



UNIVERSIDADE
E D U A R D O
MONDLANE

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS
ORGANIZAÇÕES**

**Contributo das Medidas de Higiene e Segurança no Desempenho
Profissional dos Colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas
de Moçambique, na Cidade de Maputo.**

Ivânia Lize Lucas Mula

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

Maputo, Abril de 2026



UNIVERSIDADE
E D U A R D O
MONDLANE

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS
ORGANIZAÇÕES**

**Contributo das Medidas de Higiene e Segurança no Desempenho
Profissional dos Colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas
de Moçambique, na Cidade de Maputo.**

MONOGRAFIA

Ivânia Lize Lucas Mula

Local de Estudo: Departamento de Brewing (CDM).

Supervisor: Msc. Milton Fernando Mucuanga.

Maputo, Abril de 2026

Declaração de originalidade

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

Director do Curso

(dr. Francisco Cumaio)

Presidente

()

Oponente

()

Supervisor

Msc. Milton Mucuanga

Declaração de Honra

Eu, Ivânia Lize Lucas Mula, 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, vertente da Psicologia das Organizações, nunca foi apresentada, na sua íntegra, em nenhuma outra instituição, para a obtenção de qualquer grau. O mesmo é resultado da investigação e pesquisa por mim feitas, estando indicadas no trabalho e nas referências bibliográficas, as fontes usadas.

Maputo, Janeiro de 2025

Dedicatória

Dedico à minha mãe, por tudo que tem feito na minha vida. Agradeço a Deus por ter permitido que eu tivesse a melhor mãe.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, pelo Dom da Vida, pela saúde, protecção, força, direcção, determinação concedida para que pudesse desenvolver este trabalho e por me ter permitido chegar até o dia de hoje.

Endereço profundos agradecimentos, aos meus pais Lucas Pedro Mula e Adélia Leonardo Nhantumbo, pois, sem eles eu não seria quem tornei-me hoje e nem estaria onde estou. Em especial a minha mãe pelo apoio incondicional, pelos ensinamentos e por nunca poupar esforços para ver-me concretizar os meus sonhos.

As minhas irmãs Lúcia Lucas Mula, Cláudia Lucas Mula e Lena Lucas Mula, agradeço pelo apoio incondicional e por sempre mostrarem que unidas somos mais fortes.

Agradeço às minhas avós Rosa Tembe e Lúcia Machiana pelas orações e aos meus tios, tias e primos pelo apoio moral, financeiro e social, não só aquando da frequência da Licenciatura, assim como nos níveis antecedentes.

O meu especial agradecimento, vai ao Msc. Milton Mucuanga, meu superior, pela disponibilidade invejável durante a efectivação desta monografia

Agradeço, igualmente, a todos os docentes do curso de licenciatura em Psicologia, na FACED-UEM, em especial ao dr. Etelvino Mutatisse e dr. Rui João, pelos ensinamentos e pelo apoio.

Aos meus amigos, Cláudio Matola, Alda Massango e Caetano Amurane, agradeço pelo apoio incondicional.

Muito obrigado a todos os que directa ou indirectamente contribuíram para que o sonho de ser licenciada se tornasse realidade.

Lista de Acrónimos, Siglas & Símbolos

BVM	Bolsa de Valores de Moçambique.
CDM	Cervejas de Moçambique.
FACED	Faculdade de Educação.
HST	Higiene e Segurança no Trabalho.
PREG	Programa de Reajustamento Económico do Governo.
PRONACI	Programa Nacional de Qualificação de Chefias Intermédias.
S.A	Sociedade Anónima.
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science.</i>
RH	Recursos Humanos.
UEM	Universidade Eduardo Mondlane.

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Informação em função do sexo.....	18
Gráfico 2: Informação em função da idade	18
Gráfico 3: Informação em função do grau de escolaridade	19
Gráfico 4: Informação mediante o tempo de trabalho	19
Gráfico 5: Dados sobre os factores inerentes ao desempenho profissional.....	24
Gráfico 6: Dados sobre os factores inerentes as habilidades e capacidade técnica	26
Gráfico 7: Dados sobre os factores inerentes a comunicação e trabalho em equipa	27
Gráfico 7: Dados sobre os factores inerentes a gestão e adaptação ao trabalho	27

Lista de Tabelas

Tabela 1: Apreciação das medidas de higiene e segurança, pelos participantes da pesquisa. 20

Tabela 2: Apreciação dos benefícios, reconhecimento e realização pessoal pelos participantes da pesquisa 21

Tabela 3: Apreciação da motivação pelos participantes da pesquisa 22

Tabela 4: Apreciação da remuneração pelos participantes da pesquisa 23

Tabela 5: Dados sobre a relação entre as medidas de higiene e segurança e o desempenho profissional dos colaboradores..... 29

Resumo

O presente estudo visou avaliar o contributo das medidas de higiene e segurança no desempenho profissional dos colaboradores no Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique. É um estudo quantitativo quanto a abordagem, aplicado quanto a natureza, exploratório quanto aos objetivos, e estudo de caso quanto aos procedimentos. Participaram do estudo 28 sujeitos, seleccionados através da amostragem por acessibilidade ou conveniência. Os dados foram colhidos mediante a aplicação de questionário fechado e analisados através do software SPSS, versão 25. Os resultados demonstraram que os colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique apresentam insatisfação geral em relação às medidas de higiene, segurança, benefícios, motivação e remuneração, com destaque para a inadequação das instalações e a falta de flexibilidade no horário de trabalho. No entanto, há uma percepção positiva sobre o desempenho profissional, com 94% cumprindo prazos e 100% reconhecendo habilidades técnicas e boa comunicação. A correlação entre as medidas de higiene e segurança e o desempenho profissional é positiva, embora não estatisticamente significativa, destacando a motivação e os benefícios sociais como fatores importantes para o desempenho.

Palavras-chave: higiene, segurança e, desempenho profissional.

Abstract

The present study aimed to assess the impact of hygiene and safety measures on the professional performance of employees in the Brewing Department at Cervejas de Moçambique. It is a quantitative study. A total of 28 subjects participated, selected through accessibility or convenience sampling. Data were collected using a closed-ended questionnaire and analysed using SPSS software, version 25. The results showed that employees in the Brewing Department at Cervejas de Moçambique expressed overall dissatisfaction with hygiene, safety, benefits, motivation, and remuneration, particularly highlighting the inadequacy of facilities and lack of flexibility in working hours. However, there was a positive perception of professional performance, with 94% meeting deadlines and 100% recognising technical skills and good communication. The correlation between hygiene and safety measures and professional performance is positive, although not statistically significant, emphasising motivation and social benefits as important factors for performance.

Keywords: hygiene, safety, professional performance.

Índice

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO	1
1.1. Contextualização.....	2
1.2. Problematização	3
1.3. Objectivos da pesquisa.....	3
1.3.1. Objectivo geral.....	4
1.3.2. Objectivos específicos	4
1.4. Hipóteses.....	4
1.5. Justificativa	5
CAPÍTULO II: REVISÃO DE LITERATURA	6
2.1. Medidas de higiene e Segurança no trabalho.....	6
2.1.1. Objectivos da higiene do trabalho.....	7
2.1.3. Medidas de higiene, de protecção individual e segurança no trabalho.....	8
2.1.4. Finalidade de Higiene e Segurança no Trabalho	9
2.2. Desempenho profissional dos colaboradores.....	9
2.2.1. Factores determinantes do desempenho profissional.....	9
2.3. Relação entre Medidas de Higiene e Segurança e desempenho profissional	11
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	12
3.1. Descrição do local de estudo.....	12
3.2. Tipo de Pesquisa	13
3.3. População, Amostra e Amostragem.....	13
3.4. Instrumento de Colecta e Análise de Dados	14
3.5. Considerações Éticas	16
3.6. Limitações do Estudo.....	16

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	18
4.1. Caracterização dos Participantes.....	18
4.2. Medidas de Higiene e Segurança estabelecidas para os colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique	19
4.3. Descrever os factores determinantes do desempenho profissional dos colaboradores no Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique.....	24
4.4. Relação entre as medidas de higiene e segurança e o desempenho profissional dos colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique	29
CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	30
5.1. Conclusões	30
5.2. Recomendações.....	32
Referências Bibliográficas	33
Apêndice I: Termo de consentimento informado.....	38
Apêndice II: Questionário	40

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

Este trabalho consiste numa monografia elaborada como um dos requisitos parciais exigidos para a obtenção do grau de licenciatura em Psicologia, orientação em Psicologia das Organizações. O curso é ministrado na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM). O trabalho tem como objecto de análise, medidas de higiene e segurança e sua relação com o desempenho profissional dos colaboradores no departamento de Brewing nas Cervejas de Moçambique.

A motivação para o estudo desta temática surge com base na compreensão da importância das políticas inerentes ao bem-estar e a segurança no trabalho nas organizações. Face ao cenário comum, relativo ao desenho das políticas, e a ausência, necessariamente da implementação das medidas propícias de higiene e segurança no trabalho em muitas organizações, busca-se, através deste estudo científico, apurar a situação real das medidas de higiene e segurança no trabalho no Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique, assim como o seu contributo no desempenho profissional dos colaboradores afectos a nível local¹.

Para além desta introdução, o primeiro capítulo apresenta, a contextualização, formulação do problema, objectivos, perguntas de pesquisa e justificativa. O segundo capítulo compreende a revisão da literatura sobre a temática em estudo. O terceiro capítulo apresenta a metodologia da pesquisa, onde faz-se a descrição do local de estudo, a abordagem metodológica, população, amostra e amostragem, as técnicas de recolha e análise de dados, questões éticas e limitações do estudo. O quarto capítulo cinge-se na apresentação e discussão dos dados; o quinto e último, apresenta as conclusões e as recomendações.

¹ Cfr. literatura de base usada para esta pesquisa, nomeadamente: Silva (2013), Chiavenato (2010 e 2014), Oliveira & Oliveira (2010) e Rodrigues (2006).

1.1. Contextualização

No mundo organizacional actual, a implementação de medidas de segurança no ambiente de trabalho é de extrema importância para garantir a integridade física dos colaboradores e promover um ambiente saudável e produtivo. A segurança no local de trabalho é um tema relevante em todas as indústrias, independentemente do sector; organizações de diversos seguimentos reconhecem que a segurança é um investimento essencial, não apenas para cumprir as obrigações legais, mas também para promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores (Chiavenato, 2010).

Na visão de Cabral (2012), a questão da Higiene e Segurança no Trabalho (HST) surge de forma cada vez mais sonante nas organizações, em função da evolução das leis de protecção ao trabalhador no local do trabalho, passando a ser cada vez mais uma área de destaque. Para Nhantumbo, Filipe e Nhassengo (2017) a HST é actualmente uma questão jusslaboral, constituindo um dever para as organizações, o cumprimento delas.

Nos termos dos artigos 59 e 216, da lei nº 27/2007 de 1 de Agosto (Lei do Trabalho), em Moçambique, “cada empregado tem o direito de desfrutar de medidas adequadas de protecção, segurança e higiene no trabalho, capazes de garantir a sua integridade física, moral e mental, por um lado. Por outro, os empregadores são responsáveis pela criação e desenvolvimento de meios adequados para proteger a integridade física e mental dos colaboradores e melhoria contínua das condições de trabalho. Igualmente, são obrigados a tomar todas precauções adequadas para assegurar que todos os postos de trabalho e meios de acesso e de saída para o trabalho sejam seguros e livres de riscos para segurança e saúde dos trabalhadores

As medidas de HST constituem um aspecto fundamental no quesito do desempenho laboral dos colaboradores (Bergamini, 2010). Chiavenato (2010), considera que a saúde e segurança estão no pico mais alto no âmbito da gestão das pessoas nas organizações, desempenhando papéis elementares em termos de desempenho e comprometimento.

Mediante as condições de trabalho que são proporcionadas aos colaboradores, a organização mensura os padrões de auto-estima do mesmo, na medida em que este percebe se os aspectos oferecidos por esta o satisfazem, e adequam-se as necessidades sociais e pessoais. Estas determinam a qualidade de vida do colaborador, assim como os níveis de desempenho que o mesmo poderá apresentar na organização (Gomes & Borba, 2011).

1.2. Problematização

A Cervejas de Moçambique (CDM) é uma empresa moçambicana vocacionada no fabrico de bebidas alcoólicas e líder nacional neste segmento de mercado; visando alcançar os seus objectivos, a CDM, estruturou a unidade em três áreas, produção, comercialização e administração. A área de produção é caracterizada pelo trabalho industrial que é levado a cabo pelos colaboradores responsáveis pela produção das diferentes marcas de bebidas alcoólicas produzidas pela empresa, baseado no disposto no Relatório Anual da Cervejas de Moçambique (2010). O departamento de Brewing tem como principal função, a coordenação das actividades relativas ao processo de fermentação do álcool produzido pela CDM. A nível local, são desempenhadas as mais diversas funções relativas a transformação química da cevada e os outros nutrientes que compõem a cerveja.

Consciente das contingências que podem ocorrer durante o trabalho de fermentação do álcool, e a necessidade de preservação dos colaboradores que realizam esta actividade, a CDM estabeleceu políticas de higiene e segurança no trabalho, que vão desde a formação até a supervisão no local de trabalho, assim como, políticas de Recursos Humanos (RH) que velam pelas questões de saúde dos trabalhadores. Ademais, a organização busca sempre tratar de forma minuciosa, questões relativas a ocorrências de incidentes, danos, ou qualquer tipo de acidente em meio a execução das actividades pelos colaboradores (Jairabo, 2011).

Apesar da Cervejas de Moçambique (CDM) implementar políticas de higiene e segurança no trabalho (HST) com o objectivo de garantir a integridade física e psicológica dos colaboradores, observa-se que nem sempre tais medidas são plenamente reflectidas na prática diária do Departamento de Brewing. Esta situação levanta dúvidas quanto à eficácia e ao grau de aplicação destas políticas no ambiente laboral, bem como ao seu impacto no desempenho profissional dos colaboradores. Assim, existe uma necessidade de compreender até que ponto as medidas de HST contribuem efectivamente para o desempenho dos colaboradores neste departamento específico, daí que surge a seguinte questão de partida: *Qual é o contributo das medidas de higiene e segurança, para o desempenho profissional dos colaboradores no Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique?*

1.3. Objectivos da pesquisa

Constituem objectivos deste estudo, os seguintes:

1.3.1. Objectivo geral

Analisar o contributo das medidas de higiene e segurança no desempenho profissional dos colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique, na cidade de Maputo.

1.3.2. Objectivos específicos

- Identificar as medidas de higiene e segurança estabelecidas para os colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique;
- Descrever os factores determinantes do desempenho profissional dos colaboradores no Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique;
- Explicar a relação entre as medidas de higiene e segurança e o desempenho profissional dos colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique.

1.4. Hipóteses

H0: As medidas de higiene e segurança no trabalho não têm influência estatisticamente significativa no desempenho profissional dos colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique.

H1: As medidas de higiene e segurança no trabalho têm influência estatisticamente significativa no desempenho profissional dos colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique.

H2: Para além das medidas de higiene e segurança no trabalho, existem outros factores que influenciam significativamente o desempenho profissional dos colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique.

1.5. Justificativa

Segundo Chiavenato (2006), a eficiência organizacional não depende apenas dos métodos de trabalho e dos incentivos salariais, mas também de um conjunto de condições laborais que assegurem o bem-estar físico dos trabalhadores e reduzam os níveis de fadiga.

Neste contexto, a realização do presente estudo justifica-se pela necessidade de compreender a importância das medidas de higiene e segurança no trabalho no desempenho profissional dos colaboradores, particularmente no contexto industrial da Cervejas de Moçambique (CDM), no Departamento de Brewing.

Do ponto de vista académico e formativo, este estudo contribui para o aprofundamento do conhecimento sobre a relação entre condições de trabalho e desempenho organizacional, permitindo o desenvolvimento de competências de investigação científica, nomeadamente na recolha, análise e interpretação de dados. Além disso, proporciona uma abordagem prática da aplicação de variáveis organizacionais em contextos reais, reforçando a articulação entre teoria e prática.

Do ponto de vista organizacional, os resultados poderão fornecer evidências relevantes para a melhoria das condições de trabalho, contribuindo para o aumento da eficiência e da satisfação dos colaboradores. Espera-se ainda que a melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho possa reduzir a ocorrência de acidentes laborais, diminuir a rotatividade de pessoal e aumentar os níveis de produtividade, beneficiando a organização de forma global.

No âmbito científico, o estudo apresenta relevância por abordar uma temática ainda insuficientemente explorada no contexto da Psicologia das Organizações em Moçambique, apesar da sua importância para o funcionamento das instituições. Assim, os resultados poderão servir de base para investigações futuras, contribuindo para o enriquecimento da literatura científica sobre a gestão da higiene e segurança no trabalho e o seu impacto no desempenho profissional dos colaboradores.

CAPÍTULO II: REVISÃO DE LITERATURA

A revisão de literatura refere-se à fundamentação teórica que se irá adoptar para tratar o tema e o problema de pesquisa (Silva & Menezes, 2005). Assim, esta revisão fundamenta-se em duas principais variáveis, que são: medidas de higiene e segurança e desempenho profissional dos colaboradores.

2.1. Medidas de higiene e Segurança no trabalho

Para aferir o conceito da expressão Higiene e Segurança no Trabalho, importa definir cada uma das suas partes, a saber: higiene do trabalho, por um lado e segurança do trabalho, por outro. De acordo com PRONACI (2002), a higiene do trabalho assenta em técnicas e medidas que incidem sobre o ambiente de trabalho e integra um conjunto de metodologias, não médicas, necessárias à prevenção das doenças profissionais, tendo como principal campo de acção o controlo dos agentes físicos, químicos e biológicos presentes nos componentes materiais do trabalho.

A segurança do trabalho é um conjunto de medidas e metodologias técnicas, administrativas, educacionais, médicas e psicológicas empregadas para identificar e controlar os riscos associados aos locais de trabalho e aos processos produtivos; prevenir acidentes, seja pela eliminação de condições inseguras do ambiente seja pela instrução ou pela orientação das pessoas para a implementação de práticas preventivas de forma a evitar actos inseguros e promover de um ambiente de trabalho seguro (Rodrigues, 2006 & Silva, 2013).

A higiene e segurança no trabalho (HST) é composta por normas e procedimentos adequados para proteger a integridade física e mental do colaborador, afim de prevenir possíveis riscos de saúde. Estas normas visam prevenir doenças profissionais, redução de riscos inerentes a saúde, segurança e bem-estar no trabalho, prevenção de acidentes no trabalho e entre outros (Martins & Lima 2011). Diante disso, entende-se que HST refere-se a um conjunto de normas vigentes no contexto laboral e que visam proteger a integridade física, psicológica e social do colaborador, através do controlo e prevenção de os variados riscos que podem surgir no contexto laboral.

2.1.1. Objectivos da higiene do trabalho

Segundo Silva (2013), a higiene do trabalho ou higiene industrial tem carácter eminentemente preventivo, pois, objectiva a saúde e o conforto do colaborador, evitando que se ausente provisória ou definitivamente do trabalho. Os principais objectivos da higiene do trabalho são:

- 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 de lesões; e
- Manutenção da saúde dos colaboradores e aumento da produtividade por meio de controle do ambiente de trabalho.
- Para Chiavenato (2006) esses objectivos poderão ser obtidos através de:
 - Educação dos operários, chefes, capatazes, gerentes etc, indicando os perigos existentes ensinando como evita-los;
 - Constante estado de alerta contra os riscos existentes na fábrica; e
 - Estudos observações dos novos processos ou materiais a serem utilizados.

2.1.2. Programa de Higiene do Trabalho

Silva (2013), identifica alguns aspectos envolvidos no Programa de Higiene do Trabalho, que são:

- Ambiente físico de trabalho:- compreende a iluminação, a ventilação, a temperatura e os ruídos;
- Ambiente psicológico - caracterizado pela existência de relacionamentos humanos agradáveis no ambiente de trabalho (exemplo: actividades agradáveis e motivadoras), estilo de gerência democrático e participativo, e eliminação de possíveis fontes de stress;
- Aplicação de princípios de ergonomia – inclui máquinas e equipamentos adequados às

características humanas, mesas e instalações ajustadas ao tamanho das pessoas, e ferramentas que reduzam a necessidade de esforço físico humano;

- Saúde ocupacional - diz respeito a ausência de doenças por meio da assistência médica preventiva.

2.1.3. Medidas de higiene, de protecção individual e segurança no trabalho

Segundo Rodrigues (2006), existem cinco tipos de medidas a tomar cujo seu custo não seja ser imputado aos trabalhadores:

- Impedir que os trabalhadores comam ou bebam nas zonas de trabalho de risco;
- Fornecer aos trabalhadores vestuário de protecção;
- Pôr à disposição dos trabalhadores balneários e instalações sanitárias adequadas incluindo eventualmente anti-sépticos cutâneos e gotas para os olhos;
- Velar por que todos os equipamentos de protecção sejam correctamente arrumados, controlados e limpos, reparados ou substituídos;
- Definir processos relativos à recolha, manipulação e tratamento de amostras;

De acordo com Oliveira e Oliveira (2010), a realidade do trabalho é muito diversificada; existem condições de trabalho que não proporcionam ao indivíduo oportunidades para desenvolver a sua auto-estima. Outras, não garantem sequer a segurança ou não satisfazem, adequadamente, as necessidades sociais das pessoas. Com isto a qualidade de vida do colaborador no trabalho pode ficar comprometida mediante as condições que lhe são oferecidas. A baixa qualidade de vida no trabalho, pode-se dar lugar ao *stress* laboral, pois, o interesse do trabalhador pela produtividade e pela eficiência nem sempre é acompanhado de condições de trabalho dignas e adequadas.

Oliveira e Oliveira (2010), referem-se a factores higiénicos (salário, políticas e procedimentos das empresas, estilo de supervisão, relações interpessoais, condições de trabalho, benefícios sociais, condições físicas e ambientais de trabalho) como sendo aqueles podem gerar insatisfação aos colaboradores, quando não estão presentes dentro de uma organização.

2.1.4. Finalidade de Higiene e Segurança no Trabalho

Cabral (2012), explica que a higiene e segurança têm como maior das finalidades promover melhor qualidade de vida e produtividade no ambiente laboral, salientando que as acções ou medidas preventivas adoptadas podem ser de carácter técnico, administrativas, educativas, de engenharia, organizacionais, e ambientais. Oliveira e Oliveira (2010), explica que as motivações que levam as empresas a adoptarem o sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho se devem, principalmente, a factores como melhoria contínua, melhoria na imagem, aumento da competitividade, chance de reduzir os custos com gestão, novas oportunidades de mercado, produtividade mais alta e melhorias nos produtos.

2.2. Desempenho profissional dos colaboradores

O termo desempenho pode ser entendido como a aplicação dos esforços pelos colaboradores em busca de produtividade efectiva, que satisfação das necessidades do cliente (Stoffel, 2000). Ainda na visão de Stoffel (2000, p.11) “desempenho é uma acção que pode ser verificada e mensurada”.

O desempenho profissional é medido pela capacidade do indivíduo em alcançar metas estabelecidas, utilizando os recursos disponíveis de maneira eficaz e eficiente." (Marras, 2011, p.95).

O desempenho humano na organização é extremamente contingencial. Varia de pessoa para pessoa e de situação para situação, pois depende de inúmeros factores condicionantes que o influenciam poderosamente (Chiavenato, 2014).

2.2.1. Factores determinantes do desempenho profissional

De acordo com Bastos (2008), o desempenho dos indivíduos em situações de trabalho apresenta-se como fruto da interacção entre factores do ambiente e factores pessoais, e seus resultados são medidos de forma comparativa entre o que é desejado pela organização e o que é realizado pelo indivíduo. Para Lopes, Silva e Queiroz (2018), os principais factores determinantes do desempenho profissional são:

- **Motivação:** a motivação é activa participação e compromisso para alcançar os resultados previstos de um determinado individuo. Os indivíduos nas organizações devem ser impulsionados (motivados), para que possam apresentar um bom

desempenho laboral.

- **Remuneração:** as relações humanas estavam na convicção de que a chave para a produtividade reside no aumento da satisfação do trabalho e não apenas no aumento salarial. Ainda na visão deste, chega-se à questão importante de que o comportamento humano é complexo e afirmar simplesmente que o salário é a única variável que mantém o comportamento produtivo do trabalhador é um engano. Para Robbins (2009), se um empresário quer que seus colaboradores trabalhem de forma produtiva e sem níveis de absenteísmo, ele deve se certificar de que o comportamento de trabalhar esteja sendo devidamente reforçado, não somente com salários, mas com adequadas condições de trabalho.
- **Benefícios, reconhecimento e realização pessoal:** os sistemas de remuneração, avaliação de desempenho e planos de benefícios são factores cruciais da estratégia motivacional para estimular um profissional a absorver realmente a cultura, objectivos e metas da organização. É através das remunerações e sistemas de recompensa oferecidos, que as organizações buscam motivar os seus cooperadores, afim de atender as suas necessidades e direccioná-los a alcançar o desempenho profissional requerido pela empresa.
- **Higiene e Segurança no Trabalho:** as condições de trabalho e as regras de segurança e Higiene correspondentes, constituem um factor da maior importância para a melhoria de desempenho das organizações, através do aumento da sua produtividade obtida em condições de menor absentismo e sinistralidade. Igualmente, Leigh (2017), considera que a promoção da saúde e da segurança no local de trabalho é um investimento estratégico para a organização, pois melhora o desempenho do trabalhador, reduzindo o absenteísmo, melhorando a produtividade e aumentando a qualidade do trabalho.

Stasiaki e Silva (2016) consideram que, desde os primórdios da administração, as empresas percebem que a sua produtividade está directamente relacionada com o bem-estar dos seus colaboradores, e não há dúvidas sobre a necessidade de se incluir esses factores entre as prioridades na política da empresa. Esses factores, têm como principal objectivo, recompensar de maneira justa o desempenho do trabalhador, tornando perceptível um clima de justiça e igualdade.

2.3. Relação entre Medidas de Higiene e Segurança e desempenho profissional

As medidas de higiene e segurança no trabalho constituem um conjunto de condições organizacionais destinadas a garantir a integridade física, mental e social dos trabalhadores no ambiente laboral. Segundo Chiavenato (2006), as condições de trabalho adequadas contribuem diretamente para o bem-estar do trabalhador, influenciando o seu comportamento, motivação e desempenho.

Neste sentido, estabelece-se uma relação direta entre as medidas de higiene e segurança no trabalho e o desempenho profissional, uma vez que ambientes laborais seguros e devidamente estruturados tendem a reduzir os riscos de acidentes, o absentismo e os níveis de stress, favorecendo o aumento da produtividade e da eficiência no desempenho das tarefas (Oliveira, 2015).

De acordo com Lima (2010), a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho constitui um factor determinante para o aumento da produtividade e competitividade organizacional, sendo essencial para o bom funcionamento dos sistemas produtivos. Assim, quanto mais eficazes forem as políticas de higiene e segurança no trabalho implementadas numa organização, maior tende a ser o nível de desempenho profissional dos colaboradores, refletido no seu compromisso, rendimento e qualidade do trabalho realizado (Chiavenato, 2006; Oliveira, 2015).

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

Segundo Prodanov e Freitas (2013, p.14), “a metodologia examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a colecta e o processamento de informações, visando o encaminhamento e resolução de problemas e/ou questões de investigação”. Neste capítulo, são apresentados os caminhos, passos, técnicas, e métodos usados na efectivação do estudo.

3.1. Descrição do local de estudo

De acordo com o Relatório Anual da Cervejas de Moçambique (2010), a Cervejas de Moçambique – CDM é uma Sociedade Anónima, registada na República de Moçambique, a 1 de Agosto de 1995, na sequência da privatização das fábricas de Cerveja MacMahon (Maputo) e Manica (Beira). A privatização foi efectuada no contexto do Programa de Reajustamento Económico do Governo (PREG). A principal actividade da CDM é a produção, distribuição e venda de cerveja. A empresa está cotada na Bolsa de Valores de Moçambique (BVM).

O Departamento de Brewing é dos mais antigos e tradicionais da CDM. A sua função é inerente a existência da própria fábrica, desde a época do Mac Mahon, sendo que as suas actividades, assim como equipamentos passaram por transformações ao longo dos anos. Também conhecido como a secção dos processos químicos da cevada, este departamento é responsável por desenvolver os mecanismos de fermentação da bebida alcoólica produzida na empresa.

A nível do Brewing existe diversidade em termos dos colaboradores afectos, quer em relação a área de formação, assim como o nível académico, pois as funções são diversificadas, que vão desde a planificação, monitoria, execução, entre outros, existindo desde engenheiros químicos, até operários. Ao todo, o departamento conta com 96 colaboradores, afectos nas mais diversas actividades e secções do processo de fermentação; os mesmos operam em turnos, existindo escalas de trabalho, incluindo colaboradores temporários (*freelancers*).

3.2. Tipo de Pesquisa

Esta pesquisa é aplicada, exploratória, estudo de caso e quantitativa quanto a natureza, objetivos, procedimentos, abordagem, respectivamente. A opção pela pesquisa aplicada justifica-se pelo facto de o estudo estar orientado para a resolução de um problema específico do contexto organizacional da Cervejas de Moçambique (CDM), nomeadamente no Departamento de Brewing, procurando compreender o contributo das medidas de higiene e segurança no trabalho no desempenho profissional dos colaboradores. Este tipo de pesquisa permite a utilização de conhecimentos científicos para a resolução de problemas práticos do quotidiano organizacional (Gil, 2008).

Quanto aos objetivos, a pesquisa é exploratória, uma vez que visa proporcionar maior familiaridade com o problema em análise, permitindo a sua melhor compreensão e a construção de hipóteses mais consistentes. Este tipo de abordagem é adequado quando o tema ainda não foi suficientemente explorado no contexto específico em estudo (Gil, 2008).

No que se refere à abordagem, a pesquisa é quantitativa, pois recorre à recolha de dados por meio de questionários e à utilização de técnicas estatísticas para a análise dos resultados. Esta abordagem foi escolhida por permitir a mensuração objetiva das variáveis em estudo e a generalização dos resultados para a população-alvo, assumindo os dados como representativos da realidade investigada (Gerhardt & Silveira, 2009).

Relativamente aos procedimentos, trata-se de um estudo de caso, uma vez que se concentra na análise aprofundada de uma realidade específica, permitindo compreender o fenómeno em contexto real. Esta opção justifica-se pelo facto de o estudo incidir apenas sobre os colaboradores do Departamento de Brewing da CDM, possibilitando uma análise detalhada e contextualizada do fenómeno em estudo (Zanella, 2011).

3.3. População, Amostra e Amostragem

Segundo Marconi e Lakatos (2003), a população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum e amostra é o subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população (Gil, 2008). A população deste estudo é constituída por 96 colaboradores efectivos do Departamento de Brewing da CDM, dos quais foram seleccionados 28 participantes, através da amostragem, por acessibilidade ou conveniência. Este tipo de

amostragem é entendido por Gil (2008), como sendo aquela em que pesquisador que selecciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo.

3.4. Instrumento de Colecta e Análise de Dados

Para o processo de recolha de dados, foi utilizado o questionário padronizado de avaliação de higiene e segurança no trabalho desenvolvido por Borges et al. (2013), tendo sido realizada uma adaptação limitada às questões sociodemográficas e à contextualização linguística dos itens, de acordo com as especificidades do público-alvo.

O instrumento é composto por duas partes principais:

1. A primeira parte refere-se aos dados sociodemográficos dos participantes.
2. A segunda parte avalia a variável independente do estudo, ou seja, as **condições de higiene e segurança no trabalho (HST)**, sendo constituída por 24 itens distribuídos em dimensões relacionadas com: condições físicas de trabalho, organização do ambiente laboral e percepção de segurança no local de trabalho. As afirmações foram respondidas através de uma escala de Likert de 5 pontos, variando entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”.

A variável dependente, **desempenho profissional**, foi avaliada através do Questionário para Avaliação dos Factores de Desempenho Laboral de Hronec (1994), que permite medir indicadores de produtividade, qualidade e eficiência no trabalho.

A aplicação do questionário foi realizada em formato físico, no local de trabalho, na Cervejas de Moçambique (CDM), na cidade de Maputo, junto dos colaboradores do Departamento de Brewing seleccionados na amostra. A recolha de dados decorreu durante três dias, de 04 a 06 de abril de 2024.

Os dados foram analisados com recurso ao software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 25.0. Para apoio na organização de dados e construção de gráficos, foi utilizado o Microsoft Excel.

A análise incluiu estatística descritiva, nomeadamente frequências absolutas e relativas, médias e cruzamento de variáveis.

Para testar a relação entre as variáveis do estudo (HST e desempenho profissional), foi utilizado o **coeficiente de correlação de Pearson**, adequado para variáveis quantitativas e escalas de Likert tratadas como intervalares.

Segundo Filho e Júnior (2009), a correlação pode ser positiva ou negativa. A correlação positiva ocorre quando o aumento dos valores de uma variável está associado ao aumento dos valores de outra variável. Por outro lado, a correlação negativa ocorre quando o aumento de uma variável está associado à diminuição da outra.

O coeficiente de correlação varia entre -1 e +1, sendo que valores próximos de +1 indicam forte correlação positiva, valores próximos de -1 indicam forte correlação negativa e valores próximos de 0 indicam ausência de correlação linear.

No presente estudo, esta análise permite verificar o grau de associação entre as condições de higiene e segurança no trabalho e o desempenho profissional dos colaboradores do Departamento de Brewing da CDM.

-1,00	←	Correlação negativa perfeita
-0,60	←	Forte correlação negativa
-0,30	←	Correlação negativa moderada
-0,10	←	Fraca correlação negativa
0,00	←	Não há correlação
+0,10	←	Fraca correlação positiva
+0,30	←	Correlação positiva moderada
+0,60	←	Forte correlação positiva
+1,00	←	Correlação positiva perfeita

Valores numéricos negativos, como -1,00, -0,60, -0,30 e -0,10, indicam uma correlação negativa, enquanto valores positivos, como +1,00, +0,60, +0,30 e +0,10, refletem uma correlação positiva. Quanto ao grau de associação, quanto mais próximo de 1,00 o valor estiver,

seja positivo ou negativo, maior será a intensidade da correlação. Como a intensidade não depende da direção, -0,10 e +0,10 representam a mesma intensidade (fraca, em ambos os casos), assim como -0,80 e +0,80 indicam uma intensidade equivalente (muito forte, em ambos os casos) (Filho & Júnior, 2009).

3.5. Considerações Éticas

Todos os procedimentos éticos, como o anonimato e a confidencialidade inerentes a pesquisa em Psicologia foram respeitados. Antes do início do processo de recolha de dados, foi submetido um resumo do projecto de pesquisa para apreciação e A recolha de dados foi efectuada após a autorização pela CDM.

Aos participantes, lhes foi assegurado anonimato e confidencialidade na recolha e tratamento de todas as informações obtidas.

3.6. Limitações do Estudo

As principais limitações do estudo são:

- As principais limitações do presente estudo estão associadas à natureza da amostragem, ao contexto de recolha de dados e à disponibilidade de literatura científica no contexto moçambicano.
- Em primeiro lugar, importa referir que os resultados do estudo não são generalizáveis para toda a população de 96 colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique, uma vez que foi utilizada uma amostragem não probabilística por conveniência. Este tipo de amostragem não garante representatividade estatística da população, na medida em que os participantes são seleccionados com base na sua disponibilidade e acessibilidade, o que pode introduzir um viés de seleção e limitar a inferência dos resultados para o universo total dos colaboradores (Gil, 2008).
- Em segundo lugar, o facto de a recolha de dados ter sido realizada num período curto de tempo pode ter limitado a participação de alguns colaboradores, o que restringe ainda mais a diversidade das respostas obtidas e pode influenciar a robustez dos resultados.
- Por fim, destaca-se a escassez de estudos científicos no contexto moçambicano, particularmente na área da Psicologia Organizacional aplicada à indústria, que abordem de forma específica a relação entre higiene e segurança no trabalho e o desempenho

profissional. Esta limitação dificultou a comparação dos resultados com investigações realizadas em contextos semelhantes, reduzindo as possibilidades de contraste empírico e aprofundamento teórico.

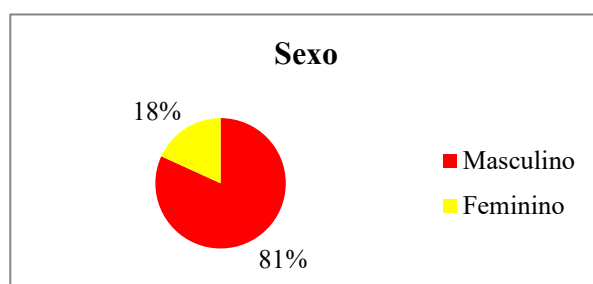
CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

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

4.1. Caracterização dos Participantes

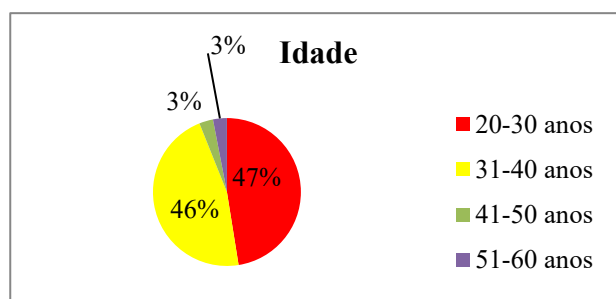
No que concerne a informação sociodemográfica colhida dos participantes a nível do Departamento de *Brewing* na CDM, destaca-se uma prevalência do sexo masculino (81%), em relação a idade, predomina a faixa entre 20-30 anos (47%), seguido da faixa entre 31-40 anos (46%). Quanto a escolaridade domina o nível médio (57%) e em seguida, o superior (33%), e no tempo de trabalho, destacam-se os trabalhadores que possuem tempo menor ou igual a 10 anos (75%), destacando-se, igualmente, os que possuem (21%), tal como se pode apurar através dos gráficos á seguir.

Gráfico 1: Informação em função do sexo



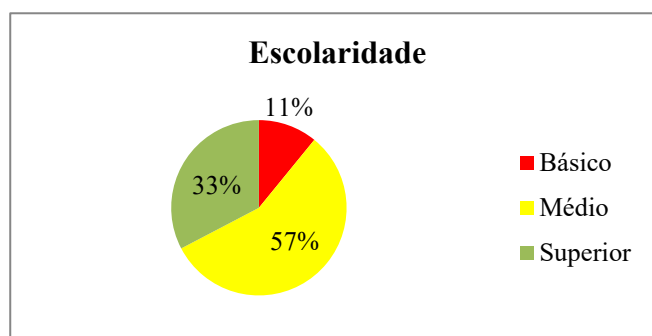
Fonte: Elaborado com base nos dados (questionário)

Gráfico 2: Informação em função da idade



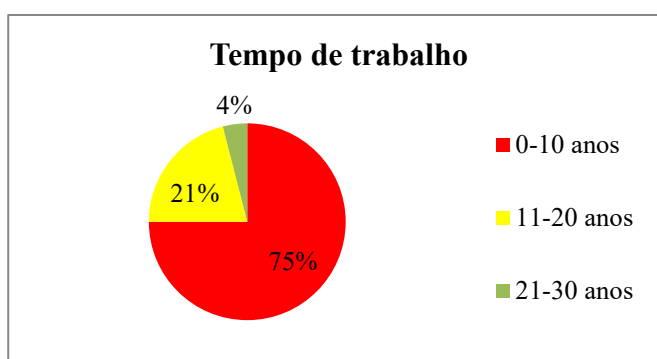
Fonte: Elaborado com base nos dados (questionário)

Gráfico 3: Informação em função do grau de escolaridade



Fonte: Elaborado com base nos dados (questionário)

Gráfico 4: Informação mediante o tempo de trabalho



Fonte: Elaborado com base nos dados (questionário)

4.2. Medidas de Higiene e Segurança estabelecidas para os colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique

A apresentação e discussão dos resultados inerentes as medidas de HST estabelecidas para os colaboradores do Departamento de Brewing das Cerveja de Moçambique foi feita tendo como base as três dimensões criadas no âmbito da concepção do questionário que avaliam a propulsão das medidas de higiene e segurança no desempenho profissional dos colaboradores. Tais dimensões são: condições de higiene e segurança, benefícios sociais, motivação e remuneração. A seguir apresenta-se e discute-se os dados, em cada categoria.

A tabela 1 indica a apreciação, pelos participantes da pesquisa, das condições de higiene e segurança, que a empresa CDM oferece aos colaboradores afectos no Departamento de Brewing.

Tabela 1: Apreciação das medidas de higiene e segurança, pelos participantes da pesquisa

Afirmações	Discordo totalmente	Discordo	Às vezes	Concordo	Concordo totalmente
Gabinetes, refeitórios e sanitários		18%	54%	20%	8%
Aplicações e equipamentos		21%	51%	28%	
Instalações e equipamentos		18%	58%	24%	
Conforto e bem-estar físico	13%	26%	49%	2%	
Meios para desemp. Funções			24%	45%	31%
Gabinete (Medicina e Psicologia)	31%	51%		18%	

Fonte: Elaborado com base nos dados do questionário.

Baseado na tabela 1, a análise geral dos dados colectados de 28 participantes sobre a satisfação com medidas de higiene e segurança revela uma prevalência significativa de insatisfação em várias dimensões. No geral, uma parcela considerável dos entrevistados não está satisfeita com as condições fornecidas. Por exemplo, em relação aos gabinetes, refeitórios e sanitários, 72% dos participantes (20 pessoas) discordam totalmente ou parcialmente da adequação dessas instalações. De maneira semelhante, 76% dos participantes (21 pessoas) expressaram insatisfação com as instalações e equipamentos, indicando que essas áreas específicas são percebidas como deficitárias.

Destacando duas dimensões específicas, temos a percepção sobre os gabinetes, refeitórios e sanitários, onde 18% (5 pessoas) discordam totalmente e 54% (15 pessoas) discordam, apontando para uma significativa necessidade de melhorias nessas áreas. Por outro lado, o conforto e bem-estar físico mostra uma distribuição diferente, com 13% (4 pessoas) discordando totalmente e 26% (7 pessoas) discordando, enquanto 49% (14 pessoas) consideram que, às vezes, as medidas são adequadas. Essa variação sugere que, embora haja um nível de insatisfação, há também uma aceitação moderada, destacando a necessidade de focar em melhorias específicas, mas reconhecendo que algumas medidas estão parcialmente adequadas.

A insatisfação com as condições de higiene e segurança evidencia a importância de investimentos em infraestrutura adequada, conforme Herzberg (1993) citado por Chiavenato (2003), que destaca a relevância de factores higiênicos para evitar insatisfação no ambiente de trabalho. Além disso, Chiavenato (2014) argumenta que o ambiente físico influencia diretamente o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. Embora existam percepções

moderadas de adequação em algumas dimensões, a insatisfação predominante ressalta a necessidade de intervenções específicas para melhorar as condições e fortalecer a motivação no trabalho.

Tabela 2: Apreciação dos benefícios, reconhecimento e realização pessoal pelos participantes da pesquisa

Afirmações	Discordo totalmente	Discordo	Às vezes	Concordo	Concordo totalmente
Ser avaliado				65%	35%
Justiça da avaliação			23%	57%	20%
Info. desempenho				65%	35%
Satis. sist. Recompensa		34%		46%	20%
Horário (trabalho-família)	59%	31%	10%		
Satis. (ass. médica, ensino, etc)		27%		40%	33%

Fonte: Elaborado com base nos dados do questionário.

A tabela 2 mostra a apreciação de diversos factores que medem a conformidade dos participantes da pesquisa, com os benefícios, reconhecimento e realização pessoal, oferecidos e promovidos pela CDM. Em geral, os dados indicam uma percepção mista, com um viés mais negativo. Em relação à avaliação e comunicação de resultados, 65% dos participantes (18 pessoas) concordam totalmente que são avaliados e recebem feedback, enquanto 35% (10 pessoas) concordam parcialmente. Sobre a justiça do sistema de avaliação de desempenho, há uma divisão mais equilibrada: 23% (6 pessoas) discordam totalmente, 57% (16 pessoas) discordam, e 20% (6 pessoas) consideram que, às vezes, o sistema é justo. Isso sugere que há uma preocupação considerável com a equidade das avaliações de desempenho.

Destacando duas dimensões específicas, a obtenção regular de informações sobre desempenho e a satisfação com o horário de trabalho mostram percepções contrastantes. No caso do, 65% (18 pessoas) discordam totalmente de que recebem informações regulares sobre seu desempenho, enquanto 35% (10 pessoas) concordam parcialmente, indicando uma lacuna significativa na comunicação do desempenho. Por outro lado, 59% (17 pessoas) discordam totalmente da flexibilidade do horário de trabalho, 31% (9 pessoas) discordam, e apenas 10% (2 pessoas) consideram que, às vezes, há flexibilidade, o que revela uma necessidade clara de melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para aumentar a satisfação dos colaboradores.

Em suma, a análise dos factores relacionados aos benefícios, reconhecimento e realização pessoal aponta para desafios em comunicação e equidade, alinhando-se às ideias de Robbins (2009), que destaca a importância do feedback regular para manter a motivação e o desempenho. A percepção de injustiça no sistema de avaliação reforça a necessidade de transparência e critérios claros, como sugerido por Locke (1996) citado por Santos (2008) que associa equidade e clareza de metas à satisfação no trabalho. Além disso, a insatisfação com a flexibilidade do horário demonstra um impacto direto na qualidade de vida dos colaboradores, exigindo estratégias que promovam maior equilíbrio entre demandas profissionais e pessoais.

Tabela 3: Apreciação da motivação pelos participantes da pesquisa

Afirmações	Discordo totalmente	Discordo	Às vezes	Concordo	Concordo totalmente
Satis. Problemas			34%	41%	25%
Boas relações/colegas			3%	56%	41%
Sei o que todos esperam				71%	29%
Ajuda, colaboração e cooperação			21%	66%	13%
Ambiente de trabalho sem conflitos			11%	33%	56%
O trabalho em equipa é estimulado					

Fonte: Elaborado com base nos dados do questionário.

A análise geral dos dados mostra uma avaliação positiva sobre a motivação dos colaboradores em relação a diversos aspectos do ambiente de trabalho. A maioria dos participantes expressa satisfação com o ambiente de trabalho, destacando uma percepção favorável em várias áreas. Por exemplo, em relação ao ambiente de trabalho sem conflitos, 56% dos participantes (16 pessoas) concordam totalmente, e 33% (9 pessoas) concordam, resultando em um total de 89% de concordância. Isso indica que os colaboradores percebem um ambiente de trabalho harmonioso e livre de conflitos.

Destacando duas dimensões específicas, temos as boas relações com os colegas e a clareza sobre as expectativas. 41% dos participantes (11 pessoas) concordam totalmente, e 56% (16 pessoas) concordam, somando 97% de concordância. Isso sugere que quase todos os colaboradores têm boas relações com seus colegas, o que é um factor positivo para a motivação e o trabalho em equipe. Outrossim, 71% dos participantes (20 pessoas) concordam totalmente que sabem o que todos esperam deles, e 29% (8 pessoas) concordam parcialmente, totalizando 100% de concordância. Essa clareza nas expectativas contribui significativamente para a motivação dos colaboradores, pois, eles entendem seus papéis e responsabilidades dentro da

organização.

A percepção positiva do ambiente de trabalho e das relações interpessoais reforça a relevância de um clima organizacional saudável, conforme enfatizado por Chiavenato (2014), que associa a harmonia e a clareza nas expectativas ao aumento da motivação e do desempenho. Boas relações com os colegas promovem cooperação e fortalecem o trabalho em equipe, enquanto a clareza sobre os papéis e responsabilidades reduz incertezas, gerando maior comprometimento. Esses aspectos destacam a importância de um ambiente organizado e colaborativo para potencializar o engajamento dos colaboradores.

Tabela 4: Apreciação da remuneração pelos participantes da pesquisa

Afirmarões	Discordo totalmente	Discordo	Às vezes	Concordo	Concordo totalmente
Possui apoio do chefe			32%	23%	45%
Existe envolvimento da Direcção			28%	34%	38%
Pago/minhas responsabilidades	10%	43%	19%	28%	
Satis. com as regalias e benefícios		33%	13%	28%	26%
Nível de remuneração é justo/colegas	19%	49%		24%	8%
Vencimentos/na profissão	23%	61%		16%	

Fonte: Elaborado com base nos dados do questionário.

A análise dos dados da tabela 8, referente à apreciação da remuneração pelos participantes da pesquisa, revela percepções mistas. Em relação ao apoio da chefia direta, 45% dos participantes (13 pessoas) concordam parcialmente que recebem apoio, enquanto 32% (9 pessoas) às vezes concordam, e 23% (6 pessoas) discordam. Isso indica que, embora haja um apoio razoável da chefia, há uma margem considerável de insatisfação. Quanto ao envolvimento da Direcção, 38% dos participantes (11 pessoas) concordam parcialmente, mas 28% (8 pessoas) discordam e 34% (10 pessoas) concordam às vezes, sugerindo que a percepção do envolvimento da Direcção é menos positiva.

Destacando duas dimensões específicas, a satisfação com as regalias e benefícios e o nível de remuneração justo em comparação com colegas apresentam percepções variadas. 26% dos participantes (7 pessoas) concordam totalmente com a satisfação das regalias e benefícios,

enquanto 33% (9 pessoas) discordam totalmente e 13% (4 pessoas) discordam parcialmente, mostrando uma divisão significativa nas opiniões. 19% dos participantes (5 pessoas) discordam totalmente que a remuneração é justa em relação aos colegas, e 49% (13 pessoas) discordam, indicando que a maioria sente que a remuneração é inadequada em comparação com colegas em situações semelhantes. Essas percepções destacam a necessidade de a organização revisar suas políticas de remuneração e benefícios para melhorar a satisfação dos colaboradores.

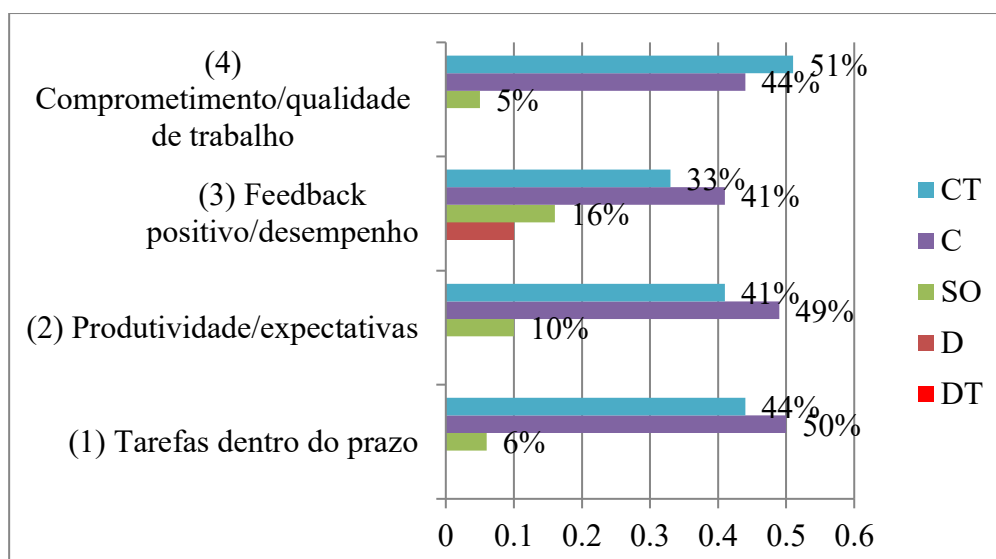
As percepções mistas sobre remuneração e benefícios destacam a importância de políticas salariais justas e transparentes, como apontado por Armstrong (2020), que enfatiza a equidade interna e externa como pilares fundamentais para a satisfação dos colaboradores. A insatisfação com a justiça salarial pode prejudicar a motivação e fomentar comparações negativas entre colegas. Além disso, o apoio limitado da chefia e o envolvimento inconsistente da Direção reforçam a relevância da liderança participativa, como discutido por Yukl (2013), que defende que líderes mais engajados aumentam o comprometimento e promovem uma percepção positiva sobre a organização.

4.3. Descrever os factores determinantes do desempenho profissional dos colaboradores no Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique

Neste ponto, são apresentados os dados, através de gráficos de barras, inerentes aos factores determinantes do desempenho profissional dos colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique, decorrentes da aplicação do questionário relativo aos Factores de desempenho profissional de Hronec (1994), em que os resultados são expressos com base nas escalas de Likert², mediante cinco principais dimensões, a saber, (i) desempenho profissional, (ii) habilidades e capacidade técnica, (iii) comunicação e trabalho em equipa, (iv) gestão e adaptação ao trabalho.

Gráfico 5: Dados sobre os factores inerentes ao desempenho profissional

² DC (Discordo Totalmente); D (Discordo); SO (Sem Opinião); C (Concordo); CT (Concordo Totalmente).



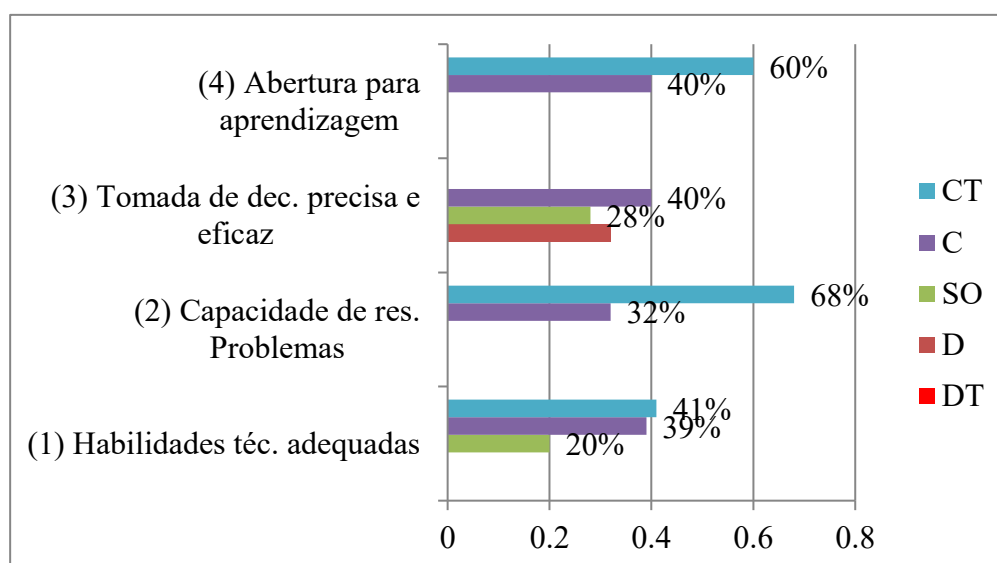
Fonte: Elaborado com base nos dados do questionário.

Os dados indicam uma percepção majoritariamente positiva sobre o desempenho profissional. No **cumprimento de tarefas dentro do prazo**, 94% concordam (26 colaboradores), dos quais 50% concordam (14 colaboradores) e 44% concordam totalmente (12 colaboradores). Quanto à **produtividade alinhada às expectativas**, 90% concordam (25 colaboradores), dos quais 49% concordam (14 colaboradores) e 41% concordam totalmente (11 colaboradores).

O **feedback positivo pelo desempenho** apresenta maior variação, com 74% concordando (21 colaboradores), dos quais 33% concordam totalmente (9 colaboradores) e 41% concordam (12 colaboradores), enquanto 26% (7 colaboradores) permanecem neutros ou discordam. Por fim, 95% concordam (27 colaboradores) sobre o **comprometimento com a qualidade do trabalho**, dos quais 44% concordam (12 colaboradores) e 51% concordam totalmente (15 colaboradores).

A percepção positiva sobre o desempenho profissional reflete uma cultura organizacional que valoriza eficiência e qualidade, alinhando-se à visão de Bastos (2008, p.11), que destaca a “importância do comprometimento para o alcance de objetivos organizacionais”. O alto índice de concordância no cumprimento de prazos e na produtividade indica que os colaboradores possuem clareza de metas e estão alinhados com as expectativas. No entanto, a variação no feedback positivo, como discutido por Luthans (2011), aponta para a necessidade de estratégias consistentes de reconhecimento, essenciais para reforçar comportamentos desejados e fomentar um ambiente de trabalho motivador.

Gráfico 6: Dados sobre os factores inerentes as habilidades e capacidade técnica



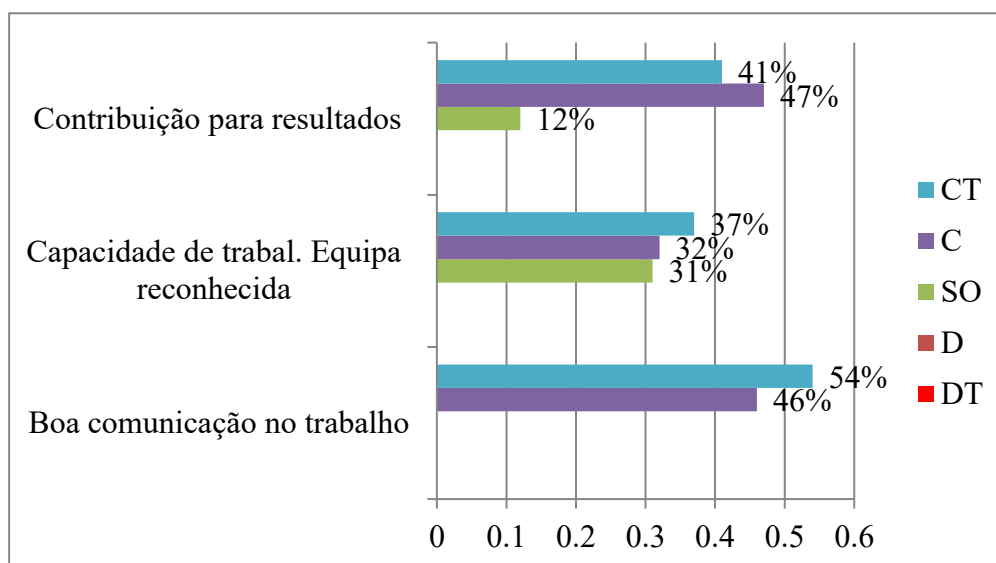
Fonte: Elaborado com base nos dados do questionário.

Os dados indicam uma percepção positiva sobre os factores avaliados. No caso das **habilidades técnicas adequadas**, 80% concordam (22 colaboradores), dos quais 39% concordam (11 colaboradores) e 41% concordam totalmente (11 colaboradores). Sobre a **capacidade de resolver problemas**, 100% concordam (28 colaboradores), dos quais 32% concordam (9 colaboradores) e 68% concordam totalmente (19 colaboradores).

Em relação à **tomada de decisão precisa e eficaz**, 68% concordam (19 colaboradores), dos quais 28% concordam (8 colaboradores) e 40% concordam totalmente (11 colaboradores), enquanto 32% (9 colaboradores) discordam. Por fim, 100% concordam (28 colaboradores) quanto à **abertura para aprendizagem**, dos quais 40% concordam (11 colaboradores) e 60% concordam totalmente (17 colaboradores).

A percepção positiva sobre as habilidades técnicas e a capacidade de resolver problemas evidencia a preparação técnica e o comprometimento dos colaboradores, aspectos essenciais para a eficiência organizacional, conforme destacado por Lima e Silva (2020). A unanimidade em relação à abertura para aprendizagem demonstra um ambiente favorável à adaptação e ao desenvolvimento contínuo, alinhando-se à visão de Caixote e Monjane (2013) sobre a importância de competências dinâmicas no ambiente de trabalho. No entanto, a divisão em torno da tomada de decisão eficaz sugere a necessidade de intervenções específicas, como treinamentos em liderança e processos decisórios estruturados, para fortalecer essa dimensão.

Gráfico 7: Dados sobre os factores inerentes a comunicação e trabalho em equipa

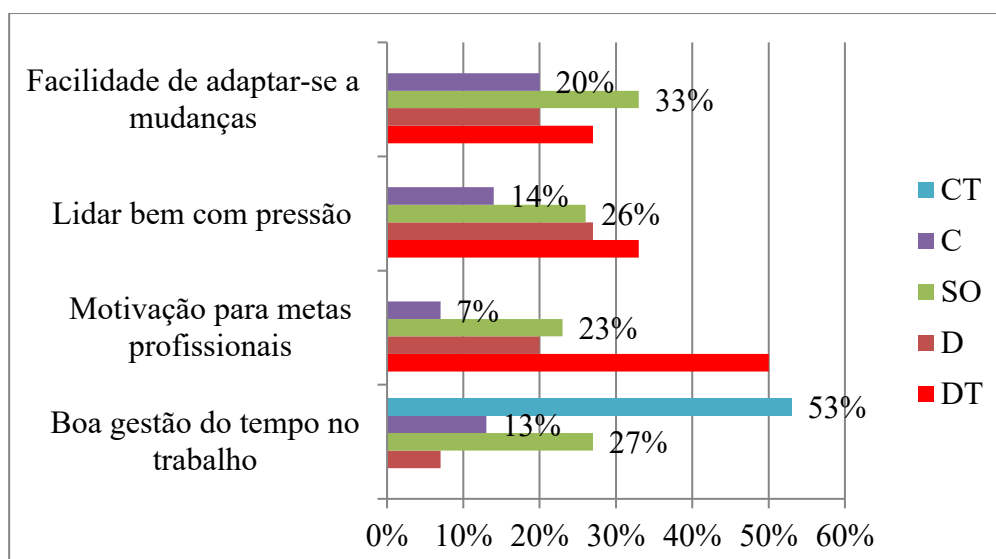


Fonte: Elaborado com base nos dados do questionário.

Os dados indicam uma percepção positiva sobre os factores avaliados. Quanto à **boa comunicação no trabalho**, 100% concordam (28 colaboradores), dos quais 46% concordam (13 colaboradores) e 54% concordam totalmente (15 colaboradores). Sobre a **capacidade de trabalho em equipe reconhecida**, 100% concordam (28 colaboradores), dos quais 31% concordam (9 colaboradores), 32% concordam totalmente (9 colaboradores) e 37% concordam plenamente (10 colaboradores). Em relação à **contribuição para os resultados**, 88% concordam (25 colaboradores), dos quais 47% concordam (13 colaboradores) e 41% concordam totalmente (12 colaboradores), enquanto 12% (3 colaboradores) discordam ou se mantêm neutros.

A **boa comunicação no trabalho** é unanimemente reconhecida como um ponto forte, com 100% de concordância, corroborando a importância da comunicação eficiente para o alinhamento e a coesão organizacional, como destacado por Kinicki (2020). A capacidade de trabalho em equipe também recebeu reconhecimento integral, evidenciando um ambiente colaborativo robusto e funcional. Por outro lado, a contribuição para os resultados, embora bem avaliada por 88% dos colaboradores (um total de 25), apresenta uma margem de insatisfação de 12% (um total de 3), indicando a necessidade de um esforço contínuo para envolver todos os indivíduos nos objectivos organizacionais.

Gráfico 8: Dados sobre os factores inerentes a gestão e adaptação ao trabalho



Fonte: Elaborado com base nos dados do questionário.

Os dados indicam uma percepção geral mista, com maior predominância de avaliações negativas em alguns factores. Quanto à **boa gestão do tempo no trabalho**, a percepção é positiva, com 66% concordando (19 colaboradores), dos quais 13% concordam (4 colaboradores) e 53% concordam totalmente (15 colaboradores), enquanto 34% (9 colaboradores) discordam ou se mantêm neutros. Sobre a **motivação para metas profissionais**, a percepção é negativa, com apenas 30% concordando (8 colaboradores), dos quais 23% concordam (6 colaboradores) e 7% concordam totalmente (2 colaboradores), enquanto 70% (20 colaboradores) discordam ou se mantêm neutros.

Em relação a **lidar bem com pressão**, a percepção é negativa, com 40% concordando (11 colaboradores), dos quais 26% concordam (7 colaboradores) e 14% concordam totalmente (4 colaboradores), enquanto 60% (17 colaboradores) discordam ou se mantêm neutros. Por fim, quanto à **facilidade de adaptação a mudanças**, a percepção é mista, com 53% concordando (15 colaboradores), dos quais 33% concordam (9 colaboradores) e 20% concordam totalmente (6 colaboradores), enquanto 47% (13 colaboradores) discordam ou se mantêm neutros.

A análise dos dados revela que, embora a boa gestão do tempo e a adaptação a mudanças sejam percebidas de forma positiva, a motivação para metas e a capacidade de lidar com pressão indicam áreas de melhoria. Segundo Robbins (2009), na sua obra comportamento organizacional, a falta de motivação pode resultar em menor desempenho e comprometimento organizacional, enquanto a pressão mal administrada pode impactar negativamente o bem-estar dos colaboradores. Além disso, a facilidade de adaptação a mudanças está relacionada à

flexibilidade organizacional, como ressaltado por Hersey, Blanchard e Johnson (2013), destacando a importância de um ambiente que favoreça a mudança e o desenvolvimento contínuo.

4.4. Relação entre as medidas de higiene e segurança e o desempenho profissional dos colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique

Neste ponto são apresentados os resultados decorrentes do teste de correlação entre os resultados dos factores de QVT e do desempenho profissional dos participantes do estudo.

Tabela 5: Dados sobre a relação entre as medidas de higiene e segurança e o desempenho profissional dos colaboradores

Dimensões	Desempenho Profissional	Habilidades e Capacidade Técnica	Comunicação e Trabalho em Equipa	Gestão e Adaptação ao Trabalho
Condições de higiene e segurança	0.40	0.55 *	0.35	0.42
Benefícios sociais	0.48	0.60 *	0.34	0.41
Motivação	0.55*	0.70 **	0.43	0.46
Remuneração	0.47	0.58 *	0.37	0.40

Fonte: Elaborado com base nos dados do questionário.

Em geral, os dados indicam que existe uma correlação positiva (embora não estatisticamente significativa) entre as medidas de HST e os factores de desempenho profissional. Com base nos dados apresentados, podemos observar que há correlação significativa entre algumas medidas de HST e os factores de desempenho profissional. A motivação, com uma correlação de 0.55, e os benefícios sociais, com uma correlação de 0.60, têm correlação positiva significativa com as habilidades e capacidade técnica.

A motivação também apresenta forte correlação com o desempenho profissional (0.55*), e a remuneração está positivamente correlacionada com as habilidades e capacidade técnica (0.58*). No entanto, as condições de higiene e segurança não apresentam correlação significativa com os factores de desempenho, já que a correlação fica abaixo dos limites de significância.

CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1. Conclusões

Este estudo analisou o contributo das medidas de higiene e segurança no desempenho profissional dos colaboradores no Departamento de *Brewing da Cervejas de Moçambique*. Durante a elaboração, pautou-se pela abordagem de pesquisa quantitativa, mediante a aplicação de um questionário, dividido em três partes ao total de 28 participantes, que foram seleccionados com base na amostragem por acessibilidade ou conveniência.

Quanto aos objectivos específicos, nas medidas de higiene e segurança estabelecidas para os colaboradores do Departamento de *Brewing da Cervejas de Moçambique*, os resultados demonstram uma avaliação predominantemente negativa em relação às medidas de higiene, segurança, benefícios, motivação e remuneração pelos colaboradores afectos neste departamento. A análise dos dados revela insatisfação em várias dimensões, com poucas exceções. Em relação às condições de higiene e segurança, (72%) dos participantes expressam insatisfação quanto aos gabinetes, refeitórios e sanitários, enquanto (76%) consideram inadequadas as instalações e equipamentos. No que diz respeito aos benefícios e reconhecimento, (65%) discordam da comunicação de desempenho e (59%) discordam totalmente da flexibilidade do horário de trabalho. Em termos de motivação, (89%) dos participantes destacam um ambiente de trabalho sem conflitos, e (97%) relatam boas relações com os colegas. Contudo, na avaliação de remuneração, (49%) dos colaboradores discordam da justiça da remuneração em comparação com os colegas, sugerindo a necessidade de revisão nas políticas de compensação.

Relativamente aos factores determinantes do desempenho profissional dos colaboradores no Departamento de *Brewing da Cervejas de Moçambique*, os resultados demonstram uma percepção geral positiva sobre o desempenho profissional dos colaboradores do Departamento de *Brewing da Cervejas de Moçambique*, com algumas áreas de variação nas dimensões analisadas. Na dimensão de desempenho profissional, (94%) dos colaboradores concordam com o cumprimento de tarefas dentro do prazo e (90%) com a produtividade alinhada às expectativas. Na dimensão de habilidades e capacidade técnica, (100%) concordam com a capacidade de resolver problemas e abertura para aprendizagem. Em comunicação e trabalho em equipa, (100%) concordam com a boa comunicação e trabalho em equipe. No entanto, na dimensão de gestão e adaptação ao trabalho, há uma percepção mais mista, com destaque para a baixa motivação para metas profissionais (30%) e dificuldades em lidar com pressão (40%).

Com base nos resultados obtidos através da aplicação do questionário aos colaboradores do Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique, foi possível responder à questão de partida e analisar os objetivos definidos no presente estudo, permitindo uma compreensão mais clara da relação entre as medidas de higiene e segurança no trabalho e o desempenho profissional.

Os resultados evidenciam a existência de uma relação positiva entre as variáveis em estudo, indicando que melhores condições de higiene e segurança no trabalho tendem a estar associadas a níveis mais elevados de desempenho profissional dos colaboradores. No entanto, esta relação não se revelou estatisticamente significativa em todos os indicadores analisados, o que sugere que a associação, embora existente, não é suficientemente forte para permitir inferências causais.

Deste modo, a H_0 não é rejeitada na sua totalidade, uma vez que, apesar de se observar uma correlação positiva entre as medidas de higiene e segurança no trabalho e o desempenho profissional, a significância estatística não foi consistente em todas as dimensões analisadas.

Relativamente às hipóteses alternativas, os resultados indicam uma confirmação parcial, evidenciando que algumas dimensões das condições de trabalho relacionadas com a higiene e segurança apresentam maior associação com o desempenho profissional. Adicionalmente, verifica-se que o desempenho dos colaboradores pode ser influenciado por outros fatores organizacionais, o que reforça o caráter multifatorial do desempenho no contexto laboral.

Assim, conclui-se que as medidas de higiene e segurança no trabalho desempenham um papel relevante no desempenho profissional dos colaboradores, embora não sejam o único fator determinante, sendo influenciadas por outras variáveis organizacionais não aprofundadas neste estudo

5.2. Recomendações

Tendo em conta os resultados alcançados da pesquisa, à empresa Cervejas de Moçambique recomenda-se:

- Investir na infraestrutura, como gabinetes, refeitórios, sanitários e equipamentos, para garantir um ambiente de trabalho mais seguro e confortável, atendendo à insatisfação dos colaboradores com as condições actuais;
- Aumentar a transparência na comunicação sobre o desempenho e oferecer benefícios mais alinhados às expectativas dos colaboradores, como flexibilidade no horário de trabalho;
- Realizar uma avaliação sobre a justiça das práticas de remuneração, considerando a percepção de desigualdade entre os colaboradores, para assegurar uma compensação justa e motivadora;
- Criar programas específicos de desenvolvimento profissional e de metas para aumentar a motivação e melhorar a adaptação à pressão e às metas profissionais, visto que uma parte significativa dos colaboradores apresenta dificuldades nessas áreas.

Referências Bibliográficas

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward*. Kogan Page.
- Barling, J., & Frone, M. R. (2004). *The psychology of workplace safety*. American Psychological Association.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Free Press.
- Bergamini, C. W. (2006). *Motivação nas organizações*. Atlas.
- Bendassoli, P. F. (2012). Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. *Psicologia Argumento*.
- Castillo, J. J., & Villena, J. (2005). *Ergonomia: conceitos e métodos*. Dinalivro.
- Certo, S. C. (2003). *Administração moderna* (9th ed.). Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2006). *Introdução à teoria geral da administração*. Elsevier.
- Chiavenato, I. (2009). *Recursos humanos: O capital humano das organizações*. Atlas.
- Filho, D. B. F., & Júnior, J. A. (2009). Desvendando os mistérios do coeficiente de correlação de Pearson (r). *Revista Política Hoje*, 18(1), 119–128.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6th ed.). Atlas.
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. UFRGS.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of organizational behavior* (10th ed.). Pearson.
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2003). *Fundamentos de metodologia científica* (5th ed.). Atlas.
- Lima, P. M. A. (2010). *Concepção e percepções sobre as condições de trabalho: Estudo comparativo com a sinistralidade laboral em empresas portuguesas* (Tese de doutoramento). Universidade de Lisboa.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica* (5th ed.). Atlas.

Oliveira, U. R. (2015). *Ergonomia e segurança do trabalho*. MBA em Gestão de Produção e Manutenção.

Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico*. Feevale.

Robbins, S. P. (2009). *Comportamento organizacional* (14th ed.). Pearson.

Silva, E. L., & Menezes, E. M. (2005). *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*. UFSC.

Zanella, L. C. (2011). *Metodologia de pesquisa*. UFSC.

Apêndice

Apêndice I: Termo de consentimento informado

1. Nome da instituição: Universidade Eduardo Mondlane.

2. Título da pesquisa: Medidas de higiene e segurança como factor propulsor do desempenho profissional dos colaboradores no Departamento de *Brewing da Cervejas de Mocambique*.

3. Investigador Principal: Ivânia Lize Lucas Mula.

4. Nome do Supervisor: Msc. Milton Mucuanga.

5. Informação

Chamo-me Ivânia Lize Lucas Mula, estudante do curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações (PO), na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM), e estou a desenvolver uma pesquisa no âmbito da elaboração da minha monografia, para fins de culminação de curso, subordinado ao tema “Medidas de higiene e segurança como factor propulsor do desempenho profissional dos colaboradores no Departamento de *Brewing da Cervejas de Mocambique*”

A sua participação nesta pesquisa é de carácter voluntária, não havendo obrigatoriedade em participar, e em caso de participação, poderá desistir a qualquer momento, sendo que a sua recusa ou desistência não influenciará na prestação de qualquer serviço habitual, assim como não lhe acarretará nenhum prejuízo. Neste sentido, pode recusar e/ou retirar este consentimento a qualquer momento que o desejar, sem prejuízo para ambas as partes. Têm ainda o direito de determinar que sejam excluídas do material da pesquisa as informações que já tenham sido dadas e, toda a pesquisa irá decorrer segundo os princípios éticos internacionais aplicados à investigação em Psicologia Organizacional.

Ao participar de uma pesquisa, tem a prerrogativa de solicitar esclarecimento de dúvidas a qualquer momento. A decisão de participar na pesquisa não deve ser tomada de forma precipitada e o participante tem a possibilidade de consultar alguém de sua confiança.

Os dados serão colhidos através de um guião de um questionário, e não haverá gravação ou fotos, sendo que os dados fornecidos serão anotados na folha do questionário.

A pesquisa prevê riscos sanitários devido o impacto de COVID-19 que ainda persiste, bem como ao pesquisador, porém será explicado o contexto da participação de forma antecipada,

para prevenir riscos por infecção de COVID-19. Para minimizar os riscos, os participantes e o pesquisador serão assegurados todo um conjunto de medidas de prevenção, igualmente, os participantes terão a prerrogativa de escolher o local em que queiram realizar a entrevista.

A sua participação nesta pesquisa deve ter um carácter voluntário e não envolve nenhuma remuneração, ou qualquer tipo de compensação, podendo desistir a qualquer momento. Neste sentido, pode recusar e/ou retirar este consentimento a qualquer momento que o desejar, sem prejuízo para ambas as partes.

A privacidade da participante será protegida através da não efectivação de questões pessoais, sobre a sua família, ou qualquer tipo de intimidade. Não haverá identificação dos participantes, sendo que os dados colhidos serão somente relacionados as questões da pesquisa, respeitando-se todos os aspectos que podem causar desconforto no mesmo.

Todos os dados recolhidos serão confidenciais, sendo analisados anonimamente no decurso da investigação. O ambiente de análise e colecta de dados será restrito e privativo, tudo com intuito de garantir que os princípios de sigilo, confidencialidade e de respeito pela dignidade do sujeito humano sejam salvaguardados. Ademais, os nomes dos participantes serão codificados com letras do alfabeto, assim se preservará a identidade de cada participante desta pesquisa.

6. A pesquisadora

Investigadora: Ivânia Mula; **Telefone:** (+258) 84 480 9415; **E-mail:** ivaniamura@gmail.com

Supervisor: dr. Milton Mucunga, (+258) 84 890 3853; **E-mail:** milmucunga@gmail.com

Apêndice II: Questionário

Prezado Colaborador (a) Cervejas de Moçambique (CDM)

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

Cordialmente, venho por este meio solicitar a sua participação no meu estudo através de preenchimento deste questionário, de carácter, exclusivamente académico visando, a recolha de dados para a elaboração do trabalho de culminação do curso (monografia), subordinada ao tema *“Medidas de higiene e segurança como factor propulsor do desempenho profissional dos colaboradores no Departamento de Brewing da Cervejas de Moçambique.”*

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

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

Grata pela colaboração!

PARTE I: DADOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS

- a) **Sexo:** Masculino _____ Feminino _____
- b) **Idade (anos):** _____
- c) **Nível de escolaridade:**
 - i) Elementar (7ª Classe) _____
 - j) Básico (10ª classe ou equivalente) _____
 - ii) Médio (12ª Classe ou equivalente) _____
 - iii) Licenciado _____
 - iv) Mestrado _____
 - v) Doutorado _____

d) **Tempo de serviço:** _____ anos

PARTE II: AFIRMAÇÕES DA PESQUISA

	Afirmações	Discordo Totalmente	Discordo	As vezes	Concordo	Concordo Totalmente
		1	2	3	4	5
1	Estou satisfeito com os gabinetes de trabalhos, refeitório e sanitários					
2	Estou satisfeito com as aplicações e os equipamentos do trabalho					
3	Estou satisfeito com as instalações e equipamentos					
4	Existe conforto e bem-estar físico no meu local de trabalho (temperatura, espaço e limpeza)					
5	Disponho dos meios necessários para desempenhar a minha função					
6	Estou satisfeito com o gabinete de atendimento (medicina, enfermagem e psicologia)					
7	Estou sujeito a avaliação e no fim os resultados são-me comunicados					
8	Sinto que o sistema de avaliação de desempenho é justo					
9	Obtenho regularmente informação sobre o meu desempenho					
10	Sinto-me satisfeito com o sistema de recompensas dos esforços individuais e de grupo					
11	Considero flexível o horário de trabalho e a possibilidade de					

	conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais					
12	Estou satisfeito com serviços sociais (assistência médica e de enfermagem, apoio nos gastos com a saúde, ensino, etc.)					
13	Sinto-me satisfeito com a forma como a organização lida com os problemas pessoais dos colaboradores.					
14	Tenho boas relações com todos os outros colaboradores					
15	Sei o que todos esperam de mim					
16	Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas na mesma área					
17	Considero que existe um ambiente de trabalho sem conflitos					
18	O trabalho em equipa é estimulado					
19	Conto com todo o apoio por parte da minha chefia directa					
20	Existe envolvimento da Direcção com os colaboradores					
21	Sou pago de acordo com as minhas responsabilidades					
22	Estou satisfeito com as regalias e benefícios concedidos					
23	Sinto que o meu nível de remuneração é justo face ao dos meus colegas em situação semelhante (ex. quanto a funções desempenhadas, tempo de serviço)					

24	Sinto que os vencimentos são iguais ou superiores aos geralmente praticados para esta profissão					

PARTE III: AFIRMAÇÕES DA PESQUISA

	Afirmações	Discordo totalmente	Discordo	Sem opinião	Concordo	Concordo totalmente
		1	2	3	4	5
1	Eu realizo minhas tarefas dentro do prazo estabelecido.					
2	Consigo gerir bem meu tempo durante o trabalho.					
3	Minha produtividade está de acordo com as expectativas da organização.					
4	Eu contribuo significativamente para os resultados da minha equipa.					
5	Sou capaz de resolver problemas no trabalho de forma eficaz.					
6	Recebo feedback positivo sobre o meu desempenho dos meus superiores.					
7	Minhas habilidades técnicas são adequadas para realizar minhas funções.					
8	Demonstro comprometimento com a qualidade do meu trabalho.					
9	Sinto-me motivado a cumprir minhas metas profissionais.					
10	Mantenho boa comunicação com meus colegas de trabalho.					
11	Estou sempre aberto a aprender novas habilidades relacionadas ao trabalho.					
12	Eu lido bem com situações de pressão no ambiente de trabalho.					
13	Minha capacidade de trabalhar em equipa é reconhecida pelos meus colegas.					
14	Minhas decisões no trabalho são tomadas de forma precisa e eficaz.					
15	Eu busco constantemente melhorar meu desempenho profissional.					
16	Tenho facilidade em me adaptar a mudanças no ambiente de trabalho.					

Fonte: Adaptado de Hronec (1994).

Muito obrigado pela colaboração