condições de vida dos funcionários no ambiente de trabalho. Foi realizado no departamento das mães atendedoras a partir da observação e interação com os funcionários. Onde observei a falta de equipamentos de protecção individual e interagi com 18 funcionários, uma de cada vez e algumas em dias diferentes. A maioria delas mencionaram a falta de sapatos, mascaras e luvas, que tem dificultado muito na realização de algumas actividades, assim como queixaram-se da necessidade de aumentar o número de funcionários, porque alegam ter muito trabalho.

#### **4.4. Participação na busca de soluções para os conflitos da organização**

Esta actividade tinha como objectivo compreender a gestão de conflitos da organização. Teve início no departamento de Recursos humanos onde apurei que sempre que os funcionários têm tido conflitos, se unem as partes envolvidas de modo a ouvir o problema e buscar soluções favorecerem o grupo alvo.

Alguns dias depois presenciei uma discussão no pátio, no momento do almoço entre as mães atendentes, onde a “A” alegava que a “B” tem sido lenta ao realizar suas actividades e acaba deixando muito trabalho para ela, e a “B” alegava ser lenta porque faz suas actividades por amor. Em seguida a “A” e a “B” convocadas aos recursos humanos para buscar soluções do conflito, as duas ouvidas e decido que o importante é se atender as necessidades do grupo alvo, não limitando o tempo porque eles são o foco principal. A solução deixou insatisfeita a “A” que alegou sua posição não foi levada em consideração. Terminada a actividade concluí que a opinião dos funcionários não é levada em consideração.

#### **4.5. Processo de contratação do melhor dentre os candidatos e se as vagas disponíveis se encaixam no perfil dos candidatos**

Está actividade tinha como objectivo tomar conhecimento do processo de recrutamento e selecção. Foi realizado no departamento do serviço social, onde deixou-se claro que o processo de recrutamento e selecção tem início quando a instituição disponibiliza as vagas, e tem se lançado vagas em igrejas católicas, faz-se a avaliação documental, de seguida a entrevista, a prática para a área em que será colocada e é feito uma avaliação das habilidades e esse todo processo é feito e acompanhamento pela gestora de recursos humanos da instituição. Dito que, a maioria dos funcionários em 2010 teve uma formação que a instituição deu, que permitiu capacitar os funcionários. Alguns contratados por recomendação e outros contratados pelo trabalho voluntário, alguns voluntários contratados pela dedicação e esforço que se encaixam no perfil da instituição.

#### **4.6. Promoção da motivação dos funcionários**

Esta actividade tinha como objectivo conhecer os benefícios dos funcionários. Esta actividade teve início no pátio da instituição em interação com vários funcionários, onde cada um deles falou o que o mantém motivado. Depois de ouvir a todos funcionários uns mencionaram os alimentos e os outros mencionaram o amor que sentem pelo grupo alvo. E finalizei no departamento de Recursos humanos, onde disseram que os funcionários recebem alimentos e que em cada aniversário de um funcionário é feito corte de bolo e todos participam.

## **5. Estudo de caso**

### **5.1. Descrição do caso**

O meu estudo foi realizado no Departamento das mães atendedoras, que são responsáveis por cuidar do grupo-alvo, que é o foco da Instituição. Durante o período de Estágio foi notório para a estagiária que, as mães atendedoras não possuem equipamentos de proteção na realização de suas funções, colocando em risco todos os funcionários da Instituição.

Os funcionários em causa demonstram insatisfação na realização de certas actividades por não possuírem equipamentos como: luvas, máscaras, sapatos, tocas e batas. Deixando o ambiente de trabalho inseguro e propício à transmissão de diversas doenças. Em conversa com as mães atendedoras elas dizem já ter sofrido acidentes, já apresentaram gripe em grupo por não possuírem todos os equipamentos de proteção individual. Em seguida apliquei o questionário, este que veio a confirmar a ausência de equipamentos na Instituição Dom Orione.

A estagiária constatou que, o ambiente de trabalho na Dom Orione necessita de intervenções para melhoramento das condições de trabalho que devem ser efetuadas no local, como, por exemplo, investir em equipamentos de proteção individual e medidas de proteção colectiva. Fornecer equipamentos necessários de proteção, tomar medidas que evitaram expor os funcionários a riscos ambientais e doenças do trabalho.

### **5.2. Objectivos**

#### **5.2.1. Objectivo geral:**

- Analisar a Obra Dom Orione e a sua influência na intervenção das mães atendedoras na Higiene e Segurança

#### **5.2.2. Objectivos específicos:**

- Identificar componentes da intervenção das mães atendedoras na pequena Obra da divina providência, Dom Orione;
- Descrever os principais aspectos da higiene e segurança na pequena Obra da divina providência, Dom Orione;
- Propor medidas para garantir a higiene e segurança no trabalho.

### **5.3. Fundamentação teórica**

#### **5.3.1. Intervenção das mães atendedoras**

Mãe atendente é alguém que “cuida a partir dos objetivos estabelecidos por instituições especializadas ou responsáveis directos, zelando pelo bem-estar, saúde, alimentação, higiene

pessoal, educação, cultura, recreação e lazer da pessoa assistida”. É a pessoa, da família ou da comunidade, que presta cuidados à outra pessoa de qualquer idade, que esteja necessitando de cuidados por estar acamada, com limitações físicas ou mentais, com ou sem remuneração, (MISAU, 2008).

Nesta perspectiva mais ampla do cuidado, o papel do cuidador ultrapassa o simples acompanhamento das actividades diárias dos indivíduos, sejam eles saudáveis, enfermos e/ou acamados, em situação de risco ou fragilidade, seja nos domicílios e/ou em qualquer tipo de instituições na qual necessite de atenção ou cuidado diário. A função do cuidador é acompanhar e auxiliar a pessoa a se cuidar, fazendo pela pessoa somente as actividades que ela não consiga fazer sozinha. Ressaltando sempre que não fazem parte da rotina do cuidador técnicas e procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas, particularmente, na área de enfermagem, (MISAU, 2008).

Para o MISAU, (2008) cabe ressaltar que nem sempre se pode escolher ser cuidador, principalmente quando a pessoa cuidada é um familiar ou amigo. É fundamental termos a compreensão de se tratar de tarefa nobre, porém complexa, permeada por sentimentos diversos e contraditórios.

MISAU, (2008) apresenta algumas tarefas que fazem parte da rotina do cuidador:

- Atuar como elo entre a pessoa cuidada, a família e a equipe de saúde;
- Escutar, estar atento e ser solidário com a pessoa cuidada;
- Ajudar nos cuidados de higiene;
- Estimular e ajudar na alimentação;
- Ajudar na locomoção e actividades físicas, tais como: andar, tomar sol e exercícios físicos;
- Estimular actividades de lazer e ocupacionais;
- Realizar mudanças de posição na cama e na cadeira, e massagens de conforto;
- Administrar as medicações, conforme a prescrição e orientação da equipe de saúde;
- Comunicar à equipe de saúde sobre mudanças no estado de saúde da pessoa cuidada.

Outras situações que se fizerem necessárias para a melhoria da qualidade de vida e recuperação da saúde dessa pessoa.

### **5.3.2. Higiene no trabalho**

Chiavenato, (2004) Higiene no trabalho é o conjunto de normas e procedimentos que tem o intuito de proteger a integridade física e mental do trabalhador. Com isso, ela está diretamente ligada ao diagnóstico e prevenção de doenças ocupacionais.

A higiene do trabalho tem de dar saúde e conforto ao trabalhador, evitando a doença e a ausência provisória ou definitiva do trabalhador, (Chiavenato, 2004).

Chiavenato, (2004) os principais objetivos da higiene do trabalho são:

- Eliminação das causas das doenças profissionais;
- Redução dos efeitos prejudiciais provocado pelo trabalho em pessoas doentes ou portadoras de defeitos físicos;
- Prevenção de agravamento de doenças e de lesões; e
- Manutenção da saúde dos trabalhadores e aumento da produtividade por meio de controle do ambiente do trabalho.

Chiavenato, (2004) diz que esses objetivos serão alcançados através de:

- Educação dos operários, chefes, capatazes, gerentes etc., indicando os perigos existentes e ensinando como evitá-los;
- Estudos e observações dos novos processos ou materiais a serem utilizados.

### **5.3.3. Segurança no trabalho**

O termo segurança no trabalho é usado como instrumento de prevenção contra acidentes no ambiente de trabalho; se ele for bem elaborado dentro da empresa ele auxiliará na proteção a vida dos empregados sobre os riscos de acidentes e em contrapartida irá afectar na produção, um acidente pode causar danos e perdas totais ou parciais da capacidade humana de trabalho é um dos factores que podem estar prejudicando no processo produtivo da organização (Carvalho e Nascimento, 2000).

Segurança no trabalho é um conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventiva (Chiavenato, 2002).

Percebendo que um dos principais objectivos da segurança na área do trabalho é a de prevenir acidentes e a de eliminar as causas. Segundo Marras (2002) a prevenção de acidentes no trabalho é um programa de longo prazo que objectiva conscientizar o trabalhador a proteger sua própria vida e os companheiros de trabalho. Portanto é um programa educativo.

A Segurança do trabalho, mas recentemente, também tem sido vista como factor de produção, uma vez que acidentes (ou até incidentes) influem de forma negativa em todo o processo produtivo já que o mesmo é responsável por perda de tempo, perda de materiais, diminuição da eficiência do trabalhador, aumento do absenteísmo, prejuízos financeiros. São factores que resulta em sofrimento para o homem, mas que também afectam a qualidade dos produtos ou serviços prestados (Webster, 2005).

#### **5.3.4. Objectivos da Higiene e segurança no trabalho**

A higiene e segurança no trabalho têm objectivos inter-relacionados e de fácil compreensão, por definir o factor de preservação da saúde, diante de doenças ocupacionais e a prevenção de acidentes do trabalho, que impossibilitem o exercício normal da profissão e da organização como organismo vivo. Como principais objectivos observados na prática de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, visualiza-se:

A eliminação das causas das doenças profissionais; redução dos efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho em pessoas doentes ou portadoras de defeitos físicos; prevenção de agravamento de doenças e lesões; manutenção da saúde dos trabalhadores e aumento da produtividade por meio de controle do ambiente de trabalho (Chiavenato, 1989).

#### **5.3.5. Relação da higiene e segurança no trabalho**

A higiene e segurança dos empregados constituí uma das principais bases para a preservação da força de trabalho adequada. De modo genérico, a higiene e segurança do trabalho constituem duas actividades intimamente relacionadas, no sentido de garantir condições pessoais e materiais de trabalho capazes de manter certo nível de saúde dos empregados (Chiavenato, 1999).

### **5.3.6. Medidas para garantir a higiene e segurança no trabalho**

- Estimular regras de boa convivência;
- Assegurar o exercício da actividade em condições de segurança e de saúde (de acordo com os princípios gerais de prevenção);
- Disponibilizar informação e formação adequadas para que os colaboradores possam desenvolver as actividades em condições de segurança.
- Disponibilizar equipamentos de protecção individual;
- Atenção e valorização das queixas e reclamações dos funcionários;
- Promoção de um ambiente emocionalmente agradável;
- Promoção de autonomia aos trabalhadores nas tomadas de decisões.

### **5.4. Discussão do caso**

Em análise do caso que apresentamos foi possível constatar que, relativamente a higiene e segurança do trabalho, a instituição Dom Orione, apresenta irregularidades, caracterizando o ambiente organizacional como inseguro e propício a doenças do trabalho, além da falta de fornecimento dos equipamentos de protecção individual aos funcionários.

Chiavenato, (2002) descreve que segurança no trabalho são medidas para prevenir e reduzir possíveis riscos, elas podem ser técnicas, educacionais, médicas ou psicológicas. O mesmo autor menciona que o número de corporações que criam o seu próprio sistema de segurança é cada vez maior, com a finalidade de tornar o ambiente de trabalho mais satisfatório para seus colaboradores.

Shell e Boulanger, (2013) O programa de segurança do trabalho tem uma grande responsabilidade que é motivar os gerentes, encarregados, supervisores e subordinados em todas as áreas da empresa, se os gerentes tiverem a consciência em utilizar os equipamentos de protecção individual eles poderão motivar, dando exemplo aos demais funcionários.

Chiavenato (2009), afirma que o objectivo principal da segurança do trabalho é minimizar os riscos de acidentes no trabalho e os riscos prejudiciais à saúde do trabalhador, os acidentes podem gerar consequências que podem ser diretas e indiretas, causando lesões corporais, perturbação, perda total ou parcial permanente da capacidade de trabalhar e até mesmo doenças e acidentes que podem levar o empregado a morte.

#### 5.4.1. Resultados do questionário feito aos funcionários do departamento das mães atendentes

O presente caso foi feito com base no questionário, no qual participaram do estudo 18 funcionários, sendo todas do sexo feminino. Relativamente ao nível de escolaridade 7 são do nível médio, 11 são do nível primário. No que diz respeito as horas de trabalho as mães realizam suas funções por mais de 11 horas diárias e quanto a posição ou cargo ocupado, todas são mães atendentes.

**Tabela 3: Distribuição de frequência do tipo de riscos que esta sujeito no local de trabalho**

Nº de questionados	Vírus	Bactérias	Parasitas	Calor/Frio
18	0	18	0	0
%	0%	100%	0%	0%

Dos selecionados ao questionário, todos afirmaram que estão propícios á transmissão de bactérias na Dom Orione.

**Tabela 4: Distribuição das que usam mascara e luvas de proteção diariamente**

Nº de questionados	Sim	Não
18	0	18
%	0%	100%

Nenhum funcionário na Dom Orione usa máscara e luvas de proteção diariamente.

Por fim, ressalvo ainda a pertinência da Instituição Dom Orione, garantir que os seus funcionários realizem as suas actividades com equipamentos necessários. Pois as empresas são obrigadas por lei a proporcionar meios de segurança aos seus empregados.

#### 5.4.2. Descrição do plano de intervenção

**Tabela 5: Descrição do plano de intervenção**

<b>Área problemática</b>	Segurança no trabalho
<b>Sub área</b>	Promoção da saúde dos trabalhadores

<b>Objectivos</b>	- Criar medidas necessárias para minimizar os riscos presentes no ambiente de trabalho; -Prevenir doenças ocupacionais.
<b>Abordagem teórica</b>	Teoria behaviorista/comportamental
<b>Técnicas e estratégias</b>	-Reuniões grupais;  - Realização de Palestras;  -Aconselhamento;
<b>Actividades</b>	- Incentivar os colaboradores a usar equipamentos adequados na realização das suas funções; -Melhorar o conhecimento dos colaboradores sobre ás práticas de segurança no trabalho. -Monitorar os colaboradores;
<b>Intervenientes</b>	-Psicólogos organizacionais;  - Colaboradores dos RH;
<b>Resultados esperados</b>	- Evitar com que os colaboradores assim como o grupo alvo desenvolvam doenças;  - Ajudar a instituição a adotar comportamentos positivos para garantir a segurança dos colaboradores;
<b>Previsão da intervenção</b>	2 meses

## **6. Conclusão**

Findo o presente relatório do Estágio, realizado na pequena Obra da divina providência, Dom Orione, objectivava integrar a competência teórica no trabalho prático, através do contacto com a realidade socio-profissional e da aquisição de experiência prática relativamente ao curso de Psicologia das Organizações e possibilitar vínculos de emprego com as instituições de estágio.

As actividades da estagiária foram desenvolvidas na área de serviço social, onde foi possível recolher informações sobre toda a instituição, tendo o espaço de observar os pontos negativos e os positivos. Também foi notório o amor e carinho por parte dos colaboradores na realização de suas actividades, deixando claro que todas as decisões tomadas na instituição estavam centralizados ao grupo alvo (crianças com necessidades educativas especiais).

Foi possível constatar que, a segurança da instituição encontram-se em risco, pois os funcionários não possuem equipamentos de protecção na realização das suas actividades, colocando em risco toda a organização. Os funcionários em causa demonstram insatisfação na realização de certas actividades por não possuírem equipamentos como luvas, máscaras, sapatos, tocas e por vezes batas. Com o questionário aplicado concluí que, há necessidade de se melhorar as condições de segurança dos funcionários na instituição.

A experiência de estágio foi muito importante para a estagiária, pois proporcionou vivenciar várias situações que contribuíram para o acúmulo de competências, habilidades e valores, para uma melhor formação profissional.

## **7. Recomendações**

Feitas as constatações, urge, neste momento, apresentar algumas recomendações à pequena Obra da divina providência, Dom Orione, tendo em conta os principais aspectos observados durante o estágio. Recomendar a:

- i. Disponibilização de equipamentos de proteção individual;
- ii. Recordar quanto ao uso de equipamentos de proteção individual para os trabalhadores;
- iii. Estabelecimento de um protocolo de comunicação para as situações que, na opinião dos trabalhadores, poderão colocar em risco a sua saúde e segurança;
- iv. Ao departamento do serviço social, apresentar um plano de actividades que esteja em concordância com a realidade do estagiário;

## 8. Referências bibliográficas

- Araújo, L. C. (2011). *Organização, sistema e métodos e as tecnologias de gestão organizacional: arquitetura organizacional, benchmarking, empowerment, gestão pela qualidade total, reengenharia*. (5ª ed). São Paulo: Atlas.
- Carvalho, A. V.; Nascimento, L. P. (2000). *Administração de recursos humanos*. (2ª ed). São Paulo: Pioneira.
- Chiavenato, I. (2004). *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*: (3ª ed) compacta. Rio de Janeiro: Campus.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações*. Barueri: Manole.
- Chiavenato, I. (2002). *Recursos humanos*: edição compacta. (7ª ed) São Paulo: Altas.
- Chiavenato, I. (2009). *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. (9ª ed). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (1999). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. (12ª ed). São Paulo: Campus.
- Chiavenato, I. (1989). *Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos*.
- Freitas, E. C & Prodanov, C. C. (2013). *Metodologia do trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico* (2ª ed). Brasil.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed). São Paulo: Atlas.
- Kuhne, E. (2010). *Desafio do Psicólogo Organizacional*.
- Mutimucuo, M. (2008). *Módulo: Métodos de investigação, apontamentos*. Centro de Desenvolvimento Académico. Maputo.
- Marras, J, P. (2000). *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico* (9ª Ed). São Paulo: futura.
- Ministério da saúde. (2008). *Guia prático do cuidador*. (Série A. Normas e manuais práticos), (1ª ed). Brasília.
- Shell, E. Boulanger, G. (2013). *Administração de recursos humanos*. (14ª ed). São Paulo: Centavos Learning.

- Webster, Marcelo Fontanella. (2005). *Segurança e higiene: conceitos e objetivos*. In: Vieira, Sebastião Ivone (coord.). *Manual de Saúde e segurança no trabalho: segurança, higiene e medição do trabalho*. São Paulo: LTDA.
- Zanelli, J. Bastos, A. Rodrigues, A. (2014). *Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho* (2ª ed). Porto alegre: Artmed.

# Apêndice

## Questionário

O presente inquérito tem como objectivo registar as opiniões dos trabalhadores, na Pequena Obra da divina providência, Dom Orione, com vista a recolher informações relativamente à higiene e segurança dentro da instituição. Trata-se simplesmente de um trabalho académico e destina-se a fins científicos, daí a garantia de total sigilo e anonimato das opiniões proferidas. O sucesso deste trabalho depende da sua cooperação, por isso agradeço que responda com sinceridade às perguntas formuladas. Desde já muito obrigada pela sua colaboração.

1. Sexo: Feminino  Masculino

2. Idade: \_\_\_\_\_

3. Nacionalidade: \_\_\_\_\_

4. Estado Civil:

Solteiro(a)  Divorciado(a)  Viúvo(a)  Casado(a)  Separado(a)

5. Grau de ensino (completo):

Ensino primário  Ensino técnico  Ensino médio  Ensino superior

6. Quantas horas trabalha por dia?

Menos de 7 horas diárias  Entre 7 e 8 horas diárias  Entre 8 e 9 horas diárias  Entre 9 e 10 horas diárias  Entre 10 e 11 horas diárias  Mais de 11 horas diárias

7. Há quanto tempo trabalha como mãe atendente?

Menos de 5 anos  De 5 a 9 anos  De 10 a 14 anos  De 15 ou mais anos

8. O seu local de trabalho conta com todos equipamentos e utensílios necessários para a realização das suas actividades?

Sim  Não

9. No seu local de trabalho, a que tipo de riscos está mais sujeito?

Vírus  Bactérias  Parasitas  Calor/frio

10. Como faz para prevenir/evitar esses riscos?

Utiliza equipamentos de protecção individual

Utiliza equipamentos de protecção colectiva

Adquire informação/formação sobre os riscos potenciais da exposição

Procede ao controlo médico (exames periódicos)

11. Tem usado luvas de protecção diariamente? Sim  Não

12. Tem usado máscaras de protecção diariamente? Sim  Não

13. De entre os equipamentos de protecção individual mencionados, qual(ais) usa diariamente:

Luvas de protecção  Batas  Máscaras  Tocas

14. Alguma vez sofreu algum acidente no local de trabalho?

Sim  Não

15. Como é que classifica o ruído dentro da empresa?

Excessivo \_\_\_ Forte \_\_\_ Fraco \_\_\_ Inexistente \_\_\_

16. Como classifica a iluminação dentro da empresa?

Muito boa \_\_\_ Boa \_\_\_ Suficiente \_\_\_ Insuficiente \_\_\_

17. O que a motiva na execução do seu trabalho?

Ambiente de trabalho \_\_\_ A existência de condições de Higiene e Segurança \_\_\_ O salário que recebi \_\_\_ Amor às tarefas que executa diariamente \_\_\_

18. Qual a sua opinião sobre a Higiene da pequena Obra da divina providência?

Muito boa \_\_\_ Boa \_\_\_ Razoável \_\_\_ Má \_\_\_

19. Qual a sua opinião sobre a Segurança na pequena Obra da divina providência?

Muito boa \_\_\_ Boa \_\_\_ Razoável \_\_\_ Má \_\_\_

20. O que acha que poderia ser feito para melhorar a Higiene e a Segurança na pequena Obra da divina providência Dom Orione?

---

---

---

Obrigada pela sua colaboração.

UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

LICENCIATURA EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

**Plano de actividades**

**Período:** de 28 de agosto á 17 de novembro

**Local de estágio:** Pequena Obra da divina providência Dom Orione

**Nome do estagiário:** Olga Preciosa Munguambe

Período	Descrição das actividades	Objectivos	Carga horária (720 horas)
1 e 2 semana (28 de agosto á 8 de setembro)	Integração da estagiária á instituição	Conhecer a instituição, o seu funcionamento e colher informação sobre o historial	120 horas
3 e 4 semana (11 de setembro á 22 de setembro)	Organização, encorajamento, interação e a cooperação entre os funcionários	Conhecer a cultura organizacional	130 horas
5, 6 e 7 semana (25 de setembro á 13 de outubro)	Conversa com os funcionários sobre as dificuldades que encontram no seu	Apurar as condições de vida dos funcionários no	160 horas

OB  
Maputo - Mocimboa

	ambiente de trabalho	ambiente de trabalho	
8 e 9 semana (16 de outubro a 27 de outubro)	Participar na busca de soluções para os conflitos da organização	Compreender a gestão de conflitos da organização	100 horas
10 e 11 semana (30 de outubro á 10 de novembro)	Processo de contratação do melhor dentre os candidatos e se as vagas disponíveis se encaixam no perfil dos candidatos	Tomar conhecimento do processo de recrutamento e seleção	120 horas
12 e 13 semana (13 de novembro á 17 de novembro)	Promoção da motivação dos funcionários	Conhecer os benefícios dos funcionários	80 horas

Estagiária

*Olga P.M.*

Orientador

*Ruby M...*

Supervisor



*A D... Cur...*

# **Anexos**

Faculdade de Educação

À

DOM ORIONE

Maputo

N/Ref<sup>o</sup> 932/FACED/23

Maputo, 18 de Agosto de 2023

**CREDENCIAL**

Para efeitos de realização de estágio académico do final do curso na vossa instituição esta devidamente credenciadas as sras **Neima Nely Carlos Matola e Olga Preciosa Munguambe**, estudantes finalistas do curso de Licenciatura em Psicologia das organizações na FACED-UEM.

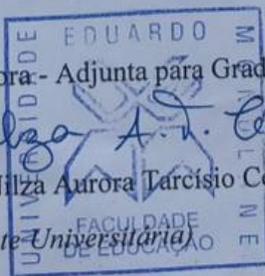
Sendo que o estágio decorrerá no período de Agosto a Novembro do presente ano com uma carga total de 720 horas divididas em horas de actividades na instituição e horas de estudo independente e, nas quartas-feiras, os estudantes tem uma disciplina obrigatória denominada "Seminários Especializados".

Informar também, que as estudantes estarão sobre supervisão académica do docente da Faculdade de Educação - *Lic. Rui João*.

A Directora - Adjunta para Graduação

Mestre Nilza Aurora Tarcísio César

(Assistente Universitária)



Anexo 1: Avaliação de Desempenho de Estágio



Universidade Eduardo Mondlane  
Faculdade de Educação

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE ESTÁGIO

1. INSTITUIÇÃO Pequena obra da divina providência Dom Oriens
2. SECTOR DE ESTÁGIO Acção social
3. NOME DO ORIENTADOR Paulo Massango
4. TELEFONE 845497139 ; E-MAIL \_\_\_\_\_
5. NOME DO ESTAGIÁRIO Olga Preciosa Munguambe
6. PERÍODO DO ESTÁGIO: de 28/08/23 à 17/11/23

7. ACTIVIDADES ATRIBUIDAS AO ESTAGIÁRIO

Auxílio às mães atendedoras nas actividades diárias  
Realização de palestras e peça teatral  
Planificação das visitas domiciliares  
Distribuição e organização das famílias a fazer visita  
Recepção dos estagiários

8. AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO

Guiando-se no parâmetros a seguir indicados, avalie o desempenho do estagiário:

1 – Mau; 2 – Mediocre; 3 – Suficiente; 4 – Bom; 5 – Muito Bom; NA – não se aplica.

PARÂMETROS	DESCRIÇÃO	AVALIAÇÃO
Comunicação oral	Capacidade de transmitir informação de forma oral	5
Comunicação escrita	Capacidade de transmitir informação usando meios escritos (por exemplo, relatórios).	5
Interação Social	Capacidade de interagir e trabalhar efectivamente com	5



	outros, aos pares ou em grupos, para alcançar uma meta comum.	
<b>Ética</b>	Comportamento dentro dos limites do que é considerado como sendo aceitável ou não na vida profissional.	4
<b>Reflexão</b>	Capacidade de usar o auto-conhecimento, a auto-regulação (orientação, planificação, monitoração, avaliação) e a reflexão-em-acção (observação, crítica, reestruturação).	4
<b>Investigação</b>	Capacidade de aplicar estratégias de investigação, pensamento crítico e criativo para alcançar um resultado.	4
<b>Multimedia e ICT</b>	Uso de tecnologias de informação e comunicação para aumentar a aprendizagem e a produtividade	5
<b>Liderança</b>	Capitalizar experiência e conhecimento em oportunidades e desafios, criando uma atmosfera onde indivíduos e perspectivas diversas trabalham numa missão comum.	5
<b>Gestão de Informação</b>	Capacidade de localizar e seleccionar informação, avaliar as fontes e os métodos utilizados para obtê-la e armazená-la de forma a que o acesso à mesma seja fácil.	4
<b>Diagnóstico</b>	Capacidade de identificar capacidades, problemas e suas causas.	4
<b>Compreensão</b>	Capacidade de reconhecer aspectos subjacentes a certos comportamentos.	5
<b>Concepção</b>	Capacidade de desenhar programas, métodos e materiais de intervenção.	4
<b>Intervenção</b>	Capacidade de implementar programas visando solucionar problemas.	4
<b>Avaliação</b>	Capacidade de avaliar a adequação da metodologia utilizada na solução de problemas.	4

Discussão	Capacidade de partilhar e argumentar em prol de um ponto de vista	
Criatividade	Apresentação de ideias inovadoras	5
Iniciativa	Busca de soluções, por iniciativa própria, para problemas.	5
Interesse	Envolvimento espontâneo para a realização de tarefas e para a busca de conhecimento	5
Assiduidade	Comparência nos dias exigidos, cumprindo a carga horária estabelecida.	5
Pontualidade	Comparência na hora determinada para o início dos trabalhos	5
Responsabilidade	Cumprimento das atribuições e deveres decorrentes do estágio	5
Zelo	Cuidado com o material e equipamento da empresa.	4
Postura	Atitude profissional adequada ao desempenho das actividades da instituição	5
TOTAL	-----	

#### 9. COMENTÁRIOS OU SUGESTÕES

---



---



---



---

Data: 11/12/2023

ASSINATURA E CARIMBO

*David Momo*

