



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

TRABALHAR DURANTE A PANDEMIA COVID-19: CONDIÇÕES LABORAIS E *STRESS* OCUPACIONAL DE TRABALHADORES DO SETOR DE RETALHO ALIMENTAR

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Rosa Nogueira Teixeira Fernandes

Porto, julho de 2022



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

TRABALHAR DURANTE A PANDEMIA COVID-19: CONDIÇÕES LABORAIS E *STRESS* OCUPACIONAL DE TRABALHADORES DO SETOR DE RETALHO ALIMENTAR

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Rosa Nogueira Teixeira Fernandes

Trabalho efetuado sob a orientação de

Prof^ª. Dr^ª. Rita Santos Silva

Porto, julho de 2022

Ao meu pai.

Agradecimentos

À minha mãe, por todo o apoio possível dado, pela vontade de estar presente, pelas palavras reconfortantes e por festejar todas as vitórias como se fossem delas. Obrigada por me dares liberdade para ser o que eu quiser.

Aos meus irmãos, por não só serem a minha companhia favorita, como também mostram que somos melhores unidos.

À professora Rita Santos Silva um especial obrigada do fundo do coração. A empatia e sensibilidade demonstrada irá comigo para a vida.

À Catarina Morais pelas palavras assertivas, pela demonstração de atitude e por toda a dedicação a este projeto.

À Filipa Sobral, pelo envolvimento demonstrado e por possibilitar esta experiência tão enriquecedora. É gratificante a professora ter-me acompanhado na Licenciatura e ver-me agora a finalizar uma das fases mais bonitas da minha vida.

Gostaria de desejar muito sucesso a todos os professores e ao Sr. Vítor Ventura (seria ingrato da minha parte não mencioná-lo neste espaço) por terem mostrado tanta dedicação nestes 5 belos anos.

Aos meus “fresky”. Foi um privilégio partilhar esta fase da minha vida com vocês. Juntos no bom e no mau, as noitadas, no desespero, na fúria, mas também nas gargalhadas, na boa disposição, sentido de humor e todo o companheirismo. Saudades e nostalgia são as palavras que carregam comigo. Só nós sabemos pelo que passamos.

À minha amiga Belén. Se lealdade fosse uma pessoa, serias tu. Para a vida.

A todas as minhas amigas que estiveram presentes ao longo deste percurso académica e pela partilha de experiências. Não é desde sempre, mas com certeza, para sempre.

Ao meu rebento Diogo, que foi a minha maior surpresa do ano, o meu maior orgulho. As coisas boas acontecem quando menos esperamos e tu foste uma delas. Todos os dias mostras que posso ser uma pessoa melhor.

À minha madrinha Inês que me mostra que sou capaz, que consigo e que todo o esforço é recompensador. A fé é a nossa maior arma.

Por último, mas determinadamente não menos importante, até porque são eles que me dão força para lutar pelos meus objetivos. A razão de eu ser um furacão, de lutar e ir em frente. O exemplo que desejo arduamente ser, mesmo sabendo que nunca conseguirei. O motivo do meu coração bater e a origem de toda a minha pujança. Meus anjos, espero orgulhar-vos muito um dia. Até lá, guardo a saudade imensa de um dia vos poder voltar a ver e tocar.

Resumo

A pandemia COVID-19 alterou de forma drástica e repentina a forma de trabalhar dos setores que continuaram a laborar na linha da frente. O presente estudo pretende identificar alterações nas percepções dos trabalhadores de retalho alimentar relativamente às condições físicas e materiais disponibilizadas pelas organizações, explorando de que forma estas condições influenciam os níveis de *stress* ocupacional percebido durante o primeiro confinamento provocado pela pandemia COVID-19. Para o efeito foi desenvolvido um questionário composto por escalas de condições de trabalho e *stress* Ocupacional, respondido por 88 participantes. Os resultados revelam (a) uma percepção negativa das condições físicas e materiais; (b) elevados níveis de *stress* ocupacional em relação às condições de trabalho que implicam interação com clientes e (c) uma percepção negativa das condições de trabalho que prediz elevados níveis de *stress* ocupacional por parte dos trabalhadores de retalho alimentar, sugerindo-se que as medidas implementadas possam ter sido percecionadas como insuficientes no combate à propagação do coronavírus, potenciando níveis de *stress* mais elevados no local de trabalho.

Palavras-chave: COVID-19, segurança física, condições laborais, *stress* ocupacional, retalho alimentar.

Abstract

The COVID-19 pandemic has drastically and suddenly changed the way of working in the sectors that continued to work on the front line. The present study will identify the first stress conditions proposed by the inclusion of food provided for the confinement of food workers proposed by the organization, including the conditions foreseen for the first levels of stress caused by the inclusion of COVID-19 food. For this purpose, a work composed of scales of Occupational conditions was developed, answered by 88 participants. The results reveal (a) a negative perception of physical and material conditions; (b) high levels of occupational stress in relation to clients and (c) a negative perception of working conditions that predict high levels of stress on the part of food relationship workers, suggesting itself as Enhancing the ability to have more strength at work as insufficient in the fight against the coronavirus.

Keywords: COVID-19, physical safety, working conditions, occupational stress, food retail.

Índice

Introdução.....	9
Enquadramento Teórico	12
1. Condições de Trabalho Físicas e Materiais	13
2. O <i>Stress</i> Ocupacional e o seu Impacto na Vivência Laboral em Contexto de COVID-19 15	
3. As Condições de Trabalho e a sua Relação com o <i>Stress</i> Ocupacional.....	18
Método	20
Procedimento.....	20
Participantes	20
Instrumento.....	21
Resultados e Discussão	23
Análises preliminares.....	23
Teste das hipóteses	23
Conclusão	26
Limitações do estudo e investigação futura.....	26
Implicações para a prática.....	26
Referências	27
Anexos.....	1
Anexo A – Questionário	2

Índice de Tabelas

Tabela 1. Média, Desvio-padrão, Assimetria e Curtose das variáveis.....	233
---	-----

Introdução

A 14 de janeiro de 2020 foi reportado, pela Direção-Geral da Saúde de Portugal, um surto provocado pelo novo coronavírus. O surto COVID-19 foi disseminado num mercado em Wuhan (China) em dezembro de 2019 (Dai et al., 2020), contudo a sua origem está ainda sob investigação por parte da Organização Mundial da Saúde (OMS) (Freitas, 2020). É neste momento que a maioria da comunidade mundial ouve pela primeira vez a palavra “coronavírus” que, até à data primeiramente mencionada, já tinha provocado 1 morte e 59 casos, um número muito superior à síndrome respiratória aguda grave (SARS) em 2003 também com origem na China (Dai et al., 2020).

A 11 de março de 2020 foi declarado “Pandemia” pela OMS, anúncio realizado oficialmente pelo Diretor-geral, Tedros Adhanom Ghebreyesus (OMS, 2020), uma vez que o SARS-CoV-2 estava a propaga-se de forma descontrolada e frenética, caracterizado como uma nova doença de disseminação mundial da qual a maioria da população não tem imunidade (Organization, 2010). Como consequência, para além de ser a primeira pandemia desencadeada pelo coronavírus, esta estava a atingir grandes números de disseminação e mortes num curto espaço de tempo (OMS, 2020), tornando-se assim “uma das maiores ameaças para a saúde pública no século XXI” (Dymecka et al., 2021, p.2).

O efeito vultoso da nova doença respiratória desencadeou o fecho global da economia (Labrague & de los Santos, 2021), sendo que apenas os serviços essenciais permaneceram em funcionamento presencial, com o intuito de dar respostas às necessidades básicas da comunidade. Esta estratégia teve muito objetivo principal combater a propagação desmedida e descontrolada do vírus (Tuzovic & Kabadayi, 2021), através de medidas adicionais, tais como a quarentena, lavagem/desinfecção das mãos frequente, distanciamento físico, uso de máscaras (Labrague & de los Santos, 2021), restrições e controlo dos horários laborais dos negócios de serviços essenciais (Dietrich et al., 2017) , sinalização e formação de corredores de sentido único (Bove & Benoit, 2020), incentivo a realizar pagamento com cartões, colocação de divisórias de acrílico (Jorge & Barroso, 2021) para evitar o contacto, entre muitas outras medidas que foram igualmente aplicadas no setor do retalho alimentar. Consequentemente, as novas medidas aplicadas devido à pandemia do coronavírus alterou, de forma drástica, a metodologia de conviver em sociedade, mas principalmente a forma de trabalhar, acentuando desigualdades sociais especialmente entre o grupo dos trabalhadores de serviços essenciais (Olding et al., 2021).

Sequentemente, a população presencia uma nova “crise de saúde global e uma ameaça económica internacional” (Kniffin et al., 2021, p.3; Roggeveen & Sethuraman, 2020), resultando “numa nova realidade do retalho alimentar” (Jorge & Barroso, 2021, p.38). As organizações foram alvos de mudanças emergentes (e.g., novas medidas como o distanciamento) com efeitos profundos nos colaboradores (e.g., *stress* ocupacional), dando origem a adversidades ímpares tanto para os trabalhadores como os empregadores (Kniffin et al., 2021; Pantano et al., 2020). Segundo o autor Kniffin e colaboradores (2021), tendo em conta a ambiguidade e a magnitude da pandemia, os psicólogos organizacionais mostram ter um papel crucial na regulação dos riscos e, conseqüentemente, no desenvolvimento e aplicação de estratégias, com o intuito de adotar políticas direcionadas para a promoção da saúde e melhoria das condições de trabalho, de forma a mitigar repercussões negativas. A pandemia veio reforçar a importância do bem-estar em contexto laboral, essencialmente no que diz respeito ao *stress* ocupacional, dimensão relativamente à qual os psicólogos são mais envolvidos (Keita & Jones, 1990).

É de reconhecer o trabalho dos colaboradores de retalho alimentar, bem como todos os elementos envolvidos na cadeia de abastecimento (Jorge & Barroso, 2021) que, durante os meses de março a maio de 2020 (período do 1º confinamento em Portugal), mantiveram o desempenho das suas funções de forma presencial, sabendo que estavam sujeitos a elevado risco de contaminação (Catton, 2020). Este sentimento deve-se ao conhecimento vago e escasso sobre o funcionamento do próprio vírus, bem como as medidas implementadas e as novas condições de trabalho (Jorge & Barroso, 2021). Em consequência, o grupo profissional de retalho alimentar tornou-se uns dos profissionais mais vulneráveis devido ao contacto constante, frequente e próximo com a população, o que potencia a exposição ao vírus (Zhang, 2020).

Posto isto, dado o impacto que o novo coronavírus teve e ainda tem no Mundo, e na forma como as sociedades tiveram de se adaptar à nova metodologia de viver e trabalhar, torna-se pertinente, mas sobretudo essencial e urgente, compreender os impactos psicossociais que “um surto de uma doença infecciosa de fácil transmissão e rápida propagação” (p.2) pode desenvolver no ser humano (Wu et al., 2009), nomeadamente nas relações e dinâmicas laborais.

Neste sentido, o atual estudo pretende contribuir para um avanço no conhecimento científico e académico no que diz respeito às condições laborais e níveis de *stress* ocupacional nos trabalhadores de serviços essenciais, mais especificamente o retalho alimentar, uma vez que existem pouca investigação que contemple estas variáveis em particular. Torna-se,

portanto, oportuno entender as percepções deste grupo profissional relativamente às condições de trabalho materiais e físicas oferecidas pelas organizações e, por outro lado, perceber os níveis de *stress* ocupacional que o próprio exercício profissional desencadeou durante a pandemia COVID-19. Reiterando a importância que a Psicologia assume no seio das organizações, torna-se ainda mais relevante estudar os riscos psicossociais aos quais estes trabalhadores do retalho alimentar estão expostos, com o intuito de promover a saúde ocupacional e o bem-estar laboral dos mesmos.

O presente estudo encontra-se estruturado da seguinte forma:

- I. **Enquadramento Teórico**, capítulo dividido em três seções, com o intuito de expor o conhecimento científico e o estado de arte das variáveis apresentadas. Para além disso, são apresentadas diversas posições críticas e as hipóteses de investigação.
- II. **Método**, segmento dedicado à descrição e exposição do procedimento da recolha dos dados, apresentação dos participantes e das escalas utilizadas.
- III. **Resultados e Discussão**, divisão desenvolvida com o objetivo de apresentar os dados estatísticos realizados, nomeadamente os resultados das hipóteses e reflexão crítica e integração dos resultados obtidos de acordo com a literatura.
- IV. **Conclusão**, secção destinada às limitações que o estudo apresenta e sugestões para de investigação futura e as respetivas implicações práticas.

Enquadramento Teórico

Em Portugal, no ano de 2020, mais de 668 milhares de pessoas trabalhavam no setor do “comércio por grosso e a retalho” (PORDATA, 2021). Este setor é uns dos mais significativos quando falamos de volume de negócios (36%) em Portugal, com “um valor médio de 414,8 mil euros por empresa”, no ano 2019 (p. 7), representando 131 mil empresas, o que equivale a 59% do comércio em Portugal (INE, 2020). Ainda nesse mesmo ano, o INE contabilizou 83 228 pessoas a trabalhar no setor do retalho alimentar, sendo que 57 791 trabalhadores eram do sexo feminino (69%), justificando a predominância do contributo das mulheres neste setor. Também é possível verificar que destes 83 228 trabalhadores, 60 148 trabalhavam a tempo inteiro (72%). No que diz respeito ao ano 2020, este setor mostrou um decréscimo no volume de negócio (-3.6%), com um volume de vendas de 13,7 mil milhões de euros (INE, 2021).

Este decréscimo do volume de negócio relaciona-se com o facto de Portugal ter decretado o primeiro Estado de Emergência a 18 de março de 2020, pautado por “medidas excecionais e temporárias à epidemia” (Diário da República Eletrónico, 2020, p.1). Este discurso traduz um confinamento total, no qual grande das organizações adotou a metodologia de teletrabalho, com a exceção das “cadeias de abastecimento fundamentais de bens e serviços essenciais” (p.1). Ou seja, apenas os setores de serviços essenciais mantiveram os seus estabelecimentos abertos, nomeadamente a cadeia de produção alimentar e os espaços de comércio a retalho alimentar, garantindo uma força de trabalho presencial, salvaguardando funções básicas à sobrevivência, (Diário da República Eletrónico, 2020).

Contudo, e considerando a escassa literatura e investigação científica relativamente ao contexto de trabalho do setor de retalho alimentar e a forma como poderá estar relacionado com a disseminação do vírus SARS-CoV-2 (Lan et al., 2021) – até pelo facto do primeiro surto se ter propagado num mercado desta natureza – diversos autores reconhecem que a consciência e o medo de infeção pode causar sofrimento psicológico nos trabalhadores de serviços essenciais “durante uma pandemia de doença emergente” (Kisely et al., 2020; Lan et al., 2021; Wu et al., 2009) como no caso da COVID-19, bem como sensação de elevados níveis de *stress* repentinos proveniente do trabalho (Dymecka et al., 2021). Segundo Zang e colaboradores (2020), sabe-se que a taxa de infeção num trabalhador de retalho alimentar é de 9,2%, dos quais 0.8% dos infetados são assintomáticos (característica que influencia diretamente o nível de transmissibilidade dentro dos estabelecimentos). Estes números são justificados através do “contacto próximo e frequente” (Zang et al., 2020, p. 5), provocando um maior risco de infeção entre os trabalhadores e, naturalmente, entre os clientes (Zang et

al., 2020), interferindo com os níveis de *stress* no trabalho imediatos e a longo prazo (Krok & Zarzycka, 2020).

1. Condições de Trabalho Físicas e Materiais

Uma vez que o trabalho ocupa uma grande parte da vida diária da maioria da população, este assume um peso significativo na sociedade não só por promover a construção de identidades, como também por fomentar o desenvolvimento socioeconómico a nível regional e nacional (Toni, 2003). Assim sendo, e sabendo que o local de trabalho impacta na qualidade de vida do indivíduo, considera-se pertinente perceber se as condições de trabalho oferecidas pelas organizações durante a pandemia COVID-19 foram adequadas e se responderam às necessidades dos trabalhadores ou, por outro lado, se causaram alterações na perceção dos riscos psicossociais, nomeadamente no que diz respeito ao *stress* laboral.

A Psicologia do Trabalho e das Organizações possui um forte impacto nas condições de trabalho e nos riscos psicossociais adjacentes, aliado à perspetiva focada no trabalhador (enquanto sujeito com necessidades individuais), através do ajuste das condições laborais ao Homem (Borges et al., 2013). Organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a OMS e a Fundação Europeia para a Melhoria da Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) têm desenvolvido um trabalho direcionado ao estudo e promoção de condições de trabalho ajustadas, através de medidas que assegurem o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores, com contribuições de “carácter multi e interdisciplinar” (Borges et al., 2013, p.2).

De acordo com Marjanovic, Greenglass & Coffey (2007), o suporte organizacional e a disponibilização de recursos adequados previnem impactos psicológicos negativos nos trabalhadores. Existem vários estudos que demonstram que a definição de instruções claras e medidas restritas para lidar com a SARS ajudam na diminuição da probabilidade de desenvolver problemas psicológicos (Arnetz et al., 2020; Chan & Chan, 2004; Khalid et al., 2016; Kim & Choi, 2016; Kisely et al., 2020; Le et al., 2021; Sin & Huak, 2004; Zhu et al., 2020). Para além disso, a implementação de medidas realistas promove o aumento da probabilidade de cumprimento das mesmas, influenciando diretamente o controlo de disseminação entre equipas de trabalho (Ho et al., 2005). O resultado da investigação de Dai e colaboradores (2020) reforça a preocupação dos participantes acerca das medidas de proteção, defendendo ser esta uma variável impactante no que diz respeito ao sofrimento psicológico sentido pelos colaboradores. É possível encontrar conclusões semelhantes noutros estudos que demonstram que medidas e práticas de controlo da propagação do vírus são cruciais,

destacando a importância de apoio psicossocial para os trabalhadores da linha da frente devido à vulnerabilidade ocupacional a que estão expostos (Bai et al., 2004; Bukhari et al., 2016; Chan & Chan, 2004; Chua et al., 2004; Kisely et al., 2020; Lim & Cortina, 2005; Maunder et al., 2006; Su&Guo, 2015), sendo por isso também fulcral a avaliação e monitorização dos níveis de *stress* no trabalho (Oh et al., 2017).

Em consequência do aumento exponencial do número de casos confirmados de infeções por SARS-CoV-2, foram adotadas medidas idênticas por todo o Mundo, com o objetivo primordial de reduzir o número de novos casos de COVID-19, através da sensibilização para o distanciamento social – *e.g.*, proibição/restricção de viagens para outros países, permanência em casa e encerramento presencial de todos os negócios que eram considerados não essenciais (Lan et al., 2021). No entanto, e dada a necessidade de manter os estabelecimentos de retalho alimentar a funcionar, e devido ao conhecimento do elevado nível de contato e contágio existente nestes contextos, estes sofreram grandes alterações, nomeadamente na rotina de higienização. A OMS apela à certificação da limpeza de superfícies (*e.g.*, tapete rolante) e objetos (*e.g.*, teclados, telefones, terminais de pagamento automático, entre outros), uma vez que estes instrumentos são frequentemente manuseados quer por funcionários, quer por clientes, o que torna áreas de elevada propagação de COVID-19 (The World Health Organization, 2020). Para além disso, é invocada a importância da lavagem regular e completa das mãos com recurso ao gel desinfetante ou com água e sabão, medida complementar ao uso de máscara facial (World Health Organization, 2020).

Apesar de estas medidas serem adotadas em Portugal com cariz de obrigatoriedade no local de trabalho, e de as organizações garantirem a disponibilidade de produtos e equipamentos adequados para a limpeza e desinfeção do posto de trabalho (ACT, 2020), é necessário perceber se de facto existem condições de trabalho apropriadas, ou seja, se as organizações conseguiram fornecer efetivamente suporte material e físico aos seus trabalhadores através da distribuição de produtos de proteção e higienização. Esta característica torna-se indispensável nos estabelecimentos de retalho alimentar devido à elevada rotatividade entre postos de trabalho e à afluência de clientes. Uma medida largamente adotada por este setor foi a implementação de barreiras de proteção, tais como as divisórias entre as caixas registadoras, com o intuito de proteger o funcionário e o próprio cliente (ACT, 2020).

Num estudo realizado pela Eurofound, foi possível verificar que três a cada dez funcionários são obrigados a usar equipamentos de proteção individual (EPIs) no local de trabalho, mas nem sempre estes têm acesso aos equipamentos (Eurofound, 2020). Neste

mesmo estudo, Portugal encontra-se a meio da tabela no que diz respeito ao fornecimento de EPIs necessários a usar durante o horário laboral. Este posicionamento preocupante faz refletir se os colaboradores de retalho alimentar se encontram sobre carência de condições de trabalho, essencialmente no que diz respeito às condições físicas e materiais, durante a pandemia COVID-19. Ainda relativamente ao estudo desenvolvido pela Eurofound (2020), 95% dos participantes considerarem que estão bem informados acerca das medidas de proteção indispensáveis para a prevenção de propagação de COVID-19 nos seus contextos de trabalho, mais especificamente no reconhecimento da obrigatoriedade do uso de EPIs, consciência essa que pode contribuir para uma maior perceção da escassez de recursos disponibilizados.

Neste sentido, e considerando o elevado contacto e risco de contaminação a que os colaboradores do setor do retalho alimentar estão expostos, apresenta-se a primeira hipótese no âmbito deste estudo:

H1: Os trabalhadores de retalho alimentar revelam uma perceção negativa das condições físicas e materiais no local de trabalho, durante a pandemia por COVID-19.

2. O *Stress* Ocupacional e o seu Impacto na Vivência Laboral em Contexto de COVID-19

O conceito *stress* ocupacional começou a ganhar ênfase a partir dos anos 80, tornando-se atualmente umas das principais variáveis psicossociais de estudo (Cooper & Payne, as cited in Gomes & Cruz, 2004), sobretudo na sociedade ocidental (Hobfoll, 1998). Trata-se de um estado psicológico com repercussões físicas proveniente de recursos inadequados para lidar com pressões do meio ambiente e que, quando vividas em contexto laboral, é conceptualizado como *stress* ocupacional (Michie, 2002; Özdemir & Kerse, 2020; Tagay, 2021). O *stress* ocupacional é considerado uns dos principais riscos ocupacionais da sociedade contemporânea, índice visível e com elevada presença no dia-a-dia dos indivíduos (Güçlü, 2001), principalmente no setor da indústria dos países desenvolvidos (Dollard & Winefield, 1996) e industrializados (Rosa et al., 2009), com repercussões negativas quer para a saúde física como mental (Azagba & Sharaf, 2011), tendo sempre por base que cada indivíduo percebe a mesma situação de forma diferente (Wu et al., 2009). Em 2021, só nos Estados Unidos da América, 71% dos trabalhadores afirmam sentirem *stress* no trabalho (Abramson, 2022).

O *stress* ocupacional surge através da tensão proveniente de eventos, conflitos, desentendimentos ou outras mudanças que divergem do fluxo normal do ambiente

empresarial (Güçlü, 2001; Özdemir & Kerse, 2020; Stacciarini & Tróccoli, 2001; Turunç & Çelik, 2010), sendo por isso considerado um “problema de saúde ocupacional” (p.9), procedente de diversas variáveis organizacionais (Communities, 2000). A Comissão Europeia (2000) define o *stress* laboral “como um padrão de reações emocionais, cognitivas, comportamentais e fisiológicas a aspetos adversos e nocivos do conteúdo, organização e ambiente de trabalho. É um estado caracterizado por altos níveis de excitação e angústia e frequentemente por ausência de sentimentos de superação” (p. 13). De forma a complementar esta ideia, o *stress* laboral também diz respeito a processos de regulação psicológica, tais como “obstáculos, barreiras ou entraves no processo de trabalho” (Bussing & Glaser, 1999, p.8), sendo que este é “medido por meio objetivos, principalmente pelo número de ações de risco e esforço adicional” (Bussing & Glaser, 1999, p.8). É possível concluir que o conceito apresentado pode ser explicado de diversas perspetivas (Stacciarini & Tróccoli, 2001), sendo por isso uma variável complexa (Adeolu et al., 2016; Schmidt et al., 2009), uma vez que requer uma relação dinâmica entre o indivíduo e os sistemas (Stacciarini & Tróccoli, 2001).

No início do séc. XXI, o *stress* ocupacional afetava mais de 40 milhões de trabalhadores, com repercussões a nível da produtividade, doenças e sofrimento humano (Communities, 2000). Em consequência, esta variável pode ser fatal quer a nível organizacional (custos adicionais às organizações) como individual (problemas de saúde mental dos indivíduos) (Cooper, 1986, as cited in Gomes et.al., 1997). Quando nos referimos aos custos organizacionais, verificou-se que estes podem traduzem entre 10 a 20 bilhões de dólares anuais (Jick & Payne, 1980). Por outro lado, no que diz respeito ao âmbito individual, o *stress* laboral pode manifestar num decréscimo de produtividade, aumento do absentismo e da rotatividade (Beehr & Newman, 1978; Schuler, 1980), bem como em 25% das doenças profissionais (Cooper, 1991, as cited in Gomes et al., 1997).

A pandemia COVID-19 desencadeou, de forma súbita e rápida, uma ameaça ao bem-estar físico e psicológico (Labrague & de los Santos, 2021; Schmidt et al., 2009; Vivian et al., 2019). Para além disso, a incerteza e desconforto do “novo normal” suscita ser um fator de ameaça psicológica, uma vez que os trabalhadores de serviços essenciais permaneceram expostos a situações *stressantes* nos seus locais de trabalho (Labrague & de los Santos, 2021). Por exemplo, o estudo de Koh e colaboradores (2005) realizado em Singapura durante uma epidemia de síndrome respiratória aguda grave concluiu que 56% dos participantes sentiram “mais *stress* no trabalho”, 53% expressaram ter um “aumento na carga de trabalho” e 54% afirmam que realizaram “trabalhos que normalmente não fazem” (p. 678). Também foi possível verificar níveis elevados de *stress* ocupacional noutros estudos relacionados com

síndromes respiratórias agudas graves em trabalhadores da linha da frente (Chan & Chan, 2004; Chua et al., 2004; Lin et al., 2007; Wong et al., 2005; Yada et al., 2014) devido ao contacto direto e pessoal com a comunidade (Maunder et al., 2006; Tam, Pang, Lam & Chiu, 2004;). É possível verificar resultados idênticos em estudos mais recentes relacionados a pandemia COVID-19 (Ahorsu et al., 2020; Dymecka et al., 2021; Dymecka & Machnik-Czerwik, 2021; Gorini et al., 2020; Satici et al., 2020).

Segundo Özdemir & Kerse (2020) a pandemia COVID-19 é um fator que poderá causar *stress* ocupacional devido às “dificuldades físicas, mentais e emocionais” (p.8) vivenciadas, ou devido ao incumprimento de requisitos dos recursos e necessidades para a execução do trabalho (Leka et al., 2003), resultando na sensação de incerteza com repercussões na saúde mental (Neto et al., 2020), uma vez que o *stress* ocupacional é percebido como “emocionalmente e fisicamente ameaçador para o indivíduo” (Jamal, 2005, p. 2). Brough e colaboradores (2009), defendem que as interações frequentes com os clientes pode potenciar *stress* laboral, principalmente quando estas se tornam difíceis de gerir, tal como aconteceu nos primeiros meses pandémicos em que a população portuguesa invadiu os estabelecimentos de retalho alimentar e esvaziaram as prateleiras (Jorge & Barroso, 2021). Lan e colaboradores (2021) concluíram que os trabalhadores essenciais, mais precisamente de retalho alimentar, têm cinco vezes mais probabilidade de contrair o vírus devido ao contacto direto que têm com os clientes. No Diário da República Eletrónico (2020), o Governo, apesar de apelar ao mínimo indispensável de contatos que possibilite a disseminação e propagação do vírus, tem a noção e a consciência do risco de contágio que os estabelecimentos de comércio de retalho estão sujeitos. Esta afirmação deve-se ao facto dos produtos e superfícies serem áreas onde o vírus se aloja e por isso são considerados zonas de alto risco de contágio, o que poderá provocar *stress* nos trabalhadores que prestam este serviço e nos próprios clientes (Diário da República Eletrónico, 2020). A investigação da Eurofound (2020) mostra que o setor do comércio está em segundo lugar no que diz respeito à percepção de risco de contágio COVID-19 no local de trabalho, passando os 70% quando se referem ao contato direto com outras pessoas. Neste mesmo estudo também se concluiu que a transmissão do vírus é maior quando o trabalho requer contacto com outras pessoas, o que acontece nas organizações de retalho alimentar, devido ao manuseamento de produtos – 44% dos trabalhadores têm o conhecimento que podem contrair o vírus devido às características laborais inerentes (Eurofound, 2020).

Apesar do conceito apresentar grande relevância para a investigação nos tempos atuais (Lan et al., 2021), os estudos em torno do *stress* ocupacional no setor de retalho alimentar em

Portugal são escassos (Gomes & Cruz, 2004), principalmente no que diz respeito ao período que compreende a pandemia COVID-19. Desta forma, o presente estudo pretende perceber qual o nível de *stress* ocupacional percebido pelos trabalhadores deste setor durante o primeiro período de confinamento, através da formulação da seguinte hipótese:

H2: Os trabalhadores de retalho alimentar apresentam elevados níveis de *stress* ocupacional em relação às condições de trabalho que implicam interação direta com os clientes.

3. As Condições de Trabalho e a sua Relação com o *Stress* Ocupacional

O estudo de Dai e colaboradores (2020) indica preocupações dominantes com as medidas de proteção no início da pandemia COVID-19 em profissionais da linha da frente, uma vez que os inquiridos afirmaram que sentem medo de serem contaminados. Este resultado comprova que as condições físicas e materiais implementadas para combater a propagação do vírus – principalmente os EPIs (Gorini et al., 2020) – têm uma forte influência na perceção de *stress* nos trabalhadores, no seu local de trabalho. Outro estudo realça que a escassez de EPIs, a mudança do ambiente organizacional e a falta de suporte organizacional foram algumas das circunstâncias referenciadas como promotoras do aumento do nível de *stress* ocupacional (Dymecka et al., 2021). Condições inadequadas de trabalho ou falta de recursos (Cooper, 1995; Communities, 2000; Güçlü, 2001; Michie, 2002; Stacciarini & Tróccoli, 2001; Stacciarini & Tróccoli, 2004) são exemplos de circunstâncias que desencadeiam *stress* ocupacional. O estudo de Michie (2002) veio comprovar, mais uma vez, que os colaboradores estão mais expostos a sentirem *stress* laboral quando ocorre ausência de recursos materiais. Para além disso, Plaisier e colaboradores (2007) e Rusli e colaboradores (2008) mostram que condições de trabalho desadequadas levam a que os trabalhadores desenvolvam níveis de *stress* elevados e, conseqüentemente, quadros de ansiedade e depressão.

De forma a completar as medidas de proteção no combate à disseminação acelerada, a investigação realizada em 2020 por Wang e colaboradores comprova que a higienização das mãos bem como o uso de máscara está associado a níveis decrescentes de *stress* no trabalho e, conseqüentemente, a um menor impacto psicológico negativo, tal como o distanciamento social (Lan et al., 2021).

Considerando a forma como as condições de trabalho parecem influenciar a vivência de um maior ou menor nível de *stress* ocupacional, apresenta-se como terceira e última hipótese deste estudo:

H3: Uma percepção negativa das condições físicas e materiais em contexto laboral prediz um maior nível de *stress* ocupacional nos trabalhadores de retalho alimentar durante a pandemia por COVID-19.

Método

Procedimento

O vigente estudo encontra-se enquadrado no projeto *Work@Frontline*, focado na compreensão das experiências de colaboradores que trabalharam na linha da frente durante o período pandémico, ou seja, aqueles que exerciam as suas funções de forma presencial. Assim sendo, a atual investigação dedica-se às variáveis da perceção dos colaboradores em relação à organização (condições físicas laborais) e ao próprio trabalho (*stress* laboral).

A amostra deste estudo envolve colaboradores com idade igual ou superior a 18 anos, residentes em Portugal Continental e Ilhas, a exercer atividade profissional num estabelecimento de retalho alimentar entre março e maio de 2020 – período do primeiro confinamento decretado a nível nacional devido à pandemia COVID-19 (critérios de inclusão).

A recolha dos inquéritos realizou-se via presencial e *online* entre março e maio de 2022, através do método de seleção intencional, de forma a obter uma amostra homogénea, e por cadeias de referência. Inicialmente privilegiou-se a recolha *online* através da plataforma *Qualtrics Survey Software®*, permitindo a divulgação do questionário nas redes sociais como *Instagram*, *LinkedIn* e *Facebook* e consequentemente o alcance de um maior número de pessoas. Contudo, e de forma a chegar a um maior número de participantes, houve a necessidade de realizar o preenchimento presencial de questionários, nomeadamente (a) em estabelecimentos de retalho alimentar que se disponibilizaram para participar na investigação, (b) nos contextos que solicitaram especificamente a presença do investigador no processo de recolha de dados (para esclarecimento de possíveis dúvidas e/ou incrementar a dinâmica do preenchimento) e (c) por via de contactos diretos nas proximidades dos estabelecimentos comerciais. O preenchimento do questionário teve a duração média de 25 minutos em ambos os formatos. Os dados obtidos foram integrados diretamente no software IBM Statistics SPSS (versão 28.0).

Participantes

A amostra do presente estudo inclui 88 indivíduos enquadrados funcionalmente no setor do retalho alimentar, 35 (39.77%) do género masculino e 53 (60.23%) do género feminino, com idades compreendidas entre 19 e 62 anos ($M = 32.09$, $DP = 9.93$). No que diz respeito às habilitações literárias, 2 participantes têm o 2º ciclo completo (2.27%), 12 completaram o 3º ciclo (13.63%), 55 o ensino secundário (62.5%), 15 bacharelato/licenciatura

(17.05%) e 4 têm habilitações ao nível do mestrado (4.55%). Apesar do questionário englobar participantes de Portugal Continental e Ilhas, a maioria dos inqueridos residem no Porto (80.68%).

Relativamente à dimensão da organização na qual exercem funções, 8 trabalham em microempresas (9.10%), vinte e sete em pequenas empresas (30.68%), 15 em médias empresas (17.05%) e 38 em grandes empresas (43.19%). Quanto à tipologia de contrato, a mesma varia entre termo certo (47.73%), termo incerto (17.05%), curta duração (1.14%) e sem termo (34.09%).

Instrumento

O questionário (cf., Anexo A) é constituído por uma secção inicial de Consentimento Informado – que incluía a descrição breve do projeto, o seu objetivo, o reforço da participação voluntária e confidencialidade e anonimato das respostas, bem como a possibilidade de contactar as investigadoras responsáveis do estudo para questões/dúvidas/contactos complementares –, seguida de uma secção de questões de natureza sociodemográficas – Trabalho Presencial, Área de Atuação, Profissão, Sexo, Idade, Escolaridade, Dimensão Organizacional, Tipologia de Contrato, entre outras variáveis. Para efeitos do presente estudo foram incluídas duas escalas – Condições de Trabalho, *Stress* Ocupacional – que avaliaram o período do primeiro confinamento (março a maio de 2020), a saber:

Questionário Condições de Trabalho. Seção composta por duas escalas distintas: escala de *Stress* COVID de Taylor et al. (2020) e a escala Segurança no Trabalho e Pandemia Coronavírus de Wong et al. (2020). Os participantes indicam a frequência dos episódios descritos no seu local de trabalho através da escala de *Likert* de 6 pontos (0 = *Não se aplica*, 5 = *Sempre*) nos 20 itens que a escala integra ($\alpha = .88$).

O instrumento desenvolvido Taylor et al. (2020) é composto por itens relacionados com o medo e preocupações em relação ao coronavírus, contudo apenas foram utilizados os itens da dimensão D – medo (e.g., “Estou preocupado/a que o distanciamento social não seja suficiente para me proteger do vírus). No que concerne ao instrumento de Wong et al. (2020), este tem por base as diretrizes de proteção da OMS, nomeadamente prática de higiene pessoal e *stock* de equipamentos de proteção – segunda dimensão (e.g., “Tenho acesso a álcool gel”).

Questionário *Stress* Ocupacional. Instrumento desenvolvido por Gomes (2010), que se divide em duas partes distintas: a primeira foca-se numa perspetiva geral (composto apenas por 1 item) e a segunda tem como intuito de avaliar diferentes fontes de *stress* no exercício da atividade laboral, sendo constituída por 24 itens nos quais os participantes indicam o nível de

stress percecionado através de uma escala de *Likert* composta por 5 pontos (0 = Nenhum *stress*, 4 = Elevado *stress*). O presente inquérito já se encontrava validado para a população portuguesa ($\alpha = .97$) e incorpora 7 diferentes dimensões – Relação com utentes (*e.g.*, “Atitudes negativas relativamente ao meu trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc)”), Relação com chefias (*e.g.*, “Conflitos e problemas com superiores hierárquicos”), Relação com colegas (*e.g.*, “Conflitos e problemas com colegas de trabalho”), Excesso de trabalho (*e.g.*, “Trabalhar muitas horas seguidas”), Carreira e remuneração (*e.g.*, “A falta de possibilidade de desenvolvimento e promoção na carreira”), Problemas familiares (*e.g.*, “Falta de tempo para manter uma boa relação com as pessoas mais próximas (ex: cônjuge, filhos, amigos, etc)”) e Condições de trabalho (*e.g.*, “Incompreensão face ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc)”).

Resultados e Discussão

Análises preliminares

Todos os dados estatísticos, análises, testes e resultados obtidos provieram do *software* IBM Statistics SPSS (versão 28.0). Antes de se proceder à testagem das hipóteses foi realizada a verificação dos pressupostos da normalidade, nomeadamente a assimetria e curtose das variáveis. A Tabela 1 apresenta os valores obtidos para as Condições Laborais e *Stress* Ocupacional obedecem aos pressupostos de normalidade, verificando-se que nenhuma das variáveis apresenta uma assimetria superior a $|3|$ nem uma curtose superior a $|10|$.

Tabela 1

Média, Desvio-padrão, Assimetria e Curtose das variáveis

Variáveis	<i>N</i>	Média (DP)	Assimetria	Curtose
Condições de Trabalho	88	3.24 (0.66)	0.34	- 0.12
<i>Stress</i> Ocupacional	79	2.78 (0.89)	- 0.33	- 1.16

Teste das hipóteses

No que concerne à testagem da hipótese 1, que defende uma perceção negativa das condições físicas e materiais no local de trabalho ($M = 3.12$, $DP = 0.61$) durante a pandemia COVID-19, procedeu-se ao *One-Sample T-Test*. Os resultados obtidos confirmam a hipótese, ou seja, os trabalhadores de retalho alimentar revelam uma perceção negativa das condições físicas e materiais no local de trabalho, durante a pandemia por COVID-19 [$t(87) = 1.76$, $p = .041$].

Estes dados demonstram que as medidas implementadas e os EPIs oferecidos não foram considerados suficientes para responder às necessidades dos colaboradores, resultados que vão de encontro com o estudo desenvolvido pela Eurofund (2020), apesar das entidades patronais serem obrigadas a disponibilizarem EPIs, produtos e equipamentos de desinfeção e proteção no posto de trabalho (ACT, 2020). É de salientar o papel fundamental dos sindicatos e associações de trabalhadores têm tido para assegurar condições de trabalho mais adequadas, com o objetivo de assegurar a saúde e segurança dos colaboradores (Associação Americana, 2020). Em Portugal, por exemplo, essas medidas são divulgadas através do Plano de Contingência, sendo que os trabalhadores devem ser informados e atualizados sempre que existe uma evolução da situação epidemiológica (ACT, 2020).

Para além disso, por existir um claro conhecimento na escassez de *stock* de EPIs e produtos de higienização (Roggeveen & Sethuraman, 2020) – até porque os supermercados assistiram diretamente o esgotamento destes produtos após a declaração de Pandemia – existe uma ligação direta à diminuição do bem-estar psicológico, nomeadamente o *stress* laboral, tal como irá ser demonstrado na H2. Apesar de terem sido adotadas medidas excecionais, como a divisórias acrílicas, a sensibilização para pagamento automático, uso de viseiras/óculos de proteção (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, 2020), entre outras estratégias, estes não foram percecionados como estratégias que respondessem às necessidades deste grupo profissional.

Relativamente à hipótese 2, que postulava elevados níveis de *stress* ocupacional em relação às condições de trabalho relacionadas com a interação com clientes ($M = 2.89$, $DP = 1.11$), foi também realizado um *One-Sample T-Test*. O resultado [$t(78) = 7.17$, $p < .001$] corrobora a hipótese 2, ou seja, os trabalhadores de retalho alimentar elevados níveis de *stress* laboral quando se relacionam diretamente com o público.

Foi utilizado a dimensão “Relação com Utentes” do questionário *Stress* Ocupacional de Gomes (2010), uma vez que a interação contínua e assídua com os cliente potencia o aumento do *stress* laboral (Brough et al., 2009). Os autores Jorge e Barroso (2021) comprovam este efeito durante a pandemia COVID-19. Lan e colaboradores (2021) concluíram que os profissionais de retalho alimentar, têm cinco vezes mais probabilidade de contrair o vírus devido ao contacto direto que têm com os clientes.

Apesar da segregação, do distanciamento físico recomendado entre indivíduos, da colocação de vitrines no interior dos estabelecimentos (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, 2020), a dinâmica com os clientes demonstrou ser negativa, uma vez que “as medidas sanitárias decretadas pela pandemia nem sempre são cumpridas” (Caixa Geral de Depósitos, 2020). Neste contexto específico, considera-se fulcral não só estar informado das medidas implementadas, mas sobretudo fazer cumprir as mesmas (Caixa Geral de Depósitos, 2020).

No que diz respeito à hipótese 3, que reitera que uma perceção negativa das condições físicas e materiais prediz maiores níveis de *stress* ocupacional, foi necessário realizar uma regressão linear. Os resultados mostram que o modelo de regressão é significativo [$F(1,78) = 31.99$, $p < .001$, $R^2 = .29$]. Como era esperado, uma perceção negativa das condições físicas e materiais em contexto laboral prediz um maior nível de *stress* ocupacional nos trabalhadores de retalho alimentar durante a pandemia por COVID-19 ($b = -.36$, $\beta = .54$, $t = -5.66$, $p <$

.001), ou seja, quanto mais negativa a percepção acerca das condições físicas e materiais em contexto laboral, maiores os níveis de *stress* ocupacional vivenciados.

Os resultados obtidos vão, mais uma vez, ao encontro do estudo da Eurofound (2020) que defende que as condições físicas e materiais implementadas para combater a propagação do coronavírus têm forte influência na percepção de *stress* nos trabalhadores. A metodologia de trabalho presencial leva a que estes profissionais estejam cinco vezes mais sujeitos a contrair o vírus (Lan et al., 2021) devido ao contacto direto com os clientes e ao próprio manuseamento de produtos (características concorrentes para um elevado nível de contágio) (Diário da República Eletrónico, 2020). Atenta-se que no estudo desenvolvido por Michie (2002) defende que os colaboradores mais expostos efetivamente percebem maiores níveis de *stress* laboral, nomeadamente quando os recursos materiais de proteção escasseiam ou quando as condições de trabalho são percebidas como desadequadas (Plaisier et al., 2007; Rusli et al., 2008).

Conclusão

Limitações do estudo e investigação futura

A presente investigação apresenta algumas limitações, nomeadamente ao nível do modelo híbrido (*online* e presencial) definido para o processo de recolha dos dados. Globalmente não foi possível estar presente durante o preenchimento dos questionários para esclarecimento de possíveis dúvidas dos participantes, circunstância que pode influenciar diretamente os resultados obtidos, nomeadamente na compreensão integral dos itens e da estrutura global do questionário, uma vez que se encontrava dividido em dois tempos distintos – característica observada com elevada dificuldade de decifração aquando do preenchimento presencial. Contudo, tendo em conta o outro lado da moeda, a recolha *online* permitiu chegar a um maior número de indivíduos e uma maior divulgação. Ainda relativamente ao questionário, o facto de este ser extenso no seu preenchimento torna-o demoroso – descontentamento diretamente observado e verbalizado aquando do preenchimento presencial – circunstância que poderá influenciar as respostas dadas, devido à sensação de repetição.

No que concerne a investigações futuras, identifica-se a possibilidade de recorrer a uma abordagem exploratória de natureza qualitativa que permita aceder às razões pelas quais os participantes percecionam determinadas condições físicas e matérias como inadequadas, bem como às estratégias que foram implementadas, no sentido de mitigar o impacto desta perceção nos níveis de stress ocupacional percecionados.

Implicações para a prática

A componente psicológica e a resposta efetiva às necessidades laborais são dimensões tidas cada vez mais em conta pelos próprios colaboradores e objeto de estudo por parte da comunidade científica. Neste sentido, e porque o bem-estar psicológico se torna tanto ou mais importante quanto o bem-estar físico, as entidades patronais assumem um relevante papel na valorização da componente humana e na consequente necessidade de adaptação de estratégias do negócio que deem resposta a estas preocupações. Mesmo considerando que o primeiro confinamento decretado em Portugal devido à COVID-19 foi um período de elevada insegurança e instabilidade, que exigiu uma tremenda capacidade de adaptação e resiliência, percebeu-se que não foram adotadas, de forma eficaz, medidas capazes de proteger de forma sustentada os colaboradores da linha da frente, nomeadamente os de retalho alimentar. Torna-se, portanto, crucial que as organizações adotem de medidas que respondam, primeiro, às necessidades básicas de proteção dos colaboradores, nomeadamente no que diz respeito às

condições físicas e materiais para o cumprimento adequado das suas funções, assegurando simultaneamente níveis de bem-estar positivos dos trabalhadores.

Referências

- ACT. (2020, April). *19 Recomendações - Adaptar os locais de trabalho/Proteger os trabalhadores*. Autoridade Para as Condições de Trabalho, from [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/COVID-19Adaptar os locais de trabalhoProteger os trabalhadores/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/COVID-19Adaptar%20os%20locais%20de%20trabalhoProteger%20os%20trabalhadores/Paginas/default.aspx)
- Adeolu, J. O., Yussuf, O. B., & Popoola, O. A. (2016). Prevalence and Correlates of Job Stress Among Junior Doctor In The University College Hospital, Ibadan. *Annals of Ibadan Postgraduate Medicine*, *14*(2), 92–98.
- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8>
- American Psychiatric Association. (2013). *Manual Diagnóstico e Estratégias de Transtornos Mentais DSM-5*.
- Arnetz, J. E., Goetz, C. M., Sudan, S., Arble, E., Janisse, J., & Arnetz, B. B. (2020). Personal Protective Equipment and Mental Health Symptoms Among Nurses During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *62*(11), 892–897. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001999>
- Bai, Y. M., Lin, C. C., Lin, C. Y., Chen, J. Y., Chue, C. M., & Chou, P. (2004). Survey of stress reactions among health care workers involved with the SARS outbreak. *Psychiatric Services*, *55*(9), 1055–1057. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.55.9.1055>
- Beehr, T., & Newman, J. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature review. *Chin. J. Chem*, *31*, 665–699. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Borges, L. de O., Costa, M. P., Filho, A. A., Souza, A. R. de, Falcão, J. T. da R., Leite, C. P. do R. A., & Barros, S. C. (2013). Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em grupos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, *12*(2), 213–225.
- Brough, P., Drummond, S., & Biggs, A. (2018). Job support, coping, and control: Assessment of simultaneous impacts within the occupational stress process. *Journal Occupational Health Psychology*, 1–32. <https://doi.org/10.1037/ocp0000074>
- Bukhari, E. E., Tamsah, M. H., Aleyadhy, A. A., Alrabiaa, A. A., Alhboob, A. A., Jamal, A.

- A., & Binsaeed, A. A. (2016). Middle east respiratory syndrome coronavirus (MERS-CoV) outbreak perceptions of risk and stress evaluation in nurses. *Journal of Infection in Developing Countries*, 10(8), 845–850. <https://doi.org/10.3855/jidc.6925>
- Caixa Geral de Depósitos (2020). Precedência no atendimento? O se não for cumprido o limite máximo de pessoas por metro quadrado? E se não há gel desinfetante?, from <https://www.cgd.pt/Site/Saldo-Positivo/protecao/Pages/direitos-atendimento-consumidor.aspx>
- Catton, H. (2020). Global challenges in health and health care for nurses and midwives everywhere. *International Nursing Review*, 67(1), 4–6. <https://doi.org/10.1111/inr.12578>
- Chan, A. O. M., & Chan, Y. H. (2004). Psychological impact of the 2003 severe acute respiratory syndrome outbreak on health care workers in a medium size regional general hospital in Singapore. *Occupational Medicine*, 54(3), 190–196. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqh027>
- Chua, S. E., Cheung, V., Cheung, C., McAlonan, G. M., Wong, J. S., Cheung, E. T., Chan, M. Y., Wong, M. C., Tang, S. W., Choy, K. M., Wong, M. K., Chu, C. M., & Tsang, K. T. (2004). Psychological effects of the SARS outbreak in Hong Kong on high-risk health care workers. *Canadian Journal of Psychiatry*, 49(6), 391–393. <https://doi.org/10.1177/070674370404900609>
- Communities, E. (2000). Guidance on work-related stress: Spice of life or kiss of death? In *Office for Official Publications of the European Communities*.
- Dai, Y., Hu, G., Xiong, H., Qiu, H., Yuan, X., Yuan, X., Hospital, T., Avenue, J. F., Qiu, H., & Hospital, T. (2020). *Psychological impact of the coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak on healthcare workers in China*. 2019(1095). <https://doi.org/10.1101/2020.03.03.20030874>
- De Toni, M. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias*, 9, 246–286. <https://doi.org/10.1590/S1517-45222003000100009>
- Diário da República Eletrónico. (2020). Regulamento a aplicação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República. *Legislação Consolidada*. 1–19, from <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBAAAAB%2BLCAAAAAAABACzNDW2AADikq5SBAAAAA%3D%3D>
- Diário da República Eletrónico (2020). Presidência do Conselho de Ministros, from [0000200013.pdf \(dre.pt\)](https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBAAAAB%2BLCAAAAAAABACzNDW2AADikq5SBAAAAA%3D%3D)
- Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (1996). Managing Occupational Stress: A National and

- International Perspective. *International Journal of Stress Management*, 3(2), 69–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/BF01857716>
- Dymecka, J., Gerymski, R., Machnik-Czerwik, A. (2021). *Fear of COVID-19 as a buffer in the relationship between perceived stress and life satisfaction in the Polish population at the beginning of the global pandemic*. 9(2), 149–159. <https://doi.org/10.5114/hpr.2020.102136>
- Dymecka, J., Machnik-Czerwik, A., & Filipkowski, J. (2021). Fear of COVID-19, Risk Perception and Stress Level in Polish Nurses During COVID-19 Outbreak. *The Journal of Neurological and Neurosurgical Nursing*, 10(1), 3–9. <https://doi.org/10.15225/pnn.2021.10.1.1>
- Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19. In *Publications Office of the European Union* (pp. 9–48), from <http://eurofound.link/ef20059>
- Freitas, G. (2020). *Comunicado 14/01/2020 DGS Atualização*. 24, 1–2, from https://covid19.min-saude.pt/wp-content/uploads/2020/03/Comunicado-de-14_01_2020.pdf
- Gomes, A Rui, Teixeira e Melo, B, Cruz, J. F. (1997). Stress Ocupacional, Saúde e Absentismo: Estudo com quadros médios e superiores de uma empresa têxtil. In *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*.
- Gomes, A., & Cruz, J. (2004). A experiência de Stress e “Burnout” em psicólogos portugueses: Um estudo sobre as diferenças de género. In *Psicologia: Teoria, Investigação e Práctica* (2), 193–212.
- Gorini, A., Fiabane, E., Sommaruga, M., Barbieri, S., Sottotetti, F., La Rovere, M. T., Tremoli, E., & Gabanelli, P. (2020). Mental health and risk perception among Italian healthcare workers during the second month of the Covid-19 pandemic. *Archives of Psychiatric Nursing*, 34(6), 537–544. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2020.10.007>
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91–109, from <http://gefad.gazi.edu.tr/article/view/5000078972>
- Ho, S. Y., Kwong-Lo, R. Y., Mak, C. Y., & Wong, J. S. (2005). Fear of severe acute respiratory syndrome (SARS) among health care workers. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(2), 344–349. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.2.344>
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, Culture, and Community: The Psychology and Philosophy of Stress*. New York, NY: Plenum Press, from [https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=dysdbPLW4T4C&oi=fnd&pg=PA1&dq=Hobfoll,+S.+E.+\(1998\).+Stress,+c](https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=dysdbPLW4T4C&oi=fnd&pg=PA1&dq=Hobfoll,+S.+E.+(1998).+Stress,+c)

- [ulture,+and+community:+The+psychology+and+philosophy+of+stress.+New+York,+N Y:+Plenum+Press.&ots=sVxvkQuTXD&sig=EfLF8TF665unK3cUcYh9XhJJKfA#v=on](#)
- INE. (2020). Estatísticas do Comércio - 2019. In INE. (2020). *Estatísticas do Comércio - 2019*. In Instituto Nacional de Estatísticas, I.P. 53(9), from https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOES_pub_boui=437546392&PUBLICACOESTema=00&PUBLICACOESmodo=2Instituto%20Nacio
- Jamal, M. (2005). Burnout among Canadian and Chinese employees: a cross-cultural study. *European Management Review*, 2, 224–230.
- Khalid, I., Khalid, T. J., Qabajah, M. R., Barnard, A. G., & Qushmaq, I. A. (2016). Healthcare workers emotions, perceived stressors and coping strategies during a MERS-CoV outbreak. *Clinical Medicine and Research*, 14(1), 7–14. <https://doi.org/10.3121/cmr.2016.1303>
- Kim, J. S., & Choi, J. S. (2016). Factors Influencing Emergency Nurses' Burnout During an Outbreak of Middle East Respiratory Syndrome Coronavirus in Korea. *Asian Nursing Research*, 10(4), 295–299. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2016.10.002>
- Kisely, S., Warren, N., McMahon, L., Dalais, C., Henry, I., & Siskind, D. (2020). Occurrence, prevention, and management of the psychological effects of emerging virus outbreaks on healthcare workers: rapid review and meta-analysis. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 369, m1642. <https://doi.org/10.1136/bmj.m1642>
- Koh, D., Lim, M. K., Chia, S. E., & Ko, S. M. (2005). Risk perception and impact of severe acute respiratory syndrome (SARS) on work and personal lives of healthcare Workers in Singapore What can we Learn?. *Medical Care*, 43(7), 676–682. <https://doi.org/10.1097/01.mlr.0000167181.36730.cc>
- Krok, D., & Zarzycka, B. (2020). Risk perception of COVID-19, meaning-based resources and psychological well-being amongst healthcare personnel: The mediating role of coping. *Journal of Clinical Medicine*, 9(10), 1–15. <https://doi.org/10.3390/jcm9103225>
- Labrague, L. J., & de los Santos, J. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395–403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- Lan, F. Y., Suharlim, C., Kales, S. N., & Yang, J. (2021). Association between SARS-CoV-2 infection, exposure risk and mental health among a cohort of essential retail workers in the USA. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(4), 237–243. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106774>

- Le, X. T., Nguyen, Q. T., Onyango, B., Nguyen, Q. N., Pham, Q. T., Ta, N. K., Nguyen, T. T., Le, H. T., Vu, L. G., Hoang, M. T., Vu, G. T., Latkins, C. A., Ho, R. C. M., & Ho, C. S. H. (2021). Perception Toward Exposure Risk of COVID-19 Among Health Workers in Vietnam: Status and Correlated Factors. *Frontiers in Public Health*, 9(May), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.589317>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). Work Organisation and Stress. In *World Health Organization*. https://doi.org/10.1007/978-1-4471-0291-5_3
- Levi, L. (1997). Psychosocial environmental factors and psychosocially mediated effects of physical environmental factors. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 23(3), 47–52.
- Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 483–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.483>
- Lin, C. Y., Peng, Y. C., Wu, Y. H., Chang, J., Chan, C. H., & Yang, D. Y. (2007). The psychological effect of severe acute respiratory syndrome on emergency department staff. *Emergency Medicine Journal*, 24(1), 12–17. <https://doi.org/10.1136/emj.2006.035089>
- Maunder, R. G., Lancee, W. J., Balderson, K. E., Bennett, J. P., Borgundvaag, B., Evans, S., Fernandes, C. B., Goldbloom, D. S., Gupta, M., Hunter, J. J., Hall, L. G., Nagle, L. M., Pain, C., Peczeniuk, S. S., Raymond, G., Read, N., Rourke, S. B., Steinberg, R. J., Stewart, T. E., Coke, S. V., Rourke, S. B., Wasylenki, D. A. (2006). Long-term psychological and occupational effects of providing hospital healthcare during SARS outbreak. *Emerging Infectious Diseases*, 12(12), 1924–1932. <https://doi.org/10.3201/eid1212.060584>
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 67–72. <https://doi.org/10.1136/oem.59.1.67>
- Neto, M. R., Almeida, H. G., Esmeraldo, J. D. ar., Nobre, C. B., Pinheiro, W. R., de Oliveira, C. R. T., Sousa, I. da C., Lima, O. M. M. L., Lima, N. N. R., Moreira, M. M., Lima, C. K. T., Júnior, J. G., & da Silva, C. G. L. (2020). When health professionals look death in the eye: the mental health of professionals who deal daily with the 2019 coronavirus outbreak. In *Psychiatry Research* 288(112972). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112972>
- Oh, N., Hong, N. S., Ryu, D. H., Bae, S. G., Kam, S., & Kim, K. Y. (2017). Exploring Nursing Intention, Stress, and Professionalism in Response to Infectious Disease

- Emergencies: The Experience of Local Public Hospital Nurses During the 2015 MERS Outbreak in South Korea. *Asian Nursing Research*, 11(3), 230–236. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.08.005>
- Olding, M., Barker, A., McNeil, R., & Boyd, J. (2021). Essential work, precarious labour: The need for safer and equitable harm reduction work in the era of COVID-19. *International Journal of Drug Policy*, 90, 103076. <https://doi.org/10.1016/j.drugpo.2020.103076>
- OMS. (2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19*. World Health Organization, from <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Organization, W. H. (2010, February 24). *What is a pandemic?* World Health Organization, from https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/en/
- Özdemir, Ş., & Kerse, G. (2020). The effects of COVID-19 process on health care workers: Analysing of the relationships between optimism, job stress and emotional exhaustion. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 9(2), 178–201. <https://doi.org/10.17583/rimcis.2020.5849>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Theories of Team Cognition: Cross-Disciplinary Perspectives*, 32, 160–177. <https://doi.org/10.4324/9780203813140>
- Plaisier, I., de Bruijn, J. M., de Graaf, R., Have, M. ten, Beekman, A. F., & Penninx, B. H. (2007). The contribution of working conditions and social support to the onset of depressive and anxiety disorders among male and female employees. *Social Science and Medicine*, 64(2), 401–410. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.09.008>
- PORDATA. (2021). *População empregada: total e por sector de actividade económica. anexo 50, 1–2, from* <https://www.pordata.pt/Portugal/População+empregada+total+e+por+sector+de+actividade+económica-3384>
- Rusli, B. N., Edimansyah, B. A., & Naing, L. (2008). Working conditions, self-perceived stress, anxiety, depression and quality of life: A structural equation modelling approach. *BMC Public Health*, 8, 1–12. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-48>
- Satici, B., Gocet-Tekin, E., Deniz, M. E., & Satici, S. A. (2020). Adaptation of the Fear of COVID-19 Scale: Its Association with Psychological Distress and Life Satisfaction in

- Turkey. *International Journal of Mental Health and Addiction*.
<https://doi.org/10.1007/s11469-020-00294-0>
- Schmidt, D. C., Dantas, R. S., Marziale, M. P., & Laus, A. M. (2009). Estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem do bloco cirúrgico. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 18(2), 330–337. <https://doi.org/10.1590/s0104-07072009000200017>
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. In *Organizational Behavior and Human Performance* (Vol. 25, Issue 2). [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(80\)90063-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(80)90063-X)
- Sin, S. S., & Huak, C. Y. (2004). Psychological impact of the SARS outbreak on a Singaporean rehabilitation department. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 11(9), 417–423. <https://doi.org/10.12968/ijtr.2004.11.9.19589>
- Stacciarini, J. R., & Tróccoli, B. T. (2004). Occupational stress and constructive thinking: health and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 46(5), 480–487.
- Stacciarini, J. R., & Tróccoli, B. T. (2001). O Estresse na Atividade Ocupacional do Enfermeiro. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 9(2), 17–25. <https://doi.org/10.1590/s0104-11692001000200003>
- Tagay, O. (2021). Occupational Resilience Belief Life Satisfaction and Superior Support as the Predictors of the Job Stress in Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 13(4), 996–1009. <https://doi.org/10.15345/iojes.2021.04.005>
- The World Health Organization. (2020). Getting Your Workplace Ready for COVID-19. *World Health Organization, March*, 1–8, from www.WHO.int.
- Taylor, S., Landry, C. A., Paluszek, M. M., Fergus, T. A., McKay, D., & Asmundson, G. J. (2020). Development and initial validation of the COVID Stress Scales. *Journal of anxiety disorders*, 72, 102232. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102232>
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183–206. <https://doi.org/10.18657/yecbu.74590>
- Vivian, E., Oduor, H., Arceneaux, S. R., Flores, A., Vo, A., Hca, M. P. A., & Madden, B. M. (2019). *A Cross-Sectional Study of Perceived Stress, Mindfulness, Emotional Self-Regulation, and Self-Care Habits in Registered Nurses at a Tertiary Care Medical Center*. 5, 1–15. <https://doi.org/10.1177/2377960819827472>
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., & Ho, R. C. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019

- Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *Environmental Research and Public Health*, 113(5), 311–312. <https://doi.org/10.1093/QJMED/HCAA110>
- Wong, W. L., Ho, K., Wong, S. Y., Cheung, A. W., Yeoh, E. (2020). Workplace safety and coronavirus disease (COVID-19) pandemic: survey of employees. *Bulletin Of The World Health Organization*. <http://dx.doi.org/10.2471/BLT.20.255893>
- Wong, T. W., Yau, J. Y., Chan, C. W., Kwong, R. Y., Ho, S. Y., Lau, C. C., Lau, F. L., & Lit, C. H. (2005). The psychological impact of severe acute respiratory syndrome outbreak on healthcare workers in emergency departments and how they cope. *European Journal of Emergency Medicine*, 12(1), 13–18. <https://doi.org/10.1097/00063110-200502000-00005>
- Wu, P., Fang, Y., Guan, Z., Fan, B., Kong, J., Yao, Z., Liu, X., Fuller, C. J., Susser, E., Lu, J., & Hoven, C. W. (2009). The psychological impact of the SARS epidemic on hospital employees in China: Exposure, risk perception, and altruistic acceptance of risk. *Canadian Journal of Psychiatry*, 54(5), 302–311. <https://doi.org/10.1177/070674370905400504>
- Yada, H., Abe, H., Omori, H., Matsuo, H., Masaki, O., Ishida, Y., & Katoh, T. (2014). Differences in job stress experienced by female and male Japanese psychiatric nurses. *International Journal of Mental Health Nursing*, 23(5), 468–476. <https://doi.org/10.1111/inm.12080>
- Zhang, M. (2020). Estimation of differential occupational risk of COVID-19 by comparing risk factors with case data by occupational group. *American Journal of Industrial Medicine*, 64(1), 39–47. <https://doi.org/10.1002/ajim.23199>
- Zhu, Z., Xu, S., Wang, H., Liu, Z., Wu, J., Li, G., Miao, J., Zhang, C., Yang, Y., Sun, W., Zhu, S., Fan, Y., Hu, J., Liu, J., & Wang, W. (2020). COVID-19 in Wuhan: Immediate psychological impact on 5062 Health Workers. *MedRxiv*, 1095. <https://doi.org/10.1101/2020.02.20.20025338>

Anexos

Anexo A – Questionário



TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

No âmbito do Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos, da Universidade Católica Portuguesa, o presente estudo tem como objetivo compreender as dificuldades e repercussões vivenciadas pelos profissionais de linha da frente durante o primeiro estado de emergência pela COVID-19, que culminou no primeiro confinamento em Portugal. Assim, ser-lhe-á pedido que se posicione face a **dois momentos distintos**:

1. **Primeiro confinamento em Portugal:** aqui consideram-se os meses de março a maio de 2020.
2. **Momento atual** em que responde a este questionário.

Este estudo pressupõe uma participação voluntária, podendo interromper o preenchimento do mesmo a qualquer momento. Ressalva-se que os dados inseridos até ao momento de desistência não serão possíveis de eliminar. A privacidade, o anonimato e a confidencialidade dos dados encontram-se garantidos.

No caso de existir alguma questão relativa ao estudo, poderá contactar a equipa responsável pelo mesmo, através dos e-mails: fsobral@ucp.pt | ctmorais@ucp.pt | rssilva@ucp.pt |

Declaro ter lido e compreendido todas as informações e manifesto o meu consentimento para a realização do procedimento acima descrito. Mais declaro que tomei conhecimento sobre os objetivos do estudo e do meu papel no mesmo.

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Esteve a trabalhar presencialmente em Portugal durante o período de março a maio de 2020?

Sim ___

Não ___

Área de atuação

- Profissionais de Saúde (Ex.: Enfermeiro, Médico, Auxiliar de Saúde, ...)
- Trabalhadores de Retalho Alimentar (Ex.: Operador de Caixa, Repositor, Responsável de Secção, ...)
- Trabalhadores de Serviços de Limpeza (Ex.: Auxiliar de Limpeza, ...)
- Estafetas de Entregas ao Domicílio (Ex.: Uber, Globo, Carteiros, Empresas Logística, ...)
- Forças Policiais e de Segurança (Ex.: Bombeiros, Polícias, Forças Militares)
- Outro

Profissão

Sexo

- Homem
- Mulher
- Outro/ Prefiro não responder

Idade _____

Escolaridade (considere o último ano concluído)

- Até ao 4.º ano (1.º ciclo)
- 5.º-6.º ano (2.º ciclo)
- 7.º-9.º ano (3.º ciclo)
- 10.º-12.º ano (Ensino secundário)
- Bacharelato/Licenciatura
- Mestrado

Região

- Arquipélago da Madeira
- Arquipélago dos Açores
- Aveiro
- Beja
- Braga
- Bragança
- Castelo Branco
- Coimbra
- Évora
- Faro
- Guarda
- Leiria
- Lisboa
- Portalegre
- Porto
- Santarém
- Setúbal
- Viana do Castelo
- Vila Real
- Viseu

Contexto

- Público
- Privado
- Ambos*

*Indique qual dos contextos é o principal. A partir deste momento todas as questões devem ser respondidas tendo em conta esse contexto.

- Público
- Privado

Dimensão da Organização na qual trabalha:

- Microempresa (9 trabalhadores ou menos)
- Pequena empresa (10 a 49 trabalhadores)
- Média empresa (50 a 249 trabalhadores)
- Grande empresa (250 ou mais trabalhadores)
- Não sei responder

Antiguidade na empresa ____ ano(s)

Antiguidade na função ____ ano(s)

Tipo de Contrato

- Contrato a termo certo
- Contrato a termo incerto
- Contrato de trabalho de curta duração
- Contrato sem termo
- Prestação de serviço (recibos verdes)
- Outro. Qual? _____

Nº de horas semanais acordadas no contrato/estipuladas com a organização _____

Nº de horas semanais reais realizadas numa semana típica durante o primeiro confinamento (março a maio de 2020) _____

Nº de horas semanais reais realizadas numa semana típica no momento atual _____

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Apresentam-se, seguidamente, várias situações que podem ocorrer no exercício das suas funções. Por favor, assinale o número que melhor indica a frequência destes episódios no seu local de trabalho, mediante o contexto de trabalho escolhido anteriormente (público ou privado). Se alguma das situações referidas não se aplicar ao seu caso particular, por favor assinale a opção “não se aplica”.

	Durante o primeiro confinamento (março a maio de 2020)						Momento atual					
	Não se aplica	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Não se aplica	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
No meu local de trabalho...												
Tenho acesso a EPI's (Equipamento de Proteção Individual)	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5
Tenho acesso a álcool gel	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5
Tenho acesso a máscaras faciais	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5
Tenho acesso a luvas	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5
Tenho acesso a viseira	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5
Tenho acesso a proteção ocular	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5
Tenho acesso a bata descartável	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5
Tenho acesso a cobre botas	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5
Tenho acesso a touca	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5
Há uma boa higienização	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5
Realizo a automonitorização de forma regular (e.g., confirmação de ausência de sintomas de Covid-19, como por exemplo, febre, odinofagia, tosse, dispneia)	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5
O distanciamento social é cumprido	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5

STRESS OCUPACIONAL

Na secção que se segue, assinale o número que melhor indicar o nível de “stress” que sente geralmente no exercício da sua atividade profissional, mediante o contexto de trabalho escolhido anteriormente (público ou privado).

Em termos gerais, a minha atividade profissional provoca-me...									
Durante o primeiro confinamento (março a maio de 2020)					Momento atual				
Nenhum <i>stress</i>	Pouco <i>stress</i>	Moderado <i>stress</i>	Bastante <i>stress</i>	Elevado <i>stress</i>	Nenhum <i>stress</i>	Pouco <i>stress</i>	Moderado <i>stress</i>	Bastante <i>stress</i>	Elevado <i>stress</i>
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4

Apresentam-se seguidamente várias fontes potencialmente geradoras de *stress* na sua atividade profissional. Por favor, assinale o número que melhor indicar o nível de *stress* gerado por cada uma delas.

	Durante o primeiro confinamento (março a maio 2020)					Momento atual				
	Nenhum <i>stress</i>	Pouco <i>stress</i>	Moderado <i>stress</i>	Bastante <i>stress</i>	Elevado <i>stress</i>	Nenhum <i>stress</i>	Pouco <i>stress</i>	Moderado <i>stress</i>	Bastante <i>stress</i>	Elevado <i>stress</i>
A falta de possibilidades de desenvolvimento e promoção na carreira	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Atitudes negativas relativamente ao meu trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Falta de tempo para manter uma boa relação com as pessoas mais próximas (ex: cônjuge, filhos, amigos, etc.)	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Conflitos e problemas com colegas de trabalho	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Trabalhar muitas horas seguidas	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Viver com os recursos financeiros/salário de que disponho	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Falta de condições de trabalho	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4

	Durante o primeiro confinamento (março a maio 2020)					Momento atual				
	Nenhum stress	Pouco stress	Moderado stress	Bastante stress	Elevado stress	Nenhum stress	Pouco stress	Moderado stress	Bastante stress	Elevado stress
Incompreensão face ao meu trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Falta de materiais e equipamentos para realizar o meu trabalho	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
O excesso de trabalho e/ou tarefas de caráter burocrático	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Conflitos e problemas com superiores hierárquicos	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Cumprir com aquilo que é esperado pelas pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Falta de tempo para dar apoio e conviver com a minha família/amigos	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Falta de perspetivas de progressão na carreira	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
A sobrecarga ou excesso de trabalho	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Os conflitos interpessoais com outros colegas de trabalho	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Falta de meios e condições de trabalho	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Salário inadequado/insuficiente	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
A falta de apoio e ajuda por parte dos meus superiores	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Nível de exigência das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Comportamentos incorretos e/ou inadequados de colegas de trabalho	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Falta de tempo para estar com a família/amigos	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
O favoritismo e/ou discriminação “encobertos” no meu local de trabalho por parte dos meus superiores	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4

SATISFAÇÃO LABORAL

Normalmente o trabalho e os diferentes aspetos do mesmo, produzem satisfação ou insatisfação em algum grau. Classifique de acordo com as seguintes alternativas o grau de satisfação ou insatisfação que produzem os aspetos distintos do seu trabalho, mediante o contexto de trabalho escolhido anteriormente (público ou privado).

	Durante o primeiro confinamento (março a maio de 2020)							Momento atual						
	Muito Insatisfeito	Bastante Insatisfeito	Algo Insatisfeito	Indiferente	Algo Satisfeito	Bastante Satisfeito	Muito Satisfeito	Muito Insatisfeito	Bastante Insatisfeito	Algo Insatisfeito	Indiferente	Algo Satisfeito	Bastante Satisfeito	Muito Satisfeito
A satisfação que o trabalho produz por si mesmo.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
As oportunidades oferecidas pelo seu trabalho para realizar tarefas em que se destaca.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
As oportunidades oferecidas pelo seu trabalho para realizar tarefas que gosta.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
O salário que recebe.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
Os objetivos, metas e índices de produção que deve alcançar.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
A limpeza, higiene e saúde do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
O ambiente físico e o espaço de que dispõe no seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
A iluminação do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
A ventilação do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
A temperatura do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
As oportunidades de formação oferecidas pela instituição/empresa.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
As oportunidades de progressão profissional.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

	Durante o primeiro confinamento (março a maio de 2020)							Momento atual						
	Muito Insatisfeito	Bastante Insatisfeito	Algo Insatisfeito	Indiferente	Algo Satisfeito	Bastante Satisfeito	Muito Satisfeito	Muito Insatisfeito	Bastante Insatisfeito	Algo Insatisfeito	Indiferente	Algo Satisfeito	Bastante Satisfeito	Muito Satisfeito
As relações pessoais com os seus superiores hierárquicos.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
A supervisão recebida.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
A proximidade e a frequência com que é supervisionado.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
A forma como os seus supervisores avaliam as suas tarefas.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
A “igualdade” e a “justiça” no tratamento que recebe da sua instituição/empresa.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
O apoio que recebe dos seus superiores hierárquicos.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
A capacidade de decidir autonomamente aspetos relativos ao seu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
A sua participação nas decisões do seu departamento ou seção.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
A capacidade para decidir autonomamente a sua participação nas decisões do seu grupo de trabalho relativas à instituição/empresa.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
O grau em que a sua instituição/empresa cumpre a legislação laboral.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
A forma como se realiza a negociação relativa a aspetos laborais na sua instituição/empresa.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

BEM-ESTAR LABORAL

Abaixo vai encontrar um conjunto de afirmações que descrevem diferentes sentimentos que pode ter relativamente ao seu trabalho. Por favor, indique com que frequência experienciou/experiencia esses sentimentos, mediante o contexto de trabalho escolhido anteriormente (público ou privado).

	Durante o primeiro confinamento (março a maio de 2020)					Momento atual				
	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
Sinto-me cansado/a	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ao acordar. Sinto-me sem energia para ir trabalhar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sinto-me fisicamente esgotado/a	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sinto-me fatigado/a de trabalhar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sinto-me como se estivesse sem “bateria”	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sinto-me sem forças	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sinto lentidão na minha capacidade de pensar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tenho dificuldades em concentrar-me	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sinto que não consigo pensar com clareza	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sinto que não consigo concentrar-me no que penso	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tenho dificuldades em pensar sobre coisas complexas/díficeis	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sinto-me incapaz de ser sensível às necessidades dos outros (e.g., colegas de trabalho, clientes...)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sinto-me incapaz de ter uma boa relação com os outros (e.g., colegas de trabalho, clientes...)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sinto-me incapaz de ser simpático/a com os outros (e.g., colegas de trabalho, clientes...)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a sua colaboração no vigente estudo. Mais acrescentamos que a sua participação foi crucial para o desenvolvimento do mesmo.

No caso de existir alguma questão relativa ao estudo, poderá contactar a equipa responsável pelo mesmo, através dos e-mails: fsobral@ucp.pt | ctmorais@ucp.pt | rssilva@ucp.pt