

## CESQUA

### Cadernos de Engenharia de Segurança, Qualidade e Ambiente

#### Diagnóstico de fatores de risco psicossocial em trabalhadores de uma cantina de restauração coletiva numa indústria

Liane Mazzer, Hernâni Veloso Neto

<sup>1,2</sup> ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia, Vila Nova de Gaia, Portugal; <sup>2</sup> E-mail de contacto: [hernani.neto@isla.pt](mailto:hernani.neto@isla.pt), ORCID: 0000-0002-4959-057X

**Resumo:** O sector das cantinas coletivas é responsável por uma alta empregabilidade em Portugal e na Europa. A contenção de custos, devido à grande competitividade, incide diretamente nas condições de trabalho oferecidas e contribui para a produção de fatores de risco no ambiente laboral. Este estudo visa diagnosticar a exposição de trabalhadores de uma cantina numa indústria ao segundo risco de saúde, relacionado ao trabalho, mais reportado na Europa, o risco psicossocial. A abordagem metodológica inclui observações no terreno, entrevistas e aplicação do Questionário de Caracterização das Condições Psicossociais de Trabalho (Neto, 2013, 2020), que compreende questões de âmbito psicossocial, socioprofissional, fadiga laboral e sobre o sentimento de segurança face à pandemia de coronavírus-19 (COVID-19). Os resultados permitiram identificar um elevado risco de exposição às dimensões de insegurança laboral, influência no trabalho e exigências Cognitivas, além de moderada a intolerável exposição a fadiga laboral antes e após a jornada de trabalho, acrescidos, ainda, dos efeitos psicossociais resultantes do impacto causado pela pandemia da COVID-19.

**Palavras-chave:** Riscos Psicossociais do Trabalho, Cantina Coletiva, Condições de trabalho, Enfermeiro do Trabalho.

#### Diagnosis of psychosocial risk factors in workers of a collective catering canteen in an industry

**Abstract:** The collective canteen sector is responsible for high employability in Portugal and Europe. Cost containment, due to the high competitiveness, directly affects the working conditions offered and contributes to the development of risk factors in the work environment. This study aims to diagnose the workers' exposure of a collective catering canteen in an industry to the second most reported, work related health risk in Europe, the psychosocial risk. The methodologic approach contemplates field observations, interviews and the Psychosocial Work Conditions Characterization Questionnaire (Neto, 2013, 2020) application, which comprises the questions related to psychosocial aspects, socio-professional, labour fatigue and safety perception about the coronavirus-19 pandemic (COVID-19). The results made it possible to identify a high risk of exposure to the dimensions of job insecurity, work influence and cognitive demands, in addition to moderate to intolerable exposure to labour fatigue before and after the workday and also the psychosocial effects caused by the impact of COVID-19 pandemic.

**Keywords:** Psychosocial Risks at Work, Collective Catering Canteen, Working Conditions, Occupational Health Nurse.

## 1. Introdução

A alimentação fora de casa é uma tendência em crescimento na Europa. Atualmente, o setor de cantina coletiva é responsável por metade das refeições realizadas no local de trabalho e emprega cerca de 600.000 pessoas em todo o continente. Sendo que foram criados cerca de 35 mil novos postos de trabalho nessa atividade entre 2016 e 2017 somente em Portugal continental (Florêncio, 2019). Apesar da cantina coletiva ser uma atividade económica com importante potencial de crescimento e empregabilidade, a grande rivalidade e a competitividade no setor resultam na necessidade de uma diminuição da margem de lucro das empresas, uma vez que o preço do serviço é o fator decisivo para a sua contratação. A contenção de custos incide diretamente no recrutamento e seleção dos trabalhadores, gerando condições laborais negativas como salários pouco atrativos, contratos precários de trabalho, turnos desgastantes e sobrecarga de trabalho, entre outros fatores potenciadores de riscos ocupacionais e, especificamente, de riscos psicossociais (Florêncio, 2019).

Embora os riscos psicossociais do trabalho tenham sempre existido, é recente a perceção da sua influência na saúde e segurança no trabalho. A constante evolução da sociedade e a sua aquisição de conhecimentos tecnológicos, científicos e sociais são aspetos que contribuíram para a alteração da sua visibilidade, motivando o redimensionamento das situações que anteriormente poderiam ser consideradas como normais e inerentes ao local de trabalho, mas que hoje são reconhecidas como causadoras de danos que podem e devem ser prevenidos (Neto & Vigário, 2019). Com a mudança dos paradigmas vigentes foi necessário o respaldo legal para a garantia da observância e segmento dos novos padrões requeridos. Em Portugal, o enquadramento legal dá-se pela Lei 102/2009, de 10 de setembro, com a alteração dada pela Lei 3/2014, de 28 de janeiro. No artigo 15º, alíneas f) e g); e no artigo 14º nas alíneas f) e g), a qual afirma, em seu texto, a obrigatoriedade do empregador em zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade, em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os princípios de prevenção, assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores psicossociais não constituem risco para a segurança e de saúde para o trabalhador, e adaptação do trabalho ao trabalhador, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e reduzir riscos psicossociais.

O texto da lei confirma não somente o estatuto igualitário de importância entre todos os riscos possíveis no local de trabalho como, também, a obrigatoriedade legal de agir para a prevenção, minimização ou eliminação dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho. O presente estudo busca identificar e analisar a exposição dos trabalhadores de uma cantina coletiva a riscos psicossociais, justificado por todas as questões já expostas, bem como por ser este tipo de risco ser o segundo risco profissional de saúde relacionado ao trabalho mais reportado na Europa (OSHA, 2019a).

Para atingir o objetivo do trabalho estruturou-se um estudo em seis fases, finalizado com a redação do presente artigo. A primeira fase considerou a realização de uma pesquisa bibliográfica exploratória sobre o tema para uma maior compreensão das peculiaridades da atividade ocupacional em questão e o enquadramento teórico do mesmo; a segunda, a observação do local do trabalho, uma cantina de uma indústria, com a caracterização e levantamento de informações por meio de entrevistas e observação local; a terceira, a aplicação de um inquérito por questionário aos profissionais que trabalham na cantina, com o intuito de caracterização das condições psicossociais de trabalho dos mesmos. A quarta parte remete a apresentação dos resultados; a quinta, a discussão dos dados obtidos e a sugestão de medidas de intervenção e a sexta, a conclusão.

## 2. Enquadramento teórico

### 2.1. A restauração coletiva

A restauração coletiva é uma atividade económica pertencente à área da alimentação na qual o seu cliente direto não é o seu consumidor, propriamente dito, mas a empresa contratante do seu serviço. A aprovação deste serviço provém, em primeira instância, da empresa, contudo, indiretamente, também depende do grau de satisfação do consumidor final, ou seja, do trabalhador que irá consumir o seu produto (Ávila & Pinto, 2015).

De acordo com a Classificação das Atividades Económicas (CAE) do Instituto Nacional de Estatística (Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de novembro), esta atividade económica, com o código 5629, pertence a categoria de "Outras atividades de serviço de refeições", especificamente em fornecimento de refeições com base num contrato. Compreende:

“as atividades de fornecimento e, eventualmente, de preparação de refeições e bebidas a grupos bem definidos de pessoas (selecionadas na base da ocupação profissional), geralmente a preços reduzidos. Inclui, nomeadamente, cantinas (de empresas, de estabelecimentos públicos e escolares) e messes militares. Compreende, também, o fornecimento de refeições com base num contrato por um determinado período de tempo (para empresas de transportes e outras). Normalmente, as refeições são preparadas numa cozinha central” (INE, 2007, p.212).

No âmbito da atividade comercial pertence ao chamado canal *HoReCa*. Este termo resulta da conjugação das palavras Hotel/Restaurante/Catering (ou Café ou Cantina) com origem, provável, na Holanda, no seu código Uniforme *Voorwaarden Horeca*. Abarca todos os locais, estabelecimentos, instituições e empresas onde se preparam e servem alimentos, refeições e bebidas e que, por norma, são consumidas fora de casa. Procura garantir “condições uniformes para a Indústria da Hotelaria e Catering” (e que inclui os restaurantes, cafetarias de escolas e hospitais, operações de catering e muitos outros formatos) (Marques, 2009).

### 2.2. Riscos Psicossociais do Trabalho

A existência de riscos é uma condição inerente à atividade laboral. Porém, foi somente na década de oitenta que a Organização Mundial de Saúde (WHO) e a Organização Internacional do Trabalho (ILO) potenciaram uma maior discussão sobre os riscos psicossociais no ambiente laboral, resultando na produção de um documento que referia a relevância destes riscos para a saúde do trabalhador, além dos já propalados riscos físicos, químicos e biológicos (Fischer, 2012).

No entanto, após decorridas cerca de quatro décadas dessa constatação, ainda hoje, os riscos psicossociais são considerados como riscos emergentes. O termo emergente, nessa situação, refere-se aos riscos que são novos e que estão a aumentar. Como os riscos psicossociais do trabalho não são novos, só se pode depreender que estão a aumentar continuamente a sua incidência e visibilidade. Entre as várias razões que justificam a alteração da visibilidade dos riscos psicossociais, pode-se mencionar a mudança da relação entre os conceitos saúde-doença, que vem ocorrendo desde a segunda metade do século XX. De acordo com Canguilhem (2001, citado por Costa & Santos, 2013, p 41) “a saúde é a capacidade de adaptação a condições de vida de ordem biológica, psicológica ou social, de criar novas condições para fazer face às agressões, não sendo a simples ausência da doença, mas uma conquista individual e social permanente, que supõe uma atividade da pessoa”. Assim, quando o tema é a saúde dos trabalhadores, passa a ser necessária a observância das diferentes dimensões que interferem nas condições de trabalho tendo em vista, de forma integral, todos os riscos provenientes delas (Costa & Santos, 2013).

Outros motivos para a maior valorização destes riscos também podem residir no papel da comunicação social na divulgação de notícias. Como o corrido a partir da década de 2000, por

exemplo, com as reportagens sobre os suicídios em grandes empresas, e mais recentemente sobre as situações de assédio no trabalho, levaram a um aumento da visibilidade dos riscos psicossociais. O próprio interesse crescente por este tipo de risco tem levado a uma maior produção de investigações científicas na área, o que têm contribuído, também, para evidenciar o problema. De acordo com o referido no texto da Autoridade para as Condições do Trabalho, ACT (2012), “nos dados europeus de 2007 cerca de 8% dos trabalhadores portugueses afirmaram ter um ou vários problemas de saúde ligados ao trabalho (média europeia estava em 8,7%), em que mais de 48% dos casos afetava a vida do dia-a-dia e cerca de 50% determinava uma situação de absentismo. Cerca de 19% declararam que esta afetação estava relacionada com aspetos da saúde mental e cerca de 50% com aspetos relativos à saúde física”, dados oriundos da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA). A consideração destes dados culminou com a criação da Campanha de Avaliação de Riscos Psicossociais desenvolvida pela ACT decorrida durante o ano de 2012 com vistas à promoção da avaliação dos riscos psicossociais nos locais de trabalho e à implementação da melhoria da qualidade das avaliações de riscos existentes (ACT, 2012).

De acordo com Aguiar Coelho (2009, citado por Ferreira, 2015), é importante que se faça a distinção entre fator de risco ou perigo, risco e dano. O fator de risco psicossocial corresponde a uma situação provocativa do trabalho e que, frequentemente, gera tensão bem como outras repercussões desagradáveis na vida do indivíduo. Porém, o risco psicossocial corresponde à probabilidade de se atingir o potencial dano ou exposição a esse dano, sendo que é dependente das características individuais e das estratégias de afrontamento individuais e da organização. Finalmente, o dano psicossocial é o prejuízo à saúde fisiológica ou mental do trabalhador causado por um fator de risco psicossocial.

Segundo a OSHA (2020, p.1), “os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e da gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, tais como o stress relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão”. Entretanto, na literatura sobre este tema, é possível encontrar a descrição de uma extensa gama de fatores associados ao termo “risco psicossocial”. De acordo com WHO (2008), no documento *PRIMA - Psychosocial Risk Management*, os riscos psicossociais são uma entidade multifatorial que incluem a violência, o *bullying*, o assédio, o stress e o *burnout*. Na Tabela 1 estão elencados os principais fatores de risco psicossocial encontrados no ambiente laboral em relação às características deste ambiente (WHO, 2008).

A exposição a estes riscos pode ter um impacto direto na saúde mental e física do trabalhador. Os aspetos psicossociais desfavoráveis e prolongados podem contribuir negativamente para potenciar os efeitos dos fatores de risco físico, aumentando, por exemplo, a incidência de lesões músculo-esqueléticas e das doenças cardiovasculares (EU-OSHA, 2005b). Neste contexto, a prevenção do risco psicossocial no trabalho desempenha um papel primordial, permitindo a promoção da saúde física, mental e do bem-estar do trabalhador e, portanto, da sua capacidade produtiva uma vez que os danos causados à saúde do trabalhador, em suas várias dimensões, têm também repercussões negativas na produtividade das organizações em termos de performance, de acidentes e do ambiente de trabalho (Chagas, 2015). Por conseguinte, o esperado seria que a saúde dos trabalhadores fosse considerada o mote central das organizações, com ênfase na prevenção dos seus danos.

No entanto, o que se verifica, na realidade, é uma inversão dessa visão com uma abordagem mais curativa e assistencialista. De acordo com Facas (2013), espera-se que o trabalhador fique doente ou incapacitado para só então intervir. Além disso, quando existem ações preventivas, muitas vezes, estão desconectadas da realidade de trabalho (Facas, 2013).

**Tabela 1 - Relação entre as características do local de trabalho e os respetivos fatores de risco psicossocial (PRIMA)**

Características do trabalho	Fatores de risco
Conteúdo do Trabalho	Falta de variedade, trabalho sem sentido, sobrequalificação, alta incerteza, contínua exposição pessoal devido ao trabalho.
Sobrecarga e ritmo de trabalho	Volume de trabalho excessivo ou reduzido, ritmo das máquinas, altos níveis de pressão relacionados ao tempo, constante submissão a prazos apertados.
Controlo	Fraca participação na tomada de decisões, ausência de controlo do ritmo e da carga de trabalho, trabalho por turnos, etc.
Horário de trabalho	Trabalho por turnos, turnos noturnos, horários inflexíveis, imprevisíveis, longos ou que dificultem a convivência social.
Ambiente e Equipamento	Equipamentos disponíveis inadequados ou com manutenção inadequada, ambiente laboral inadequado com deficiências tais como falta de espaço, fraca iluminação ou ruído excessivo.
Cultura organizacional e função	Fraca comunicação, reduzidos níveis de suporte para a resolução de problemas, ausência de definição ou de concordância sobre objetivos.
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento físico ou social, fraco relacionamento com os superiores e com os colegas, conflitos interpessoais, ausência de apoio social.
Papel na organização	Conflito e/ou ambiguidade de papéis no trabalho, responsabilidades por pessoas.
Desenvolvimento da carreira	Estagnação ou incerteza na carreira, funções aquém ou acima das suas competências, insegurança, reduzido valor social do trabalho.
Conciliação família-trabalho	Conflito entre as demandas profissionais e familiares, fraco suporte familiar, problemas entre duas carreiras.

Fonte: Adaptado de WHO, 2008.

Os dados do ESENER- Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (EU-OSHA, 2019b) corroboram a ideia de que permanece atual a necessidade de promover a consciência e a visibilidade sobre os riscos psicossociais. Uma das conclusões apresentadas, nesse estudo, refere-se às organizações que relatam risco psicossocial zero. Fato mais frequente quanto menor é a empresa. Reflete mais a incapacidade de perceção sobre quais são os elementos que representam risco para a segurança e saúde dos trabalhadores do que, propriamente, a ausência real destes riscos, uma vez que não é possível haver trabalho sem risco, seja ele físico ou mental (EU-OSHA, 2019a).

A mesma linha de pensamento pode ser aplicada aos resultados aferidos sobre os países que relataram não terem fator de risco psicossocial nos locais de trabalho. Concernente às proporções, aos países que relatam ausência de riscos, essas são superiores na Itália (50%), na Eslováquia (44%), na Lituânia (37%) e na Bulgária (36%) em comparação com as da Dinamarca (9%), da Suécia (10%) e da Finlândia (12%) (EU-OSHA, 2019a). Confirmando-se, assim, mais uma vez, a importância da investigação contínua sobre a ocorrência do risco psicossocial para a sua prevenção e/ou para a mitigação dos seus danos à saúde do trabalhador.

### 3. Metodologia

A realização de um trabalho de pesquisa pressupõe uma compreensão prévia do assunto a ser investigado. Sendo assim, para um aprofundamento do conhecimento sobre a atividade laboral nas cantinas coletivas foi realizada, inicialmente, uma pesquisa sobre este tema em repositórios científicos digitais e em artigos de acesso livre em plataformas digitais. Para também dar seguimento ao objetivo proposto pelo presente trabalho foi identificada a necessidade de selecionar

um instrumento adequado para coleta de dados da população a ser estudada. O COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*), versão média, foi a ferramenta escolhida por proporcionar uma avaliação psicossocial multidimensional e reunir consenso internacional quanto à sua validade, modernidade e compreensibilidade (Silva et al., 2011).

Entretanto, visando obter dados mais abrangentes, para uma pormenorização da amostra, foi adotado o Questionário de Caracterização das Condições Psicossociais de Trabalho (Neto, 2013, adaptado em 2020), que é um instrumento que abarca dois blocos sendo, o primeiro, o referido questionário COPSOQ e, o segundo, um bloco com questões do âmbito socioprofissional para a caracterização da amostra. Também, foi acrescentado a este uma escala de questões sobre a pandemia da COVID-19 e as suas implicações na alteração da rotina laboral (Neto, 2020). Requisito justificado por este trabalho ter sido iniciado em meados de julho de 2020, em pleno estado de calamidade pública decretado pelo governo de Portugal e por esses trabalhadores terem estado a desempenhar as suas atividades laborais, ininterruptamente, desde o início da pandemia, março de 2020.

Além do material acima descrito, julgou-se necessária a realização de duas entrevistas com a pessoa encarregada da equipa de trabalhadores. As entrevistas foram executadas em dois tempos diferentes do estudo. Para a primeira entrevista, que ocorreu antes da aplicação do questionário, foi criado um guião com a finalidade de orientar o processo. A entrevista visava informar acerca do objetivo do trabalho, da divulgação dos resultados respeitando o anonimato e a confidencialidade dos mesmos, da definição de um dia e hora adequados à aplicação do questionário e, finalmente, da obtenção de dados sobre a dinâmica do trabalho e a estrutura do espaço laboral. A segunda, ocorreu após a aplicação dos questionários e teve como propósito o esclarecimento de dúvidas surgidas sobre os temas abordados na primeira entrevista.

### **3.1. Descrição e processo de aplicação do inquérito por questionário**

Tal como referido, o instrumento é composto por dois blocos. O Bloco A é constituído com questões da versão média do COPSOQ criado por pesquisadores do Instituto Nacional de Saúde Ocupacional na Dinamarca, em 2000, e validada para Portugal por Silva et al., em 2011. A versão média é preferencialmente utilizada em saúde ocupacional nos estudos internacionais e apresenta uma identificação mais completa de dimensões psicossociais (Silva et al. 2011). Tem a finalidade de captar a percepção dos profissionais sobre a sua exposição a situações potenciadoras de fator de risco psicossocial relacionado com o trabalho para a saúde dos trabalhadores.

O questionário permite o apuramento de vinte e nove fatores, subdivididos em setenta e seis questões, que são avaliadas numa escala tipo *Likert*, de 5 pontos: 1 - Nunca/quase nunca, 2- Raramente, 3- Às vezes, 4 – Frequentemente, 5- Sempre (Silva et al., 2011). Para cada fator deve ser obtida uma média em *tercis*, que é a divisão da amplitude da cotação dos itens (1 a 5) de cada subescala em três partes iguais considerando como pontos de corte os valores 2,33 e 3,66. Essa representação tripartida dos resultados é caracterizada com as cores do semáforo, de forma a identificar, por meio do simbolismo dessas cores, o impacto para a saúde causado pela exposição a determinada dimensão. Sendo assim, o intervalo 1 a 2,33 é representado pela cor verde e identifica uma situação favorável para a saúde, o intervalo 2,34 a 3,66 é representado pela cor amarela e identifica uma situação de risco moderado para a saúde e o intervalo 3,67 a 5 é representado pela cor vermelha e significa uma situação de risco elevado para a saúde (Silva et al. 2011). Importa ainda referir que apesar de se ter seguido a lógica de classificação dos dados em *tercis*, o apuramento dos valores não seguiu a lógica da caracterização do potencial de efeitos na saúde. O COPSOQ foi adaptado por Neto (2013) para permitir a análise em termos de fatores de risco para a

segurança e saúde no trabalho. Para ser utilizado na identificação de fatores de risco e na determinação de níveis de exposição dos trabalhadores a esses mesmos fatores de riscos, diversos itens têm que ser invertidos porque a escala de *Likert* tem significados diferentes consoante o fator de risco em causa. Por exemplo, em algumas situações a opção de resposta 1, representa baixo risco de exposição ao fator de risco, noutros casos, é a opção 5 da escala (Neto, 2013).

O segundo bloco é o Bloco B, o qual compreende questões de natureza socioprofissional e pessoal, também incorpora questões para o apuramento do Indicador Bipolar de Fadiga Laboral Percebida (Neto, 2013). Este instrumento é composto por uma escala para avaliação do nível geral de cansaço/fadiga percebida antes e depois de uma jornada de trabalho, a qual está dividida em onze graus, onde zero representa nada cansado e 10, extremamente cansado, e os resultados indicam um risco psicossocial aceitável, moderado, elevado e intolerável consoante a pontuação registada. Neste bloco também está presente uma escala sobre a pandemia COVID-19 e suas implicações na alteração da rotina laboral (Neto, 2020). Esse questionário é justificado, uma vez que os trabalhadores estiveram a desempenhar as suas atividades laborais ininterruptamente desde o início da pandemia em Portugal, conforme mencionado anteriormente. O inquérito em questão compreende seis questões avaliadas em quatro alternativas possíveis: 1- Discordo totalmente, 2- Discordo, 3-Concordo, 4- Concordo totalmente. Este pretende captar as consequências psicossociais geradas pela necessidade de continuar a trabalhar frente à nova realidade revelada pela pandemia.

A aplicação do instrumento ocorreu na pausa do trabalho, a seguir ao almoço dos funcionários. O tempo decorrido entre as explicações para o preenchimento do instrumento e a sua execução foi de cerca de quarenta minutos.

### **3.2. Descrição da população estudada**

A população estudada é composta de oito pessoas, sendo duas ajudantes de cozinha, uma cozinheira, uma pasteleira, uma funcionária de copa, duas empregadas de refeitório e uma encarregada. A amostra é maioritariamente do género feminino (87,5%), todos os colaboradores são contratados via contratos por tempo indeterminado, as diferenças salariais entre as funções não ultrapassam os cem euros, sendo que o valor mais baixo pago é igual ao ordenado mínimo nacional.

Metade dos trabalhadores tem entre 50 e 60 anos de idade, o horário de trabalho está ajustado ao funcionamento da cantina e é dividido em turnos fixos, que correspondem a seis turnos de oito horas, um de sete horas, e um de quatro horas, totalizando os oito turnos praticados pela amostra de trabalhadores. Todos os trabalhadores da cantina participaram do estudo.

## **4. Apresentação dos resultados**

### **4.1. Caracterização socioprofissional**

Nesse tópico serão apresentados os resultados obtidos nos questionários aplicados e que serão discutidos com maior detalhe no próximo tópico referente à discussão de dados. Optou-se por iniciar a apresentação dos resultados pelos dados socioprofissionais da amostra e, assim, proporcionar um melhor enquadramento inicial da mesma. Os dados mostram que metade dos trabalhadores (50%) encontra-se na faixa de idade entre os 50 e os 57 anos, sendo que, em relação à amostra total, as idades dos trabalhadores situam-se entre 28 anos (idade mínima) e 57 anos (idade máxima, como já referido). Da mesma forma, metade (50%) dos trabalhadores é casada, e tem apenas um filho. Todos os funcionários trabalham há, pelo menos, um ano na empresa, sendo que a maioria (62,5%) está há mais de dez anos, uma pessoa (12,5%) há mais de 5 anos e duas (25%) há mais de cinco anos. Há que salientar, ainda, uma característica peculiar em relação aos

trabalhadores da cantina, a baixa rotatividade desses funcionários. Metade da amostra (50%) trabalha neste local há mais de 20 anos, sendo que o mais antigo, há 26 anos.

Embora a maioria (87,5%) refira não praticar atividade desportiva, também refere não ter problemas crónicos de saúde (75%) e não ter problemas para dormir (62,5%). Concernente aos 37,5% que relatam ter problemas para dormir, as causas alegadas para o problema foram: stress, cansaço, problemas hormonais e ansiedade. Em relação à carga extra de trabalho, um quarto (25%) da amostra desempenha atividade laboral paralela em outras empresas e 62,5% realiza, no mínimo, vinte horas de atividade doméstica por semana.

De acordo com a responsável pelo funcionamento da cantina, o espaço “*funciona com um número adequado de trabalhadores para as necessidades requeridas e as condições estruturais fornecidas pela indústria*” (Entrev.1). também considera que as condições de prestação do serviço são muito boas, estando “*acima da média encontrada nessa atividade de trabalho*” (Entrev.1). O que significa que os espaços, mobiliário e materiais obedecem os padrões ditados pelo Código da Boas Práticas e Higiene Alimentar, propiciando boas condições para o desenvolvimento laboral (IPL, 2014).

Os dados levantados evidenciaram que mais da metade 62,5% (5 em 8) dos trabalhadores da cantina estão expostos a um risco de moderado a intolerável em relação ao nível de cansaço sentido antes e depois de uma jornada de trabalho (Tabela 2). São resultados que demonstram um grande sentimento de cansaço que estes trabalhadores reportam. Porventura, a longa antiguidade nas funções pode estar a saturar os trabalhadores, aliado ao facto de alguns terem outra atividade profissional complementar, pode ajudar a explicar este nível elevado de desgaste evidenciado.

**Tabela 2 – Resultados do Indicador Bipolar de Fadiga Laboral Percebida**

<b>Nível de fadiga antes da Jornada de Trabalho</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nível baixo de desgaste (0-3) (aceitável)	3	37,5
Nível moderado de desgaste (4-5)	2	25,0
Nível elevado de desgaste (6-7)	2	25,0
Nível intolerável de desgaste (8-10)	1	12,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>
<b>Nível de fadiga depois da Jornada de Trabalho</b>		
Nível baixo de desgaste (0-5) (aceitável)	3	37,5
Nível moderado de desgaste (6-7)	2	25,0
Nível elevado de desgaste (8-9)	0	0,0
Nível intolerável de desgaste (10)	3	37,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Relativamente à perceção dos trabalhadores da cantina coletiva em relação às condições sentidas no ambiente laboral frente à situação da pandemia da COVID-19, os dados obtidos mostram que quatro dos parâmetros apresentados aos trabalhadores podem ser identificadas como situações potenciadoras para riscos psicossociais (Tabela 3). As questões que evidenciaram uma situação maior de stress e preocupação em relação à epidemia foram a concordância com o facto da utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) os fazerem-se sentir mais cansados no final da jornada de trabalho (87,7%) e com o receio em voltar para casa no final do dia trabalho por poder contaminar os seus familiares (75%). De qualquer forma, importa sublinhar que a maioria dos trabalhadores (87,5%) considera sentir-se seguro na realização das suas atividades durante o contexto pandêmico, até porque a empresa fornece todos os EPI que necessitam.



Tabela 3 - Implicações da pandemia COVID-19 nos trabalhadores

Item	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo plenamente
a) Sente-se seguro/a na realização de suas atividades nesse período de pandemia?		12,5%	87,5%	
b) Sente que a sua entidade patronal está preocupada com a segurança e saúde dos profissionais nesta fase?		12,5%	75%	2,5%
c) A sua empresa fornece todos os equipamentos de proteção individual (EPI) necessários para uma prestação de trabalho segura.			50%	50%
d) Com a utilização dos EPI sente-se mais cansado/a no final da jornada de trabalho.	12,5%		62,5%	25%
e) Recebeu informação e formação, por parte da sua empresa, sobre a prevenção de contágio do COVID19 e medidas de segurança a adotar no seu trabalho.			50%	50%
f) Sente receio em voltar para casa no final do dia trabalho por poder contaminar os seus familiares.	25%		50%	25%

A representação dos resultados obtidos no COPSOQ demonstra o nível de exposição ao risco psicossocial a que estão sujeitos os funcionários desta cantina coletiva (Figura 1). Pode-se observar que as dimensões que representam uma maior exposição a fatores de risco psicossocial estão relacionadas com: Insegurança Laboral, Influência no Trabalho, Exigências Cognitivas, Apoio social de colegas, Problemas em dormir, Exigências emocionais, Conflito trabalho-família, Confiança horizontal, Conflitos laborais, Estresse, Apoio social de superiores, Exaustão, Comunidade social no trabalho, Possibilidades de desenvolvimento. Essas dimensões podem ser facilmente visualizadas no diagrama, por meio dos intervalos em amarelo e/ou vermelho em que estão representadas. Portanto, as dimensões identificadas com elevada exposição estão a vermelho, com destaque para a Insegurança Laboral, Influência no Trabalho e Exigências Cognitivas.

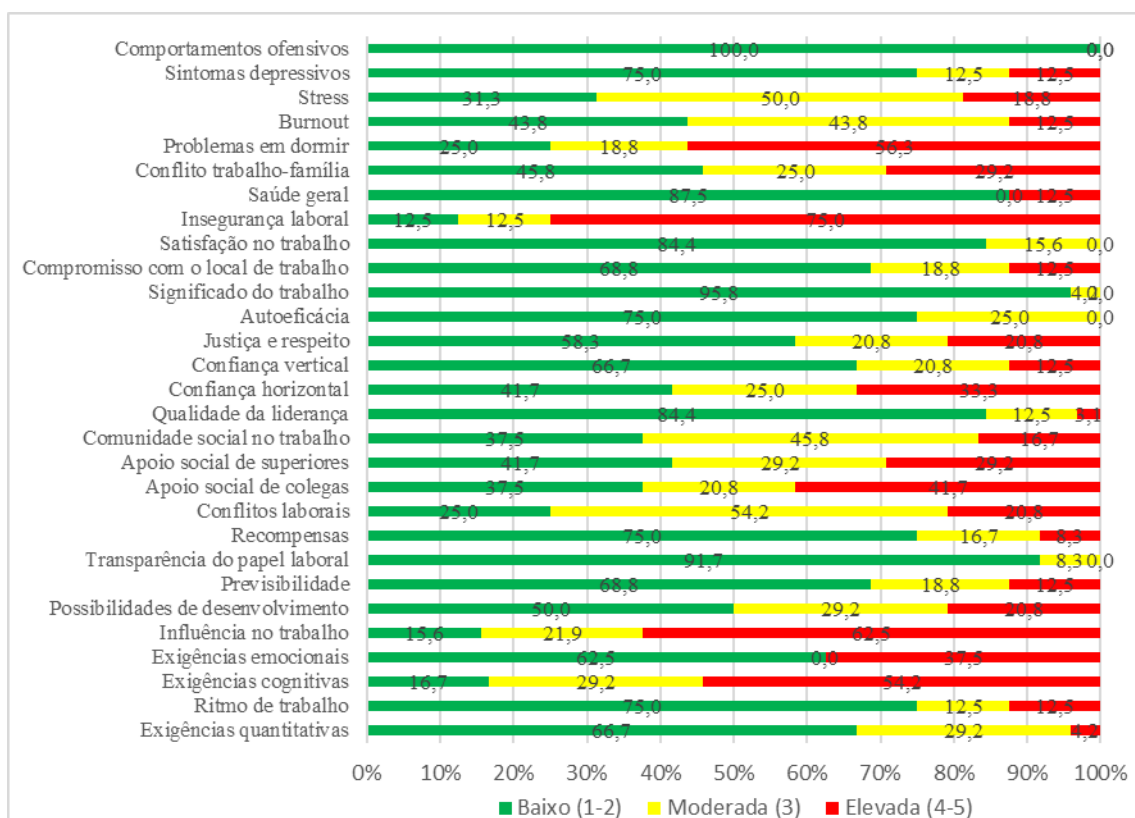


Figura 1: Nível de Exposição aos diferentes fatores de risco psicossocial

Para a análise das exposições predominantes obtidas, consoante os valores médios apurados e o tercil de enquadramento, também se utilizou, para efeitos de comparação, os dados nacionais de referência. Embora não seja possível uma equiparação direta dos mesmos, porque os totais nacionais apresentados reportam-se a todo o tipo de atividades e não especificamente para o sector das cantinas coletivas (Tabela 4), acaba por ser um ponto de referência.

O fator Insegurança Laboral apresenta-se com uma incidência elevada ( $M= 4,25$ ) e afeta 75% da população estudada, valor bastante acima da média portuguesa ( $M= 3,13$ ). No entanto, se adicionar-se a este número as pessoas expostas a um risco moderado nessa dimensão (12,5%), regista-se um resultado de exposição de 87,5%, o qual indica a necessidade de uma avaliação mais profunda sobre as causas dessa alta incidência, talvez exacerbada devido a grande insegurança percebida frente a pandemia da COVID-19.

O fator seguinte com elevada exposição concerne com a Influência no Trabalho ( $M= 3,84$ ). Também situada bastante acima da média portuguesa ( $M=2,83$ ) e afeta 62,5% dos trabalhadores da cantina. Importante, ainda, salientar que, além desses, 21,9% dos trabalhadores apresentam uma exposição moderada para esse fator, o que evidencia a pequena participação dos mesmos nos processos de organização e decisão no trabalho.

O terceiro fator de risco identificado com elevada incidência para a saúde dos trabalhadores diz respeito às Exigências cognitivas. A média é de 3,67, afetando 54,2% dos trabalhadores da cantina. Todavia, essa incidência está abaixo da média portuguesa ( $M= 3,79$ ). De qualquer modo, não se exclui a necessidade de intervenção, até porque mais de 29,2% da população estudada encontra-se no nível de exposição moderado.

Em relação às exposições prevaletentes no nível moderado, o Apoio Social de Colegas foi o fator que apresentou uma das maiores médias entre os demais ( $M= 3,13$ ) ficando, porém, abaixo da média nacional ( $M= 3,44$ ). No entanto, se somarmos as percentagens dos trabalhadores afetados pelas exposições moderada e elevada para esse fator obtém-se um total de 62,5%, permitindo concluir que o aspeto do inter-relacionamento pessoal no ambiente laboral merece uma análise cuidadosa para identificação das causas dessa exposição e para definição de medidas de intervenção.

Outra dimensão com uma exposição moderada prevaletente é a relativa aos Problemas em Dormir. Com uma média bastante alta na população estudada ( $M=3,25$ ), atingindo cerca de 75% dos trabalhadores. O valor bastante superior ao registado no padrão nacional ( $M= 2,46$ ). Se for tida em conta, concomitantemente, a exposição moderada e a elevada neste fator, evidencia-se uma clara necessidade de se aprofundar a investigação a este parâmetro, pelo potencial de risco que está subjacente.

O Conflito Trabalho-família é outra dimensão que apresentou uma exposição moderada ( $M=2,88$ ) entre os trabalhadores, situando-se um pouco acima da média nacional ( $M= 2,67$ ) e afetando quase 50% da amostra na cantina. O fator Confiança Horizontal também evidenciou uma exposição moderada dos trabalhadores ( $M= 2,83$ ), ligeiramente superior ao padrão nacional ( $M= 2,79$ ). Já a dimensão Stress revelou uma exposição moderada ( $M= 2,81$ ) posicionando-se um pouco acima da média nacional ( $M=2,70$ ). Atinge 50% dos trabalhadores, porém 18,8% têm uma exposição elevada a essa dimensão, resultando em quase 70% dos trabalhadores com uma exposição moderada à elevada. O fator da exaustão também apresentou uma exposição moderada com resultados ( $M=2,69$ ) próximos aos nacionais ( $M= 2,70$ ). Contudo, a proporção atingida nos trabalhadores da cantina (56,3%), considerando a soma da exposição moderada e elevada, é inferior ao padrão nacional. Todavia, os resultados seguintes demonstram a importância da deteção precoce daquelas dimensões, até porque um indicador importante nessa componente é o stresse crónico.

Em relação às outras dimensões que revelaram uma exposição moderada, nomeadamente: Exigências Emocionais com uma média (M=2,88), Conflitos Laborais (M=2,83), Apoio Social de Superiores (M=2,75), Comunidade Social no Trabalho (M=2,58) e Possibilidades de Desenvolvimento (M=2,46), todas, situam-se abaixo da média nacional, mas não significa que devam ser ignoradas enquanto fatores de risco. Como pontos positivos, destaca-se a baixa exposição a fatores como as Exigências quantitativas, Ritmo de trabalho, Previsibilidade, Transparência do papel laboral, Recompensas, Qualidade da liderança, Confiança vertical, Justiça e respeito, Autoeficácia, Significado do trabalho, Compromisso com o local de trabalho, Satisfação no trabalho, Saúde geral, Sintomas depressivos e Comportamentos ofensivos.

**Tabela 4 - Níveis de exposição predominante por dimensão psicossocial**

Dimensões	Trabalhadores da Cantina		Padrão Nacional	
	Média	Exposição Predominante	Média	Exposição Predominante
Exigências quantitativas	2,08	Baixa	2,48	Baixa
Ritmo de trabalho	1,88	Baixa	3,18	Moderada
Exigências cognitivas	3,67	Elevada	3,79	Elevada
Exigências emocionais	2,88	Moderada	3,42	Moderada
Influência no trabalho	3,84	Elevada	2,83	Moderada
Possibilidades de desenvolvimento	2,46	Moderada	3,85	Elevada
Previsibilidade	2,06	Baixa	3,23	Moderada
Transparência do papel laboral	1,38	Baixa	4,19	Elevada
Recompensas	1,79	Baixa	3,71	Moderada
Conflitos laborais	2,83	Moderada	2,94	Moderada
Apoio social de colegas	3,13	Moderada	3,44	Moderada
Apoio social de superiores	2,75	Moderada	3,13	Moderada
Comunidade social no trabalho	2,58	Moderada	3,97	Elevada
Qualidade da liderança	1,78	Baixa	3,49	Moderada
Confiança horizontal	2,83	Moderada	2,79	Moderada
Confiança vertical	2,04	Baixa	3,60	Moderada
Justiça e respeito	2,33	Baixa	3,37	Moderada
Autoeficácia	1,88	Baixa	3,90	Elevada
Significado do trabalho	1,25	Baixa	4,03	Elevada
Compromisso com o local de trabalho	2,13	Baixa	3,40	Moderada
Satisfação no trabalho	1,88	Baixa	3,37	Moderada
Insegurança laboral	4,25	Elevada	3,13	Moderada
Saúde geral	2,25	Baixa	3,44	Moderada
Conflito trabalho-família	2,88	Moderada	2,67	Moderada
Problemas em dormir	3,25	Moderada	2,46	Moderada
Burnout (Exaustão)	2,69	Moderada	2,70	Moderada
Stress	2,81	Moderada	2,70	Moderada
Sintomas depressivos	1,88	Baixa	2,35	Baixa
Comportamentos ofensivos	1,03	Baixa	1,23	Baixa

<b>Classificação da exposição</b>	Baixa (1 a 2,33)	Moderada (2,34 a 3,66)	Elevada (3,67 a 5)
-----------------------------------	------------------	------------------------	--------------------

## 5. Discussão dos resultados

Após apresentados e destacados os resultados obtidos com a pesquisa desenvolvida nesta cantina de uma unidade industrial, importa refletir sobre as principais conclusões a que se chegou. Nesta discussão de resultados começa-se sublinhar a elevada sensação de fadiga laboral manifestada antes e depois da jornada de trabalho, situando-se num nível classificado entre moderado e intolerável em 62,5% dos trabalhadores da cantina. Este fator pode ser considerado apenas uma “ponta do iceberg”, ou seja, uma manifestação com maior visibilidade, por assim dizer, dos problemas existentes, mas pouco expostos. Por isso, importa aferir as causas e correlações para esse sintoma. Uma das contribuições para essa fadiga pode ser os problemas de sono. Estas dificuldades revelaram estarem presentes em 60% dos trabalhadores que referiram grande fadiga antes do início da jornada de trabalho e em 40% dos que indicaram possuir outra atividade laboral complementar.

Os resultados apurados também revelaram que as dimensões psicossociais da Insegurança Laboral, Influência no Trabalho e Exigências Cognitivas foram as únicas a apresentarem exposições elevadas, o que representa maior potencial de risco para a saúde dos trabalhadores. No caso da dimensão da Insegurança laboral, os dados não seriam expectáveis à partida, porque todos os trabalhadores possuem contrato por tempo indeterminado e a maioria está na empresa há mais de 5 anos (75%), e também atribuíram uma boa classificação à qualidade da liderança. Todavia, este cenário pode ser justificado pela situação de insegurança e incerteza global gerada pela pandemia da COVID-19 (ILO 2021a, 2021b). As notícias diárias e massivas sobre encerramento de empresas, *lay-off*, despedimentos, insegurança económica, prognósticos incertos, mensagens conflituantes das autoridades de saúde e a imposição de medidas de saúde pública tendem a ser fatores geradores de ansiedade, angústia e incerteza, que contribuem para o elevar dos níveis de stress e o sofrimento emocional generalizado (North & Pfefferbaum, 2020). Ou seja, uma situação anteriormente dada como garantida, com o contrato por tempo indeterminado, por exemplo, pode passar a ser desvalorizado por causa do contexto e das contingências que o mesmo provocou: necessidade de confinamentos, *lay-off*, redução de horas trabalhadas, redução de rendimentos.

Adicionalmente, também foi verificada uma exposição moderada na dimensão do Apoio social de superiores e de colegas, denotando possíveis problemas de relacionamentos, comunicação e de feedback em relação ao trabalho desempenhado pelos trabalhadores, o que pode ser, também, um fator gerador de insegurança laboral. Nesse sentido, a criação de instrumentos sistemáticos e periódicos que facilitem e propiciem a comunicação deve ser um objetivo a atingir de forma a suprir essa lacuna de informações. Além disso, a possível ausência de *feedback*, por parte da empresa e colegas, com ações e/ou palavras de estímulo que demonstrem o seu reconhecimento em relação aos esforços e desempenhos positivos dos trabalhadores, podem ter um impacto na perceção de insegurança deste em relação à empresa. Medidas como o apoio e diálogo contínuo, a partilha de informação, as ações de formação sobre os procedimentos de segurança, a disponibilização de apoio psicossocial aos trabalhadores e a flexibilização de turnos podem contribuir efetivamente para a mitigação de riscos psicossociais causados pela pandemia e para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável (Campion et al., 2020).

A incidência elevada na dimensão da Influência no Trabalho deixou patente a pequena participação dos funcionários nos processos de organização e decisão no trabalho. A forma em que o trabalho se encontra estruturado não permite uma interferência ativa dos trabalhadores na definição dos procedimentos produtivos, o que não deixa de ser paradoxal, já que são eles os sujeitos munidos de mais competências para contribuir na busca das soluções necessárias, uma vez que são os protagonistas das situações e desafios enfrentados no trabalho diário. Essa limitação na atuação para a resolução dos problemas identificados pode gerar um progressivo sentimento de

impotência, stress e frustração. Uma nova abordagem acarretaria benefícios à empresa e aos trabalhadores, porque ao lhes ser facultada a possibilidade de identificarem perigos e outros problemas nas suas tarefas e de contribuírem para a sua resolução, traria ganhos para a melhoria das condições de trabalho, aumento da satisfação laboral e a redução dos custos sociais e económicos com os acidentes de trabalho e as doenças profissionais (Alves, 2014 citado por Neto, 2015, p.17).

O nível elevado de exposição nas Exigências cognitivas acaba por estar interligado com a dimensão anterior analisada. Os trabalhadores revelam que as suas tarefas exigem atenção constante e que tenham capacidade de propor soluções e ideias alternativas, contudo, se a sua influência no trabalho é reduzida, constringe a sua capacidade de ação, o que torna mais exigente a sua atuação. No mesmo sentido, na dimensão relativa às Possibilidades de desenvolvimento, em que apresentaram uma exposição moderada ao risco, os trabalhadores percecionam o requisito de terem iniciativa (87,5%), porém, sem a possibilidade de utilizarem as suas habilidades e perícias (62,5%), ou seja, estão submetidos a uma pressão relativa às exigências inerentes ao seu trabalho, já que sentem que têm as soluções respetivas, contudo, não as podem/conseguem aplicar. Segundo Hackman e Lawler (1971, citados por Neto, 2015, p.17), “as funções podem ser pensadas e desenhadas de forma a aumentar o seu potencial de motivação e envolvimento, devendo-se evitar fatores de risco relacionados com a pouca autonomia e controlo das atividades, as reduzidas exigências intelectuais (subutilização de competências), a impossibilidade de participação nos processos de tomada de decisão operacional e o trabalho repetitivo e monótono”.

Neste diagnóstico dos riscos psicossociais são evidentes os riscos alusivos ao relacionamento interpessoal, conforme explicitado nos resultados com uma exposição moderada a riscos nas dimensões: Apoio social de colegas, Confiança horizontal, Conflitos laborais, Comunidade social no trabalho. Um bom ambiente de trabalho, com relações de trabalho satisfatórias produz uma maior motivação interna e consequentemente maior satisfação no trabalho (Hackman & Oldham, 1976; Neto, 2015). Uma perceção de reduzido apoio dos colegas pode ser relacionada às diferenças de experiência em relação ao trabalho a ser realizado, uma vez que 62,5% dos trabalhadores estão na empresa há mais de dez anos. Funcionários mais experientes podem ter menos paciência com as dificuldades e erros dos mais recentes e estes, por sua vez, podem ser mais inseguros.

As intervenções requeridas nessas dimensões devem passar por diversos níveis. Entre eles, os de cariz pessoal como a possibilidade do acompanhamento psicossocial, por um profissional de psicologia, mas também pela criação e desenvolvimento de grupos de reflexão de desenvolvimento pessoal e/ou organizacional que auxiliem o entendimento da relação com as outras pessoas e as exigências da interpeçoalidade e da vida em comum (Neto, 2015). Todavia, também deve ser um objetivo da empresa a primazia do desenvolvimento de políticas de trabalho justas e transparentes que contribuam para a promoção de um ambiente de imparcialidade de julgamentos e de confiança na relação entre os seus colaboradores.

Convém salientar, como mencionado, que a epidemia da COVID-19 é um fator de agravamento dos riscos psicossociais e por conseguinte dos aspetos das relações interpessoais. Porém, os desafios motivados pela necessidade de um alargamento dos recursos de saúde disponíveis, especificamente, saúde mental suscitaram a criação de alternativas tecnológicas que podem facilitar e estender o acesso à informações, suporte psicológico, formações e redução da sensação de insegurança e isolamento (Campion et al., 2020). Por fim, tendo-se em conta que, a maioria (87,5%) dos trabalhadores não praticam atividade desportiva, é crucial a definição de um programa de ginástica, desenvolvido pelo enfermeiro do trabalho em colaboração com a equipa de saúde ocupacional, adequado às características da população estudada. Para além dos ganhos

concernentes aos aspetos físicos essa atividade poderá ter grandes impactos, também, para a redução dos riscos nas dimensões identificadas com uma exposição moderada, nomeadamente: Apoio social de colegas, Problemas em dormir, Exigências emocionais, Confiança horizontal, Conflitos laborais, Estresse, Burnout, Comunidade social no trabalho. Os programas de ginástica laboral são uma estratégia que vêm atender às exigências referentes ao incremento das questões ergonómicas e da psicomotricidade, ao alívio do cansaço e do stress, à prevenção da fadiga física e mental, ao incremento do relacionamento interpessoal, integração grupal e espírito de grupo (Polito & Bergamaschi, 2002; Polleto, 2002, citados por Neto, 2015).

## 6. Conclusão

A realização deste diagnóstico demonstrou a importância de se conhecer as condições psicossociais de trabalho existentes numa organização. Apesar de não se ter efetuado o procedimento de avaliação dos riscos, a análise efetuada é uma base importante para que essa avaliação de riscos possa ser efetuada a seguir.

O estudo desenvolvido também demonstra o contributo ativo que o enfermeiro do trabalho pode ter nas equipas de saúde e segurança do trabalho. Faz parte da atividade profissional de enfermagem do trabalho ser um agente orientador para a definição da melhor estratégia de promoção da saúde nos contextos de trabalho e de intervenção nos problemas que se vão diagnosticando. Da mesma forma, o enfermeiro dispõe de ferramentas essenciais para a sua atuação que devem ser usadas na sua prática diária, nomeadamente para o conhecimento dos fatores de risco psicossocial a que estão expostos os trabalhadores, tal como se demonstrou no presente estudo.

Embora tenha limitações, tais como o tamanho da amostra e o escasso número de trabalhos na literatura para enquadrar os resultados obtidos, não deixa de ser um diagnóstico estruturado dos fatores de risco psicossocial a que estão expostos os trabalhadores desta cantina coletiva, podendo servir de referência para outras pesquisas na área.

Constatou-se que os trabalhadores desta cantina de uma indústria revelam uma elevada exposição a dimensões de risco psicossocial como a Insegurança Laboral, Influência no Trabalho e Exigências Cognitivas, além de moderada a intolerável exposição a fadiga laboral, antes e após a jornada de trabalho, e os sentimentos de receio resultantes da pandemia por COVID-19. Face a esses resultados, foram propostas algumas medidas de intervenção, até porque um diagnóstico das condições psicossociais de trabalho só faz sentido na medida em que se tenha como objetivo possibilitar a promoção de ações para reduzir ou eliminar os fatores de risco detetados. Será importante que este estudo tenha continuidade na empresa, com a realização do procedimento de avaliação de riscos psicossociais e a implementação de medidas de intervenção como as sugeridas na discussão de dados e, posteriormente, a avaliação do impacto alcançado com as mesmas.

O enfermeiro do trabalho pode ter um papel ativo na equipa de saúde ocupacional, alargando o âmbito da sua intervenção para além das consultas de enfermagem e registos dos exames de vigilância da saúde. As suas competências específicas capacitam-no para estabelecer um elo de comunicação entre os demais integrantes da equipa multidisciplinar de saúde e segurança no trabalho. Da mesma forma, essas características também podem propiciar um contacto mais estreito com os trabalhadores nas ações de vigilância e promoção da saúde, o que pode servir para se estabelecer uma relação de confiança e colaboração facilitadora do processo de identificação e gestão do risco psicossocial que os serviços de saúde e segurança no trabalho têm que realizar em qualquer organização.

## 7. Referência Bibliográficas

- ACT- Autoridade para as Condições do trabalho (2012). Campanha de Avaliação de Riscos Psicossociais. Disponível em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Campanhas/Campanhasrealizadas/AvaliacaoRiscosPsicossociais/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Campanhas/Campanhasrealizadas/AvaliacaoRiscosPsicossociais/Paginas/default.aspx)
- Areosa, J. & Queirós, C. (2020). Burnout: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19?. *International Journal on Working Conditions*. N.º 20, 71-90. DOI: <https://doi.org/10.25762/abh3-qb73>
- Ávila, H. & Pinto, A. H. (2015). Os Desafios da Restauração coletiva e o nutricionista como impulsionador do seu desenvolvimento. *Acta Portuguesa de Nutrição*, (2), 22-32. Disponível em [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2183-59852015000300004](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-59852015000300004)
- Barros, I. & Severo, V. (2020). Trabalho e Saúde Emocional em tempos de COVID-19. *Laborare*. Vol.3, N.º 5, 45-68. DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2020-57>
- Campion, J. Javed, A., Sartorius, N., & Marmo, M. (2020). Addressing the public mental health challenge of COVID-19. *Psychiatry*, Vol.7, 657-659. Disponível em <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2215-0366%2820%2930240-6>
- Chagas, D. (2015). Riscos psicossociais no trabalho: causas e consequências. *International Journal of Developmental and Educational Psychology Revista INFAD de psicologia*, 2(1), 439 - 446. Doi: 10.17060/ijodaep.2015.n1.v2.24.
- Costa, L. S. & Santos, M. (2013). Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. *International Journal on Working Conditions*, No. 5. 39-58. Disponível em [https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5\\_LSCosta.MSantos\\_39.58.pdf](https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5_LSCosta.MSantos_39.58.pdf)
- DGS – Direção Geral da Saúde (2021). *COVID-19. Perguntas frequentes*. Disponível em <https://covid19.min-saude.pt/category/perguntas-frequentes/>.
- DRE - Diário da República Eletrónico (2021). *Legislação COVID-19*. Disponível em <https://dre.pt/dre/geral/legislacao-covid-19>
- EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2005a). *Previsões de peritos sobre os riscos físicos emergentes associados à segurança e saúde no trabalho*. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/60>
- EU-OSHA (2005b). *Riscos psicossociais e stresse no trabalho. Previsões de peritos sobre os riscos físicos emergentes associados à segurança e saúde no trabalho*. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/60/%20https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- EU-OSHA (2019a). *O ESENER 2019 revela as principais preocupações dos locais de trabalho europeus. As lesões músculo-esqueléticas e os riscos psicossociais (ESENER-2019)*. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/highlights/esener-2019-workplace-survey-findings-revealed-eve-europe-day>
- EU-OSHA (2019b). *Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes - Síntese Informativa*. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/publications/esener-2019-policy-brief/view>
- EU-OSHA (2020). *Riscos psicossociais e stresse no trabalho*. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. Disponível em <https://repositorio.unb.br/handle/10482/15420>
- Fischer, F. M. (2012). Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 46(3), 401-6. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/rsp/v46n3/a01>
- Ferreira, A. B. R. (2015). *Saúde no Trabalho: Uma Avaliação de Riscos Psicossociais numa empresa do ramo industrial*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Fernando Pessoa, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais Porto. Disponível em <https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/4678/1/19879%20-%20Tese.pdf>
- Florêncio, S. M. (2019). *Estratégias de liderança na Restauração Coletiva - Estudo de Caso*. Dissertação de Mestrado em Gestão. ISCTE-IUL. Disponível em <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/19624>

- Hackman J.& Oldham G. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16, 250-279. Disponível em [https://motamem.org/wp-content/uploads/2019/02/Hackman\\_et\\_al\\_1976\\_Motivation\\_thru\\_the\\_design\\_of\\_work.pdf](https://motamem.org/wp-content/uploads/2019/02/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf)
- ILO - International Labour Organization (2020a). *The COVID-19 pandemic's impact on the world of work*. Disponível em <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/covid19/globalcall#covid-impact>
- ILO (2020b). *An uneven impact and recovery within countries*. Disponível em <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/covid19/globalcall#withincountries>
- INE - Instituto Nacional de Estatística (2007). *Classificação Portuguesa das Atividades Económicas - CAE. Rev 3*. Disponível em [https://www.ine.pt/ine\\_novidades/semin/cae/CAE\\_REV\\_3.pdf](https://www.ine.pt/ine_novidades/semin/cae/CAE_REV_3.pdf)
- IPL- Serviços de ação social do Instituto Politécnico de Leiria (2014). *Código da Boas Práticas e Higiene Alimentar*. Disponível em <https://www.ipleiria.pt/sas/wp-content/uploads/sites/8/2014/12/C%C3%B3digo-boas-praticas-2014.pdf>
- INSA- Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge (2021). *Primeiras introduções do SARS-CoV-2 em Portugal terão acontecido no final de janeiro de 2020 e tiveram origem em 36 países*. Disponível em <https://www.insa.min-saude.pt/wp-content/uploads/2021/02/2021.02.26-Primeiras-introducoes-do-SARS-CoV-2-em-Portugal.pdf>
- Kola, L. (2020). Global mental health and COVID-19. *Psychiatry*, Vol.7. DOI: [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30235-2](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30235-2)
- Marques, H. M. A. C. (2009). *O Sector alimentar e a caracterização do consumo alimentar fora de casa - Portugal: 1990-2000*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação da Universidade do Porto. Disponível em [https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/62573/1/133346\\_45M.pdf](https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/62573/1/133346_45M.pdf)
- Neto, H. V. (2013). *Questionário de Caracterização das Condições Psicossociais de Trabalho*. Documento pedagógico. V.N. Gaia: ISLA.
- Neto, H. V. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions*, No. 9, 1-21, Disponível em [http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9\\_HVN.p.1-21.pdf](http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf)
- Neto, H. V. (2020). *Escala de sentimento de segurança sobre a pandemia COVID-19*. Documento pedagógico. V.N. Gaia: ISLA.
- North, C. S & Pfefferbaum, B. (2020). Mental Health and the Covid-19 Pandemic. *The New England Journal of Medicine*, N° 383, 510-512. DOI: 10.1056/NEJMp2008017
- República de Portugal (2009). Lei n° 102/2009. Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. *Diário da República*, Série I, N.° 176, 6167-6192. Disponível em <https://dre.pt/application/file/a/489947>
- República de Portugal (2014). Lei n.° 3/2014. Procede à segunda alteração à Lei n.° 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. *Diário da República*, Série I, N.° 19, 554-591. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/571052/details/maximized>
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A. C., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J. & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Portugal e Países Africanos de Língua oficial Portuguesa*. Aveiro: Departamento de Educação, Universidade de Aveiro.
- Vigário, C. & Neto, H.V. (2019). Avaliação de Riscos Psicossociais do Trabalho em Inspectores de Gás. *CESQUA - Cadernos de Engenharia de Segurança, Qualidade e Ambiente*, N. 2. Disponível em <https://www.cesqua.org/index.php/cesqua/article/view/36>
- WHO - World Health Organization (2008). *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employments and Workers Representatives, PRIMA (Psychosocial Risk Management)*. Disponível em [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance\\_9.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf)