



**Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração**

**O Alcoolismo e a Desvalorização Pessoal e Profissional dos Trabalhadores**

João Ricardo Mascarenhas Duarte

Aveiro

2023







## **Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração**

### **O Alcoolismo e a Desvalorização Pessoal e Profissional dos Trabalhadores**

João Ricardo Mascarenhas Duarte

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Higiene e Segurança Ocupacionais, realizada sob a orientação científica Professor Doutor Miguel Alves Corticeiro Neves, Professor Coordenador e da Professora Mestre Mónica Alexandra Francisco Alves Camarada, Professora Adjunta do Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração

Aveiro

2023





## **Júri**

Constituíram o Júri de avaliação os seguintes elementos:

- Presidente – Prof. Doutor Victor Manuel Cardoso
- Arguente – Prof. Mestre Rui Miguel Silva
- Orientador – Prof. Doutor Miguel Alves Corticeiro Neves
- Convidado – Prof. Mestre Especialista Joaquim Lopes Álvaro
- Convidado – Mestre Manuel Roxo

Esteve também presente na sala:

Co-Orientadora - Prof. Mestre Mónica Alexandra Francisco Alves Camarada



**Dedicatória**

A vós, meus parceiros de todos os dias,  
peço-vos desculpa pelas horas roubadas,  
agradeço a compreensão e dedico este trabalho!

Fábia e Tiago João



## **Agradecimentos**

Chegada esta etapa final, é altura de fazer uma reflexão sobre estes dois anos de realização pessoal e de obtenção de conhecimento.

Permitam-me agradecer aos professores que me acompanharam durante esta jornada e aos colegas com quem tive o gosto de ter trabalhado, dos quais destaco o saudoso Fernando Reis.

Há colegas que passam a amigos, mesmo sem nunca ter estado fisicamente com eles, derivado à já ultrapassada pandemia. Esses amigos, que tenho que aqui identificar são a Carla, o Jorge e o Mário. Parceiros das horas de aflição de entrega de trabalhos, que tiveram sempre um tempo para ajudar.

Ao Professor Doutor Miguel Corticeiro Neves e à Professora Mestre Mónica Camarada, um agradecimento especial, pelos conselhos, pelas indicações e por serem a candeia que me iluminou o caminho.

Por último, mas, para mim, mais importante: é preciso base familiar para se poder enveredar por esta caminhada. São muitas horas que deixamos de estar com quem amamos. Um agradecimento sincero e valoroso à minha esposa Fábia, pela compreensão, apoio e ajuda e ao meu filhote Tiago João.

De coração, grato a todos vós!



## Índice geral

Júri .....	I
Dedicatória .....	III
Agradecimentos .....	V
índice Geral .....	VII
índice de Tabelas .....	XI
índice de Figuras .....	XIII
índice de Gráficos .....	XV
Resumo .....	XVII
<i>Abstrat</i> .....	XIX
lista de Siglas e Acrónimos.....	XXI
Introdução .....	1
1. Enquadramento .....	3
1.1. O Alcoolismo.....	3
1.2. Tipos de Consumo de Álcool .....	5
1.3. Alcoolismo no Meio Laboral.....	5
1.4. Gestão do Álcool no Local de Trabalho .....	6
1.5. Combate ao Consumo de Álcool .....	9
1.6. Reabilitação .....	10
1.7. A Descrédibilização.....	10
1.8. O Absentismo .....	12
1.9. Políticas de Combate ao Consumo do Álcool em Período Laboral pelos Países da União Europeia .....	13
1.10. Instituições Relevantes sobre o Tema .....	15
1.10.1. Autoridade para as Condições de Trabalho.....	15
1.10.2. Direção Geral da Administração e do Emprego Público .....	16
1.10.3. Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências .....	17
1.10.4. Direção Geral da Saúde .....	19
1.10.5. Alcoólicos Anónimos Portugueses .....	21
1.10.6. Ser + Pessoa – Associação de Alcoólicos Recuperados do Concelho de Santa Maria da Feira .....	22

2.	Metodologia .....	23
2.1.	Objeto de Estudo .....	24
2.2.	Métodos .....	24
2.3.	Questionários .....	24
2.3.1.	Questionário Sociodemográfico .....	25
2.3.2.	Questionário Psicossocial de Copenhaga.....	25
2.3.3.	Questionário de Distúrbios de uso de Álcool.....	26
2.4.	Entrevistas .....	27
2.5.	Amostra .....	27
2.5.1.	Caracterização da Amostra .....	28
2.6.	Formulário .....	30
2.7.	<i>Modus Operandi</i> .....	30
3.	Resultados .....	31
3.1.	Caraterização Sociodemográfica .....	31
3.1.1.	Sexo.....	32
3.1.2.	Idade .....	32
3.1.3.	Habilitações Literárias .....	32
3.1.4.	Afetação Profissional .....	33
3.1.5.	Tempo de Serviço .....	33
3.1.6.	Como considera a sua saúde?.....	34
3.2.	COPSOQ II – Versão Curta.....	35
3.2.1.	Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?.....	37
3.2.2.	O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?.....	37
3.3.	AUDIT.....	38
3.3.1.	Irritado?.....	39
3.3.2.	Tem sido o alvo de insultos ou provocações verbais? .....	39
3.3.3.	Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?.....	40
3.3.4.	Bebe essas bebidas alcoólicas durante o trabalho? .....	40
3.3.5.	Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?.....	41
3.3.6.	Já precisou de beber logo de manhã para “curar” uma ressaca?.....	42
3.3.7.	Já teve sentimentos de culpa ou de remorsos por ter bebido?.....	42
3.3.8.	Com que Frequência não se lembrou do que aconteceu na noite anterior por ter bebido?.....	43

3.3.9. Já Aconteceu que depois de começar a beber não conseguisse rurar?.....	43
3.3.10. Correlações .....	45
3.4. Entrevistas .....	54
3.4.1. Resumo das Entrevistas com as Chefias .....	55
3.4.2. Resumo da Entrevista com a Psicóloga .....	58
4. Discussão .....	60
Conclusão .....	63
Bibliografia .....	66
Anexos .....	69
Anexo A - Guião da Entrevista.....	71
Anexo B - Entrevista Dr. João Jóia de Carvalho .....	75
Anexo C - Entrevista Dr. Paulo Longo .....	81
Anexo D - Entrevista Dra. Cristina Preguiça.....	87
Anexo E - Entrevista Eng. Nuno Monteiro.....	93
Anexo F - Entrevista Dra. Ana Pulga .....	99
Anexo G - Formulário Questionário .....	107
Anexo H - Requerimento Autorização para Entrevista e Questionário.....	115
Anexo I - Autorização para Entrevista e Questionário .....	119



## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização Sociodemográfica .....	31
Tabela 2 - A sua saúde é? .....	34
Tabela 3 - Valor médio – Sente que a sua saúde é: .....	35
Tabela 4 - COPSOQ II.....	36
Tabela 5 - Grau de influência no trabalho .....	37
Tabela 6 – O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?.....	37
Tabela 7 - Tabela AUDIT .....	38
Tabela 8 - Irritado?.....	39
Tabela 9 - Insultos ou provocações verbais? .....	39
Tabela 10 - Com que frequência consome bebidas que contêm álcool? .....	40
Tabela 11 - Bebe essas bebidas alcoólicas durante o trabalho?.....	41
Tabela 12 - Não realizar tarefas por não ter bebido.....	41
Tabela 13 - Já precisou de beber logo de manhã para "curar" uma ressaca?.....	42
Tabela 14 - Já teve sentimentos de culpa ou de remorsos por ter bebido? .....	42
Tabela 15 - Com que frequência não se lembrou do que aconteceu na noite anterior por ter bebido? .....	43
Tabela 16 - Já aconteceu que depois de começar a beber não conseguisse parar?.....	43
Tabela 17 - Correlações com Idade, Habilitações Literárias e Tempo de Exercício da Função 1 .....	45
Tabela 18 -Correlações com Idade, Habilitações Literárias e Tempo de Exercício das Funções 2.....	46
Tabela 19 - Correlações com afetação 1 .....	48
Tabela 20 - Correlações com afetação 2 .....	48
Tabela 21 - "com que frequência bebe bebidas alcoólicas no trabalho?" e "já deixou de realizar as tarefas por ter bebido?" com os dados sócio demográficos.....	49
Tabela 22 - Correlação das perguntas com sexo dos trabalhadores.....	49
Tabela 23 - Correlação das perguntas com Afetação dos Trabalhadores .....	50
Tabela 24 - Correlação das perguntas com "a gerência confia nas suas capacidades?" .....	51
Tabela 25 - Correlação das perguntas de tratamento no trabalho .....	52
Tabela 26 - Resumo das entrevistas às chefias .....	55
Tabela 27 - Resumo das entrevistas à psicóloga.....	58



**Índice de Figuras**

Figura 1 - Tipos de bebida .....4

Figura 2 - Dependência de álcool .....5

Figura 3 - Abordagem Integrada no modelo Saúde Total do Trabalhador ..... 7

Figura 4 - Valor acrescentado da abordagem do modelo Saúde Total do Trabalhador.....8

Figura 5 - Regulamentação do Álcool dos 27 países da U.E..... 14

Figura 6 - Regulamentação dos Países da U.E. no local de trabalho..... 14

Figura 7 - Logotipo ACT ..... 15

Figura 8 - Logotipo DGAEP ..... 16

Figura 9 - Logotipo SICAD ..... 18

Figura 10 - Logotipo DGS ..... 19

Figura 11 - Logotipo Alcoólicos Anónimos Portugueses ..... 21

Figura 13 - Métodos da ciência.....23

Figura 14 - Tipos de pesquisa científica .....23

Figura 15 - Fórmula da amostra.....28



**Índice de Gráficos**

Gráfico 1 - Percentagem por sexo.....	32
Gráfico 2 - Idade .....	32
Gráfico 3 - Habilitações Literárias.....	33
Gráfico 4 - Afetação Profissional .....	33
Gráfico 5 - Percentagem Tempo de Serviço .....	34
Gráfico 6 - A sua saúde é? .....	34
Gráfico 7 - grau de influência no trabalho .....	37
Gráfico 8 - seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?.....	37
Gráfico 9 - Irritado? .....	39
Gráfico 10 - Insultos ou provocações verbais? .....	40
Gráfico 11 - Com que frequência consome bebidas que contêm álcool? .....	40
Gráfico 12 - Bebe essas bebidas alcoólicas durante o trabalho? .....	41
Gráfico 13 - Não cumpriu as tarefas por ter bebido.....	41
Gráfico 14 - Já precisou de beber logo de manhã para "curar" uma ressaca? .....	42
Gráfico 15 - Já teve sentimentos de culpa ou de remorsos por ter bebido?.....	43
Gráfico 16 - Com que frequência não se lembrou do que aconteceu na noite anterior por ter bebido?.....	43
Gráfico 17 - Já aconteceu que depois de começar a beber não conseguisse parar?.....	44



## **Resumo**

A presente Dissertação surge no decorrer do Mestrado de Higiene e Segurança Ocupacionais do Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração, em Aveiro.

Assim, pretende-se abordar uma situação em específico no Universo da Segurança e Saúde de Trabalho, que ocorre numa Câmara Municipal do Interior do País, instituição essa, onde o autor é Técnico Superior de Recursos Humanos e gere o contrato com uma entidade externa de prestação de serviços de Segurança e Saúde no Trabalho.

A situação em específico é o consumo de álcool dos trabalhadores e as consequências que daí advêm, ao nível da desvalorização profissional e pessoal dos mesmos.

O objetivo geral é perceber qual o impacto do alcoolismo na desvalorização profissional e humana dos trabalhadores e efetuar uma reflexão sobre o consumo de álcool dos trabalhadores num Município Português do Interior Centro do País.

Pretende-se, assim, perceber e refletir sobre factos que levem ao comportamento desviante do consumo de álcool, saber se há por via do consumo tarefas que poderão deixar de ser realizadas, se o trabalhador pode ter que se ausentar do trabalho por esse motivo e se tem consciência do seu comportamento.

Far-se-á uma perceção através de dados recolhidos, da cultura e sensibilidade da organização e das chefias sobre o tema.

Se se perceber o que acontece a montante desse consumo, poder-se-á evitar, atenuar e/ou reabilitar quer o trabalhador, quer o homem!

O homem é e sempre será o capital mais valioso de uma Instituição e terá sempre que ser visto desta forma!

**Palavras-chave:** Alcoolismo; Absentismo; Descrédibilização; Comportamentos desviantes; Organização.



**Abstrat**

*The present dissertation appears during the 2nd year of the master's degree in occupational hygiene and safety, from the Higher Institute of Information Sciences and Administration, in Aveiro.*

*Therefore, the object is to approach a specific situation in the Universe of Occupational Safety and Health, that occurs in a Municipality from the interior of our country, in which the author is a superior technician specialized in human resources and manages the contract as external entity providing Occupational Health and Safety services.*

*The specific situation is the alcohol consumption of the workers and the consequences that it brings at the level of their professional and personal devaluation.*

*The main objective is to understand the impact of alcohol in professional and personal devaluation of the workers and to make a reflection about the alcohol consumption of the workers in a Portuguese Municipality from the interior /center of the country.*

*For that reason, it is important to reflect about the facts that lead to the deviant drinking behavior, try to understand if there are tasks that may not be carried out, if the worker will not appear to work for that motive, or if the worker realizes the consequences of his behavior.*

*A perception will be made through collected data, of the culture and sensitivity of the organization and of the superiors on the subject.*

*If we understand what happens at the start of this consumption, one can avoid, soften the problem, or rehabilitate either the worker, or the man!*

*The man is and will always be the most valuable capital of an Institution and will always be seen this way!*

**Keywords:** *Alcoholism; Absenteeism; Discrediting; Deviant behaviors; Organization.*



## Lista de Siglas e Acrónimos

ACT	– Autoridade para as Condições do Trabalho
AUDIT	- <i>Alcohol Use Disorders Identification Test</i>
COPSOQ	- <i>Copenhagen Psychosocial Questionar</i>
DGAEP	– Direção Geral da Administração do Emprego Público
DGS	– Direção Geral de Saúde
GGT	– <i>Gama Glutamil Transpeptidase</i>
I P	– Instituto Público
LSM	– Literacia em Saúde Mental
OMS	– Organização Mundial de Saúde
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
PLA	– Problemas ligados ao álcool
UGT	– União Geral dos Trabalhadores
SICAD	– Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências
SPSS	- <i>Statistical Package for Social Science</i>
TGO	– Transaminase oxalacética
TGP	– Transaminase pirúvica
TWH	– <i>Total Work Heath</i> (Saúde Total do trabalhador)



## **Introdução**

Realizada num Município do interior do país, esta dissertação foi elaborada no âmbito do Mestrado em Higiene e Segurança Ocupacional do Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração. Pretende-se abordar a temática do alcoolismo, na Instituição onde o autor trabalha.

Tem como principal objetivo perceber qual o impacto do alcoolismo na desvalorização profissional e humana dos trabalhadores e efetuar uma reflexão sobre o consumo de álcool dos trabalhadores.

Para se entender a escolha deste tema, o autor confessa que existiram três importantes pontos tidos em conta:

- Antecedentes de um familiar com problemas no consumo de álcool;
- Conhecimento da Instituição onde foi realizado o estudo de trabalhadores com dependência de álcool;
- Entendimento do autor que a Instituição não tem uma cultura eficaz de combate ao consumo de bebidas alcoólicas.

Assim chega-se à decisão de abordar esta problemática e obter dados que possibilitem entender as razões que poderão levar ao consumo, se existe consumo, o que o consumo de bebidas alcoólicas pode provocar na realização das tarefas dos trabalhadores e, finalmente, que recuperações de estigma sobre os trabalhadores, poderá ter esse consumo exagerado.

De referir que se teve como referência um trabalho realizado por (Pascoal, 2021). Para sua utilização, foi solicitado pelo Professor Coordenador de Mestrado, Miguel Corticeiro Neves, a devida autorização, a qual foi deferida pelo autor. Nesse trabalho, foi abordado o tema “O Alcoolismo no Meio Laboral - O Álcool como fator associado a Acidentes de Trabalho.” Já a presente dissertação foca-se na problemática da desvalorização do trabalhador, que, por depender das bebidas alcoólicas, deixa de ser credível.

Assim, a dissertação apresentará primeiro uma abordagem teórica a temas como o alcoolismo, o alcoolismo no meio laboral, o absentismo, a gestão do álcool no trabalho, a reabilitação, a desvalorização do trabalhador e destacaremos algumas Instituições que o autor entende como relevantes para a problemática. Seguidamente, abordar-se-á a metodologia utilizada para alcançar os dados necessários para a reflexão. Por último, far-se-á uma reflexão sobre os dados obtidos com uma discussão e conclusão sobre os mesmos.

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

Tem-se como objetivo do trabalho responder à Questão Central da Investigação, se existe ou não descredibilização do trabalhador e do homem, pelo consumo de bebidas alcoólicas no seu trabalho.

Quanto aos objetivos específicos, indicam-se os seguintes:

- Avaliar consumo do álcool nos trabalhadores;
- Verificar as formas de abordagem relativas à problemática;
- Analisar a forma como a Instituição pode prevenir, ajudar e preservar o trabalhador;
- Verificar como a Instituição contribui para entender as razões que possam provocar este desvio comportamental e minimizá-lo;

Para alcançar os objetivos de resposta a esta pergunta, são formuladas duas questões de partida: “Consome bebidas alcoólicas durante a sua jornada de trabalho?” e “Já deixou de realizar tarefas que lhe são atribuídas com consumir bebidas alcoólicas?”.

De forma a chegar ao pretendido, foi necessário percorrer várias etapas. Estas etapas foram:

- Definição do objetivo do estudo;
- Definição e aplicação dos Métodos e Amostra;
- Explanação do instrumento de colheita de dados;
- Análise, discussão e conclusão dos resultados.

O alcoolismo não é só um problema do trabalhador e do homem! É um problema de uma Organização, da sociedade e também do indivíduo. E todos têm que estar alinhados para a sua resolução.

## 1. Enquadramento

A situação que se abordará é o consumo de álcool dos trabalhadores e as consequências que daí advêm, ao nível da desvalorização profissional e pessoal dos mesmos, aplicando todos os conhecimentos adquiridos ao longo do Mestrado em Higiene e Segurança Ocupacionais.

Para alcançar os objetivos definidos no presente caso de estudo, assume-se as seguintes questões de partida, que conduzirão às principais reflexões da dissertação: “Bebe bebidas alcoólicas durante o seu trabalho?” “Já deixou de executar alguma tarefa por ter bebido?” Chegando a estas duas perguntas correlaciona-se as mesmas com outras duas: “Sente que a sua saúde é” e “O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?”.

Identificar-se-á a forma como a Instituição resolveu a situação e apresentar-se-á as conclusões através da análise de inquéritos. Haverá lugar, ainda, a uma entrevista aberta.

Citando Yin (1994) “outras maneiras incluem experiências, observações, histórias e a análise de informação arquivada...”. Cada estratégia tem vantagens e desvantagens peculiares dependendo de três condições:

- O tipo de questões de pesquisa;
- O controlo que o investigador tem sobre os eventos comportamentais atuais;
- O enfoque no contemporâneo em oposição aos fenómenos históricos.”

O inquérito “é uma técnica vulgarmente usada numa pesquisa que pressupõe a análise quantitativa dos dados uma vez que a sua estrutura é padronizada, tanto no texto das questões, como na sua ordem” (Gall, Borg e Gall, 1996). A escolha deste método vem da “possibilidade de evitar a influência do investigador nas respostas dos sujeitos participantes no estudo” (Bravo, 1991).

Quanto à entrevista, foi uma entrevista semi-diretiva, em que se “deve clarificar com precisão a natureza das questões em estudo” (Barañano, 2004).

“O planeamento do estudo de caso envolve (...) a construção de uma abordagem teórica preliminar relacionada com o tópico da investigação a ser estudado” (Barañano, 2004).

### 1.1. O Alcoolismo

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o alcoolismo caracteriza-se por um conjunto de fenómenos comportamentais, cognitivos e fisiológicos que se desenvolvem após o consumo repetido de álcool (Saúde, 2023).

O álcool etílico é uma substância que resulta da fermentação de açúcares de produtos como a fruta sob a ação de microrganismos. A concentração do álcool depende do tipo de

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

bebida. Por exemplo, a cerveja possui 6% de álcool, o vinho 12%, o whisky 40% e *shots* 40% ou mais (Silva e Miranda, 2018). Após alguns minutos da ingestão do álcool, este entra na corrente sanguínea e exerce função sobre alguns órgãos do corpo humano. Em termos fisiológicos, o consumo do álcool bloqueia o funcionamento normal do sistema cerebral responsável pelo controlo das inibições, resultando em estados iniciais de euforia e alegria que, posteriormente, seguem para estados em que as capacidades de compreensão, atenção e reação ficam diminuídas, a visão fica alterada, ocorre sonolência e descoordenação muscular. A síndrome de dependência alcoólica, ou alcoolismo, é uma doença crónica e multifatorial (Saúde, 2023). O desenvolvimento da síndrome de dependência alcoólica tem que ver com a condição de saúde do indivíduo, fatores genéticos, psicossociais e ambientais (Saúde, 2023).

Segundo o relatório *Use of alcohol and drugs at the workplace, 2012*, o consumo regular de álcool é mais prevalente entre os trabalhadores do sexo masculino, nomeadamente entre os agricultores, os motoristas, os trabalhadores da construção civil, os empregados de mesa e de bar e os trabalhadores manuais. Este relatório também indica que, quanto mais elevado é o nível de escolaridade, menor a probabilidade de os trabalhadores beberem álcool. No entanto, nalguns países, observa-se um consumo excessivo de álcool entre alguns grupos profissionais como, por exemplo, médicos e gestores (Corral, Durán e Isusi, 2012).

O consumo de álcool é, muitas vezes, uma forma de lidar com situações que a pessoa em causa considera desconfortáveis ou problemáticas. O consumo excessivo de álcool constitui um problema numa percentagem significativa da população ativa. Dependendo dos países, dos setores e das profissões, as estatísticas sugerem que 5% a 20% dos trabalhadores sofrem, ou correm o risco de vir a sofrer, de dependência do álcool (Corral, Durán e Isusi, 2012).



**Figura 1** - Tipos de bebida  
Fonte: (Silva e Miranda, 2018)

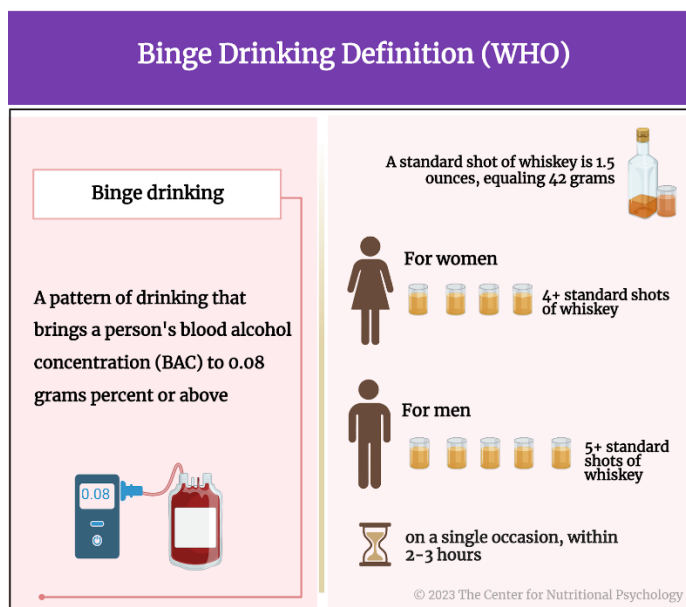
## 1.2. Tipos de Consumo de Álcool

Segundo a OMS existem classificações para o tipo de consumo de álcool.

O consumo de risco (*Hazardous*) é definido como um padrão de consumo que pode vir a implicar danos físico ou mental, se persistir. É um padrão de consumo de muita importância em saúde pública, apesar da ausência de alguma perturbação evidente no utilizador. A intervenção, no caso das pessoas cujo consumo é de risco, pode prevenir o aparecimento de problemas. O *Binge drinking* corresponde ao consumo ocasional de risco ou esporádico excessivo (Ribeiro, 2005).

O consumo nocivo (*Harmful*) define-se como um padrão de consumo que causa danos à saúde física e mental, contudo não satisfaz os critérios de dependência.

A dependência define-se como um padrão de consumos composto por um conjunto de fenómenos fisiológicos, cognitivos e comportamentais que se podem desenvolver após ingestão repetida de álcool. A dependência manifesta-se através do desejo intenso de consumir bebidas, descontrolo sobre o seu uso, continuação dos consumos independentemente das consequências, uma alta prioridade dada aos consumos em detrimento de outras atividades e obrigações, aumento da tolerância ao álcool e sintomas de privação quando o consumo é descontinuado (Ribeiro, 2005).



**Figura 2** - Dependência de álcool  
(Hedrih, Pervaiz e Lu, [s.d.])

## 1.3. Alcoolismo no Meio Laboral

As situações de *stress*, de depressão, de ansiedade ou de *burnout* são cada vez mais frequentes em meio laboral, pois cada vez mais aumenta a pressão para responder às exigências

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

do ambiente de trabalho moderno e à situação pandémica que se viveu nos últimos anos. O ambiente de trabalho *stressante* é agravado pela definição de objetivos pouco realistas, pela urgência em alcançar resultados, pelas longas horas de trabalho, por contratos precários e pela instabilidade e incerteza no emprego, baixo apoio social da parte dos colegas e dos superiores, assédio psicológico, *stress* (Moreira, Nunes e Nogueira, 2021) (Corral, Durán e Isusi, 2012).

O abuso de álcool no local de trabalho tem consequências negativas para os trabalhadores e para as empresas, como: absentismo de curto prazo, diminuição do desempenho e da produtividade, conflitos e instabilidade no ambiente de trabalho, maior número de acidentes de trabalho e danos quer na reputação, quer em equipamentos ou produtos (Corral, Durán e Isusi, 2012).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – (UGT, 2013), entre 15% a 30% dos acidentes mortais ocorridos no local de trabalho são causados pelo consumo de álcool ou drogas. O absentismo é duas a três vezes superior ao dos outros trabalhadores e, no que diz respeito aos processos disciplinares, entre 15% a 40% são relativos a trabalhadores consumidores de álcool e/ou droga. Estima-se que os consumos reduzem em 25% a capacidade de trabalho dos trabalhadores com problemas de adição e cerca de 40% dos acidentes de trabalho envolvem ou estão relacionados com o consumo do álcool. Estes trabalhadores envolvem-se mais em comportamentos de risco como conflitos, comportamentos violentos e furtos e são mais repetidamente alvo de queixas (UGT, 2013).

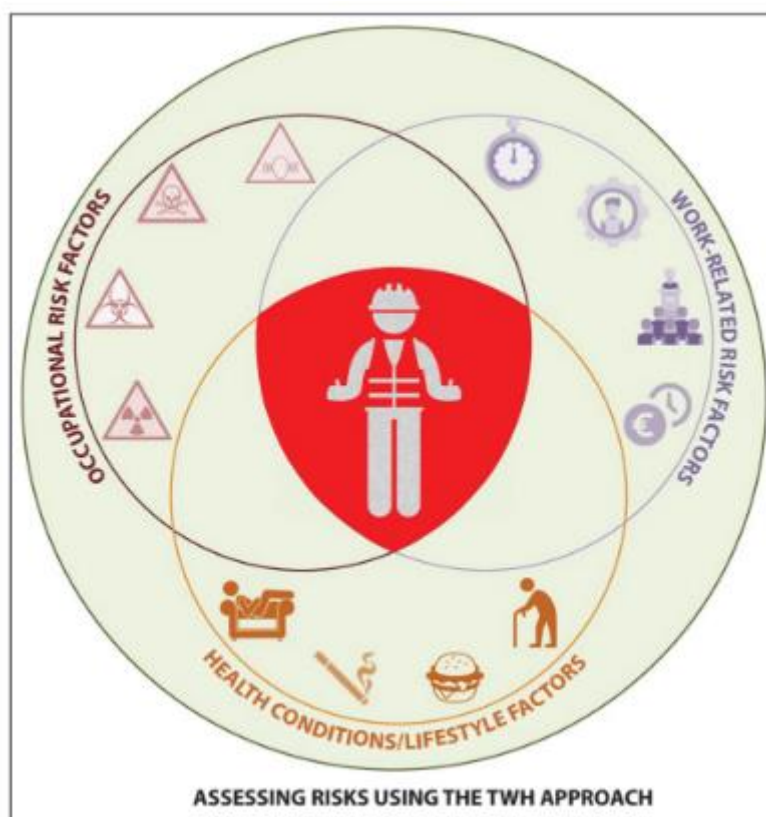
### **1.4. Gestão do álcool no local de trabalho**

Segundo o Modelo de Intervenção sobre Comportamentos Aditivos nas Autarquias, Municípios e Serviços Municipalizados, as Câmaras Municipais constituem empresas de grande ou média dimensão. A prestação de serviços de saúde e segurança aos trabalhadores das autarquias abrange várias modalidades, com predomínio de serviços internos na vertente de segurança e de prestadores externos na área da saúde. Esta abordagem incide nos diferentes fatores de risco de índole profissional e nas suas repercussões sobre a saúde. As questões do consumo de álcool não têm sido suficientemente abordadas neste contexto (SICAD, 2016).

O meio laboral consiste num importante meio de riscos psicossociais, mas também o local ideal para os encarar através de várias intervenções. É indispensável defender uma correta avaliação e gestão dos riscos profissionais, que certifique a existência de ambientes de trabalho saudáveis, a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores e a capacidade de trabalho bons níveis de saúde e bem-estar mental dos trabalhadores (Moreira, Nunes e Nogueira, 2021).

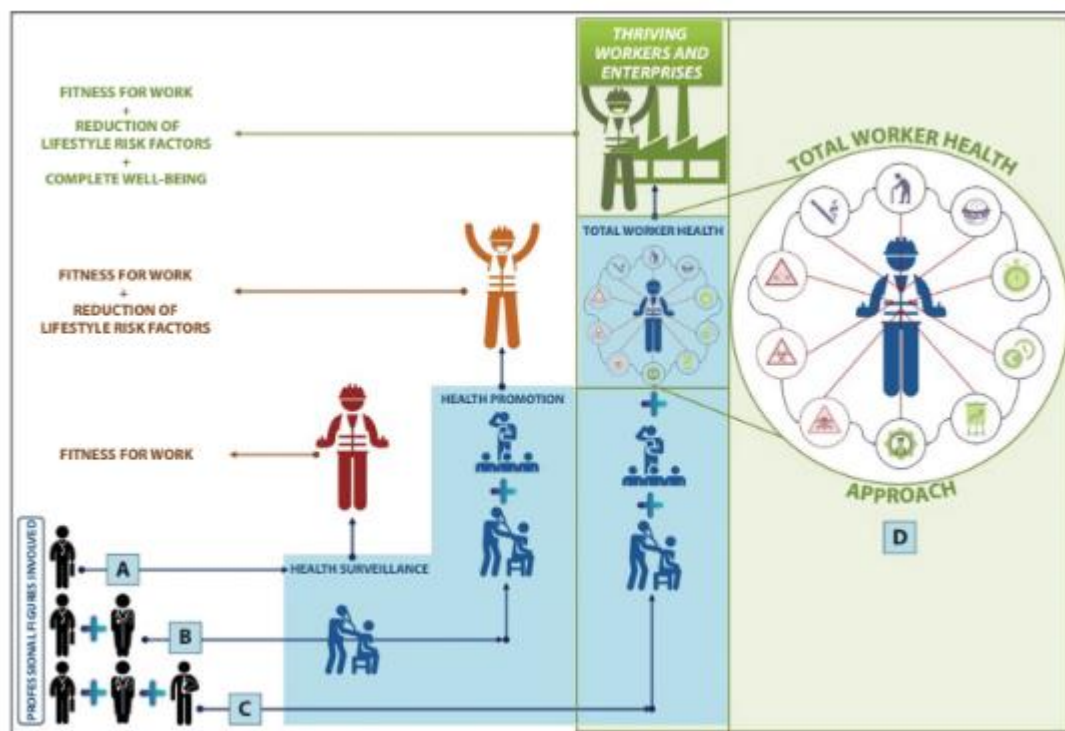
De acordo com a figura que se apresenta de seguida, trata-se do modelo “Saúde Total do Trabalhador” (TWH). Este centra-se na forma como o serviço de Saúde e Segurança no Trabalho pode analisar e compreender melhor os efeitos da saúde nos trabalhadores.

É importante avaliar a exposição dos trabalhadores a fatores de risco profissionais e/ou relacionados com o trabalho, avaliar as condições de saúde e os fatores de risco associados ao estilo de vida (Iavicoli *et al.*, 2022).



**Figura 3** - Abordagem Integrada no modelo Saúde Total do Trabalhador  
Fonte: (Iavicoli *et al.*, 2022)

A Segurança e Saúde no Trabalho deve garantir que o trabalho seja seguro e que os trabalhadores estejam protegidos dos fatores de risco ocupacionais. Neste contexto, são realizados os exames médicos de vigilância da saúde do trabalhador, a fim de avaliar e verificar a sua aptidão para o trabalho. Considerando a figura seguinte (Figura 4), torna-se importante que haja uma estreita colaboração entre o médico da saúde no trabalho com outros médicos de diferentes especialidades. A gestão de topo da instituição deve, também, promover o completo bem-estar dos trabalhadores, recorrendo a programas e/ou políticas que vão neste sentido. Deve, ainda, ter-se em conta a análise de fatores de risco ocupacionais, relacionados com o trabalho e não só, as condições de saúde pessoais e o próprio estilo de vida do trabalhador (Iavicoli *et al.*, 2022).



**Figura 4** - Valor acrescentado da abordagem do modelo Saúde Total do Trabalhador  
Fonte: (Iavicoli *et al.*, 2022)

O conceito de saúde mental corresponde a “um estado de bem-estar no qual cada indivíduo realiza o seu próprio potencial, é capaz de lidar com o stress normal do quotidiano, pode trabalhar de maneira produtiva e é capaz de contribuir para a sua comunidade.” A saúde mental é uma parte essencial de um local de trabalho seguro e saudável. Ainda que o trabalho seja benéfico para a saúde mental dos adultos, há evidências de que certas características do local de trabalho podem afetar a saúde mental dos trabalhadores e aumentar a probabilidade de ocorrência de doença mental, que poderá, entre outros, levar a problemas de ansiedade, depressão e consumo excessivo de álcool (Winifred *et al.*, 2022).

No contexto da promoção da saúde no local de trabalho, importa evocar a Literacia em Saúde Mental (LSM). A LSM preocupa-se com a saúde mental positiva, pretende compreender os distúrbios mentais e os respetivos tratamentos, assim como diminuir o preconceito relacionado com transtornos mentais, evidenciando a eficácia na procura de ajuda (Nogueira, 2020).

É importante fornecer literacia aos colaboradores, assim como às chefias, para que, quando ocorram problemas relacionados com a saúde mental, saibam que decisões tomar, de acordo com os recursos existentes. Educar as chefias acerca das doenças e tratamentos é bastante importante, para que os mesmos possam saber que decisões tomar quando for o

momento de prestar a ajuda, assim como transmitir essa informação aos outros colaboradores (Nogueira, 2020).

Existem vários níveis, podendo dizer-se de forma hierarquizada, onde é possível consciencializar acerca dos problemas reais que a saúde mental acarreta, assim como promover elevados níveis literacia nas organizações. Os níveis de Literacia descritos são: o nível 1 corresponde ao reconhecimento dos problemas de saúde mental, mantendo uma atitude positiva que promove a procura de ajuda; o nível 2 promove a consciencialização de possíveis causas e fatores de risco; o nível 3 promove o conhecimento acerca dos tratamentos disponíveis; o nível 4 abrange estratégias disponíveis de autoajuda, desde prática de exercício físico, padrão de sono regular, atitude positiva relativamente a objetivos alcançados; o nível 5 informa sobre os recursos de informação em saúde mental (Nogueira, 2020). Muitas das vezes, o motivo de não procurar tratamento para os problemas de saúde mental passa pela falta de conhecimento, sendo que a literacia é fundamental neste aspeto, para que as pessoas saibam onde recorrer e adquirir conhecimento acerca de tópicos de saúde e doença mental (Nogueira, 2020).

A implementação da literacia nas organizações pode passar por:

- realização de palestras acerca de saúde mental;
- explicar a importância da literacia na tomada de decisões em situações de crise;
- cursos e/ou *workshops* de curta duração;
- desenvolver um Comité de Bem-estar, para apoiar o planeamento e implementação de uma estratégia que visa a saúde no local de trabalho (Nogueira, 2020).

### **1.5. Combate ao consumo de álcool**

Os consumos de álcool são um problema de segurança e saúde que podem ser alvo de sinalização e encaminhamento precoce para tratamento, evitando, assim, o afastamento do posto de trabalho. Torna-se, também, crucial a implementação de um programa de prevenção de consumos em que haja promoção de estilos de vida saudáveis e diminuição da sinistralidade e a promoção da segurança e saúde no trabalho (UGT, 2013).

Não sendo instrumentos de diagnóstico, existem questionários sobre o consumo de álcool que são dirigidos a pessoas que potencialmente poderão ter o problema e que pretendem identificar os indivíduos que provavelmente têm o problema. Os questionários AUDIT ou o Cage detetam cerca do dobro dos consumidores excessivos nas consultas médicas de rotina e três vezes mais que os resultados revelados por algumas provas laboratoriais: Gama glutamil

transpeptidase (GGT), TGO, TGP, fosfatase alcalina e atransferrina deficiente em hidrato de carbono (Ribeiro, 2005).

### **1.6. Reabilitação**

Todos os pacientes devem ser aconselhados a diminuir o consumo de álcool abaixo dos níveis de risco. Os indivíduos identificados como consumidores de risco podem iniciar o tratamento com breves sessões acerca das consequências e também recomendações para reduzir ou cessar o consumo. Os indivíduos com problemas mais graves e após medidas menos intensivas sem terem tido sucesso, podem iniciar um programa de reabilitação que combina psicoterapia individual ou em grupo, com supervisão médica que poderá ser realizada em ambulatório. Os programas de reabilitação em internamento são indicados para pacientes em dependência de álcool grave com significativos problemas médicos ou psiquiátricos. A duração do tratamento feito em internamento é, geralmente, menor do que a duração de programas em ambulatório. Para a reabilitação ser ainda mais eficaz, é importante a envolvimento da família e amigos (Malley e Malley, 2022).

### **1.7. A descredibilização**

São várias as teorias acerca do estigma, mas todas têm como denominador comum a percepção da diferença, diferente da norma, do comum.

Por exemplo, parte do estigma existente para com doentes alcoólicos surge associado a estereótipos de potencial comportamento violento, dificuldades comunicacionais e comportamento imprevisível.

Estes sujeitos são colocados numa categoria distinta da dos indivíduos que os contemplam, sendo normalmente colocados na categoria dos “outros”, bastante diferente de “nós”. Estes grupos estigmatizados apresentam, muitas vezes, falta de poder e o seu estatuto social decresce, levando a uma combinação de mecanismos que os colocam em situações gradualmente mais degradadas (Smith, 2002). Smith (2002) refere a existência de um “ciclo de estigma” e defende que este não ocorre somente no indivíduo e na sua família, mas também se propaga até aos serviços de saúde relacionados e à investigação científica. Para o autor, o indivíduo possui uma “marca”, constituindo-se como uma característica específica alvo de “estigma”. Por conseguinte, o indivíduo é “discriminado” e descredibilizado perante os demais, acarretando diversas “desvantagens” para si. A quebra na “autoestima” daí resultante aumenta

a “incapacidade” dos sujeitos, uma vez que estes têm menos acesso a recursos sociais e financeiros.

À medida que o ciclo se prolonga, o indivíduo vê as suas “resistências” face à estigmatização reduzidas, continuando o ciclo a repetir-se, intensificando e fortalecendo o estigma progressivamente.

Os Problemas Ligados ao Álcool (PLA) possuem múltiplas repercussões, atingindo diferentes grupos da população em diversos campos e setores, nomeadamente: no indivíduo, na família, no trabalho, na comunidade e na sociedade em geral. Tendo em conta a especificidade deste trabalho, ir-se-á especificar os efeitos no trabalho e na sociedade.

O estigma é um construto profundamente social, e, por isso, a sua existência no contexto laboral é expectável, e o ciclo verifica-se: o álcool interfere no desempenho do trabalhador na área das atitudes, da perceção, da motricidade, do raciocínio, da imaginação e da criatividade. Isto faz com que o indivíduo sofra alterações nas funções psíquicas, como a atenção, a vigilância, a capacidade na recolha de informações, a velocidade de tratamento da informação, a capacidade de fixação e de evocação mnésicas, a falta de sentido crítico e o gosto de correr riscos.

Para além destes fatores, surgem também evidências psicotécnicas e laboratoriais que confirmam que, nos trabalhadores alcoolizados, se verifica um atraso no tempo de reação simples, atraso no tempo de reação a estímulos visuais e sonoros, atraso na velocidade de perceção, perturbações na acuidade visual, perturbações do limiar de fusão de imagens intermitentes, perturbações da acomodação, perturbações do campo visual, perturbações da visão estereoscópica e perturbações do equilíbrio oculomotor (Mello M L M, Barrias j, 2001). Isto, tal como defendido por Smith (2002) e citado no parágrafo anterior, leva a uma falta de poder (real e percebida) por parte do trabalhador, que vê o seu estatuto social decrescer e o seu trabalho ser, muitas vezes, descredibilizado e menosprezado, o que sustenta a manutenção do ciclo.

Também socialmente é perceptível o impacto dos PLA. (Goffman, 1988) denomina-os por “contactos mistos”, podendo estes estar inseridos aquando de uma conversa ou apenas em situações de copresença. No entanto, a mera possibilidade de se darem estes contactos leva a que o indivíduo estigmatizado procure evitá-los, o que implica, necessariamente, consequências para o mesmo.

Assim, Goffman (1988) considera que a ausência da interação com o outro e do “(...) feedback saudável do intercâmbio social quotidiano (...)” faz com que o indivíduo que se autoisola se torne desconfiado, hostil, ansioso e confuso. Mas, é no momento da interação entre

estigmatizados e “normais” que ambos os lados enfrentam “(...) diretamente as causas e os efeitos do estigma”.

O indivíduo estigmatizado pode sentir-se inseguro face à forma como irá ser identificado e recebido pelo outro. Uma das causas dessa incerteza reside no facto do indivíduo estigmatizado não saber em que categoria o outro o irá colocar. Mesmo quando a categorização por parte do outro não seja depreciativa, permanece a dúvida se, intimamente, uma categorização com base no estigma possa existir. Aqui surge outro aspeto significativo que consiste no facto do indivíduo estigmatizado não saber nunca o que o outro. Efetivamente, pensa dele, levando a que se sinta permanentemente exposto e que todas as suas ações sejam alvo de avaliação ou consideração especial por parte do outro. Se se pensar no exemplo do doente alcoólico face a este aspeto, pode acontecer que, ao entrar num café, onde sabem que está a ser tratado por problemas de alcoologia, e beber um copo de água ao invés de uma bebida alcoólica, isso suscite uma reação nos presentes e tornem um facto comum aos “normais” em algo extraordinário por estar a ser efetuado por um doente alcoólico.

Também pode acontecer o doente alcoólico ter receio de entrar num café por temer que os outros que sabem da sua condição de doente alcoólico considerarem que isso signifique que voltou a beber bebidas alcoólicas. No caso dos doentes alcoólicos, a ingestão imoderada de álcool pode alterar o comportamento humano e transformar o homem num potencial agressor, para si, para a família e para a sociedade. É o caso dos delitos e crimes sexuais, de homicídios cometidos por alcoólicos com delírio de ciúme ou com um núcleo paranoide (Mello M L M, Barrias j, 2001).

Assim, os encontros mistos são complexos quer para os estigmatizados, quer para os outros, no entanto, tais não podem ser evitados. Logo, Goffman (1988) propõe que devem ser os “normais” a deixar os estigmatizados lidarem com este problema de socialização, uma vez que a pessoa estigmatizada tem mais probabilidade de se deparar com estas situações, o que faz com que, provavelmente, seja mais experiente e capaz de lidar com elas.

### **1.8. O Absentismo**

O absentismo é um fenómeno no ambiente de trabalho caracterizado pela ausência não planeada e não justificada dos trabalhadores nos seus postos de trabalho. Essa ausência pode ser causada por doenças, problemas familiares, *stress*, falta de motivação e/ou outros fatores (Johns, 2010).

As causas do absentismo podem variar de acordo com o setor de trabalho, a cultura organizacional e as políticas de recursos humanos. Algumas das principais causas incluem problemas de saúde, conflitos familiares, desmotivação, ambiente de trabalho *stressante* e falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Burton e Hoobler, 2011).

Assim, este pode ter um impacto significativo nas organizações, incluindo redução da produtividade, aumento dos custos operacionais e sobrecarga de trabalho para outros trabalhadores (Miraglia e Johns, 2016).

Para combater o absentismo, as organizações podem adotar estratégias como implementar políticas trabalho ajustadas à sua realidade, promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, oferecer programas de bem-estar para os funcionários e incentivar a comunicação aberta entre gestores e as equipas (Ruhle e Breitsohl, 2013).

### **1.9. Políticas de combate ao consumo do álcool em período laboral pelos países da União Europeia**

Tendo em conta o apresentado nas figuras seguintes e de acordo com os autores da revisão, existe discrepância e falta de homogeneidade entre os 27 países da União Europeia sobre os problemas relacionados com o álcool dos trabalhadores. Os autores da revisão sugerem que exista uma visão de forma a serem elaborados sistemas de deteção precoce de trabalhadores em situações de risco.

No caso de Portugal, o consumo de álcool e drogas não é regulamentado pelo Código do Trabalho ou Regime Jurídico da Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho. Os testes ao álcool só são realizados se a empresa estabelecer políticas internas e, caso isso aconteça e os testes derem resultado, o trabalhador pode ficar suspenso ou perder o emprego.

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

Country	National Legislation in the Workplace	Medical Examination	Alcohol Test	Sanction	Require Testing	Allow Testing	BAC%
Austria	Yes	Yes	Yes	Yes	No	Yes	N.D.
Belgium	Yes	Yes	Yes	N.D.	No	Yes	N.D.
Bulgaria	Yes	N.D.	Yes	Yes	Yes	N.D.	N.D.
Croatia	Yes	Yes	Yes	N.D.	No	Yes	N.D.
Cyprus	Yes	Yes	Yes	Yes	No	Yes	N.D.
Czech Republic	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N.D.
Denmark	Yes	N.D.	Yes	N.D.	No	Yes	N.D.
Estonia	Yes	N.D.	Yes	Yes	No	Yes	N.D.
Finland	Yes	Yes	Yes	N.D.	No	Yes	N.D.
France	Yes	N.D.	Yes	Yes	No	Yes	N.D.
Germany	Yes	N.D.	Yes	Yes	No	Yes	N.D.
Greece	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Hungary	Yes	N.D.	Yes	N.D.	Yes	No	N.D.
Ireland	Yes *	N.D.	Yes	N.D.	No	Yes	N.D.
Italy	Yes	Yes	Yes	Yes	No	Yes	0.00
Latvia	Yes	Yes	Yes	Yes	No	Yes	N.D.
Lithuania	Yes	Yes	Yes	Yes	No	Yes	0.02
Luxembourg	Yes *	Yes	Yes	N.D.	N.D.	Yes	N.D.
Malta	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Netherlands	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poland	Yes	N.D.	Yes	Yes	Yes	No	N.D.
Portugal	Yes *	Yes	Yes	N.D.	No	Yes	N.D.
Romania	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Slovak Republic	Yes	Yes	Yes	N.D.	No	Yes	N.D.
Slovenia	Yes	N.D.	N.D.	Yes	N.D.	N.D.	N.D.
Spain	Yes	N.D.	N.D.	Yes	N.D.	N.D.	N.D.
Sweden	Yes *	N.D.	Yes	N.D.	N.D.	Yes	N.D.

**Figura 5** - Regulamentação do Álcool dos 27 países da U.E.

Fonte: (Borrelli *et al.*, 2022)

Country	Rules Prohibit to Be Drunk	Rules Prohibit to Drink Any Alcohol	Random Test	Discretionary Test	Worker Can Refuse Test	Different Rules for Different Occupations
Austria	Yes	Yes	N.D.	Yes	Yes	Yes
Belgium	Yes	Yes	N.D.	Yes	Yes	Yes
Bulgaria	Yes	Yes	N.D.	Yes *	N.D.	Yes
Croatia	Yes	N.D.	N.D.	Yes	Yes	Yes
Cyprus	Yes	Yes	N.D.	Yes	N.D.	N.D.
Czech Republic	Yes	Yes **	Yes	Yes	No	Yes
Denmark	Yes	N.D.	N.D.	Yes	Yes	N.D.
Estonia	Yes	N.D.	N.D.	Yes	Yes	N.D.
Finland	Yes	N.D.	N.D.	Yes	Yes	N.D.
France	Yes	Yes ***	No	Yes *	N.D.	Yes
Germany	Yes *	Yes *	N.D.	Yes *	N.D.	Yes
Greece	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Hungary	Yes *	Yes *	N.D.	Yes *	No *	Yes
Ireland	Yes	Yes	No	Yes	Yes	N.D.
Italy	Yes	Yes	Yes	Yes	No	Yes
Latvia	Yes	N.D.	N.D.	Yes	N.D.	N.D.
Lithuania	Yes	Yes	N.D.	Yes	N.D.	Yes
Luxembourg	Yes	Yes	N.D.	Yes	N.D.	N.D.
Malta	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Netherlands	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poland	Yes	Yes	Yes	N.D.	No	N.D.
Portugal	Yes	Yes	Yes *	Yes	N.D.	Yes
Romania	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Slovak Republic	Yes	Yes	N.D.	Yes	N.D.	Yes
Slovenia	Yes	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Spain	Yes	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Sweden	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	N.D.

**Figura 6** - Regulamentação dos Países da U.E. no local de trabalho

Fonte: (Borrelli *et al.*, 2022)

## **1.10. Instituições relevantes sobre o tema**

### **1.10.1. Autoridade para as Condições de Trabalho**

A Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) é uma entidade portuguesa responsável pela promoção da melhoria das condições de trabalho em Portugal. Atua na área da inspeção e fiscalização laboral, garantindo o cumprimento da legislação laboral e promovendo a prevenção de riscos profissionais.



**Figura 7** - Logotipo ACT

Fonte: (ACT, 2023)

Esta entidade tem como objetivo proteger os direitos dos trabalhadores, bem como promover a segurança e a saúde no trabalho. A ACT é um organismo público, integrado na administração indireta do Estado Português, e está sujeita à tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (ACT, 2023).

Desempenha um papel fundamental na supervisão das condições de trabalho em Portugal. Através das suas ações de fiscalização, a ACT verifica se as empresas e entidades empregadoras cumprem as normas laborais, garantindo, assim, que os trabalhadores não sejam vítimas de exploração ou abuso.

Além disso, a ACT trabalha na sensibilização e formação dos empregadores e trabalhadores, promovendo uma cultura de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais. O seu enfoque na prevenção e correção de problemas laborais contribui para um ambiente de trabalho mais justo e seguro em Portugal (ACT, 2023).

Outra importante função desempenhada pela ACT é a mediação em conflitos laborais e a promoção do diálogo entre empregadores e trabalhadores. Em situações de litígio ou desacordo entre as partes, a ACT pode intervir como mediadora, facilitando o entendimento mútuo e ajudando a encontrar soluções equilibradas. Além disso, a ACT pode ser contactada para prestar informações e esclarecimentos sobre a legislação laboral em vigor, contribuindo para uma maior consciencialização dos direitos e deveres de ambas as partes envolvidas nas relações de trabalho (ACT, 2023).

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

A atuação da ACT não se restringe apenas ao território continental português. A ACT também exerce a sua atividade nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, garantindo que os direitos laborais e as condições de trabalho são respeitados em todo o país.

Além disso, a ACT colabora com outras entidades e organismos nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, contribuindo para o desenvolvimento de políticas e estratégias que visam melhorar as condições laborais a nível global (ACT, 2023)

Em suma, a ACT desempenha um papel vital na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção de ambientes laborais seguros e justos em Portugal. Através das suas ações de fiscalização, mediação e sensibilização, a ACT contribui para a construção de relações laborais mais equilibradas e para a prevenção de situações de exploração e risco profissional. É uma entidade fundamental na defesa dos trabalhadores e na promoção de uma cultura de respeito e cumprimento da legislação laboral (ACT, 2023).

Sendo uma das competências atribuídas à ACT a prevenção, esta entidade tem um papel importante de prevenção e combate ao álcool, destacando-se vários documentos elaborados em parceria com o Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências (SICAD).

### **1.10.2. Direção Geral da Administração e do Emprego Público**

Sabendo-se que a investigação foi feita num Município, considera-se importante referir a entidade que gere o emprego público.

A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) é um órgão da administração pública portuguesa responsável por promover a modernização, eficiência e qualidade dos serviços públicos e pela gestão do emprego público no país.



**Figura 8** - Logotipo DGAEP

Fonte: (DGAEP, 2023)

Criada em 2006, a DGAEP desempenha um papel fundamental na definição e implementação de políticas de recursos humanos no setor público, visando melhorar a

prestação de serviços aos cidadãos e promover um ambiente favorável ao desenvolvimento dos funcionários públicos (DGAEP, 2023).

Uma das principais funções da DGAEP é a elaboração e gestão do regime jurídico do emprego público, que inclui normas sobre recrutamento, seleção, contratação, avaliação de desempenho, progressão na carreira, entre outros aspetos relacionados com a gestão dos recursos humanos no setor público (DGAEP, 2023).

Além disso, a DGAEP é responsável por promover a formação e qualificação dos funcionários públicos, incentivando o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais que contribuam para a melhoria da prestação de serviços públicos (DGAEP, 2023).

A DGAEP também tem um papel relevante na definição das políticas salariais para os funcionários públicos, garantindo a equidade e a justiça no que diz respeito aos vencimentos e remunerações no setor público (DGAEP, 2023)

Além disso, a DGAEP acompanha e avalia a implementação das políticas de recursos humanos, fornecendo indicadores e relatórios relevantes para a tomada de decisão em matéria de gestão de recursos humanos no setor público (DGAEP, 2023).

A DGAEP atua em estreita colaboração com outros órgãos da administração pública, nomeadamente com o Ministério das Finanças, o Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública, bem como com outras entidades públicas e privadas, de forma a promover uma gestão integrada e eficiente dos recursos humanos no setor público (DGAEP, 2023).

Em suma, a DGAEP desempenha um papel central na gestão dos recursos humanos no setor público português, sendo responsável pela definição e implementação de políticas e normas relacionadas com o emprego público, formação, remuneração e acompanhamento da gestão dos funcionários públicos.

O autor considerou relevante incluir esta Instituição, pois é responsável pela regulação do emprego público.

### **1.10.3. Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências**

O SICAD é um organismo público português dedicado à prevenção e tratamento das problemáticas relacionadas com comportamentos aditivos e dependências.



**Figura 9** - Logotipo SICAD

Fonte: (SICAD, 2023)

Criado em 2002, o SICAD está sob a tutela do Ministério da Saúde e tem como objetivo coordenar, executar e avaliar as políticas nacionais nesta área.

As suas ações abrangem diferentes tipos de dependências, como álcool, drogas ilícitas, tabaco, jogos de azar e outras formas de dependência comportamental (SICAD, 2023).

O SICAD desempenha um papel crucial na definição e implementação de estratégias de prevenção, intervenção precoce, tratamento e reinserção social de indivíduos afetados por comportamentos aditivos e dependências. Além disso, o serviço promove a investigação e a formação de profissionais na área da dependência, buscando aprimorar continuamente suas intervenções e abordagens (SICAD, 2023).

Um dos principais enfoques do SICAD é desenvolver programas de prevenção que abranjam diversos contextos sociais, como escolas, comunidades e famílias.

Através da educação e sensibilização, o serviço procura informar as pessoas sobre os riscos associados ao consumo de substâncias psicoativas e outras formas de dependência, bem como incentivar o desenvolvimento de competências de resiliência e tomada de decisão informada (SICAD, 2023).

Além das ações preventivas, o SICAD também concentra esforços no tratamento das dependências, promovendo a articulação entre os diferentes níveis de cuidados de saúde e outras instituições de apoio social.

O objetivo é fornecer aos indivíduos afetados um tratamento abrangente e personalizado, que inclui desde consultas especializadas em centros de saúde até programas de internamento em unidades específicas de reabilitação (SICAD, 2023).

Adicionalmente, o SICAD desempenha um papel relevante na monitorização e avaliação das políticas públicas relacionadas com comportamentos aditivos e dependências. Através da recolha e análise de dados epidemiológicos, o serviço fornece informações essenciais para a formulação de estratégias mais eficazes e direcionadas, permitindo adaptar as respostas às necessidades reais da população (SICAD, 2023)

Em síntese, o SICAD desempenha um papel fundamental na abordagem das questões relacionadas com a dependência em Portugal.

A sua atuação engloba desde a prevenção até o tratamento e acompanhamento dos indivíduos afetados, procurando contribuir para uma sociedade mais saudável e livre dos riscos associados aos comportamentos aditivos (SICAD, 2023).

#### 1.10.4. Direção Geral da Saúde



**Figura 10** - Logotipo DGS

Fonte: (DGS, 2023)

A Direção Geral da Saúde (DGS, 2023) tem como missão regulamentar, orientar e coordenar as atividades de promoção da saúde e prevenção da doença, definir as condições técnicas para adequada prestação de cuidados de saúde, planejar e programar a política nacional para a qualidade no sistema de saúde, bem como assegurar a elaboração e execução do Plano Nacional de Saúde e, ainda, a coordenação das relações internacionais do Ministério da Saúde, sendo suas atribuições:

- Emitir normas e orientações, quer clínicas quer organizacionais, desenvolver e promover a execução de programas em matéria de saúde pública e para melhoria da prestação de cuidados em áreas relevantes da saúde, nomeadamente nos cuidados de saúde primários, hospitalares, continuados e paliativos;
- Coordenar e assegurar a vigilância epidemiológica de determinantes da saúde e de doenças transmissíveis e não transmissíveis, bem como os sistemas de alerta e resposta apropriada a emergências de saúde pública, a nível nacional e a respetiva contribuição no quadro internacional;
- Garantir a produção e divulgação de informação adequada no quadro do sistema estatístico nacional, designadamente estatísticas de saúde, sem prejuízo das competências do Instituto Nacional de Estatística, I. P.;
- Assegurar a elaboração e a execução do Plano Nacional de Saúde, coordenando, a nível nacional, a definição e o desenvolvimento de programas de saúde, com base

num sistema integrado de informação, articulando com os demais serviços e organismos do sistema de saúde;

- Apoiar a definição das políticas, prioridades e objetivos do Ministério da Saúde e promover a procura de ganhos em saúde, assegurando a melhor articulação entre os diversos serviços e organismos;
- Acompanhar a execução das políticas e programas do Ministério da Saúde, bem como elaborar, difundir e apoiar a criação de instrumentos de planeamento, acompanhamento e avaliação, sem prejuízo das competências da Administração Central do Sistema de Saúde, I. P., em matéria de planeamento económico-financeiro e de recursos humanos;
- Promover e coordenar o desenvolvimento, implementação e avaliação de instrumentos, atividades e programas de segurança dos doentes e de melhoria contínua da qualidade clínica e organizacional das unidades de saúde;
- Analisar, certificar e divulgar a qualidade da prestação dos cuidados de saúde primários, hospitalares, continuados e paliativos;
- Exercer as funções de autoridade competente, designadamente autorizando unidades, serviços e processos, no domínio do controlo da qualidade e da segurança das atividades relativas à dádiva, colheita, análise, processamento, preservação, armazenamento e distribuição de sangue humano, de componentes sanguíneos, de órgãos, tecidos e células de origem humana, sem prejuízo da articulação com a Inspeção-Geral das Atividades em Saúde, em matéria de fiscalização e inspeção;
- Regulamentar e controlar o cumprimento dos padrões de qualidade e segurança das atividades relativas à dádiva, colheita, análise, processamento, preservação, armazenamento e distribuição de sangue humano, de componentes sanguíneos, de órgãos, tecidos e células de origem humana;
- Assegurar a monitorização e o controlo, através de uma base de dados central uniformizada, da informação relativa aos apoios financeiros concedidos no âmbito do regime de atribuição de apoios financeiros pelo Estado no domínio da saúde;
- Propor, anualmente, ao membro do Governo responsável pela área da saúde, a fixação do montante disponível para cada programa de apoio, por área de intervenção e âmbito territorial, nacional ou regional, ouvidos os dirigentes máximos dos serviços e organismos competentes em razão da matéria;

- Coordenar a atividade do Ministério da Saúde no domínio das relações europeias e internacionais, assegurando a sua articulação com os serviços do Ministério dos Negócios Estrangeiros no âmbito das suas atribuições próprias, garantindo a coerência das intervenções operacionais dos serviços e organismos do Ministério da Saúde;
- Coordenar a gestão das crises alimentares em situação de risco grave para a saúde humana que não possa ser assegurada através da atuação isolada das autoridades competentes para o controlo oficial na área alimentar (DGS, 2023).

Na questão do alcoolismo a DGS tem uma série de recomendações para empresas” (Castro, Cleto e Silva, 2011), onde, entre outras coisas, recomenda-se que se deve elaborar um regulamento interno de deteção e rastreio de substâncias psicoativas, incluindo o álcool.

#### **1.10.5. Alcoólicos Anónimos Portugueses**

A Associação de Alcoólicos Anónimos Portugueses é uma Instituição que presta apoio a quem manifesta o desejo de dominar o seu vício.



**Figura 11** - Logotipo Alcoólicos Anónimos Portugueses

Fonte: (Portugueses, 2023)

A Associação Alcoólicos Anónimos Portugueses “é uma comunidade de pessoas que partilham entre si a sua experiência, força e esperança para resolverem o seu problema comum e ajudarem outros a se recuperarem do alcoolismo” ... “O único requisito para ser membro é o desejo de parar de beber.”

Esta associação está espalhada por todo o país e executa um trabalho importante no combate ao alcoolismo e na reabilitação dos seus participantes.

A sua principal maneira de fazer é através de reuniões informais entre os consumidores, em que cada um fala dos seus medos, credos e problemas e a partir daí, com a vontade de cada um, trilharam o caminho para uma nova vida (Portugueses, 2023).

#### **1.10.6. Ser + Pessoa – Associação de Alcoólicos Recuperados do Concelho de Santa Maria da Feira**

Refere-se este projeto entre as entidades que se acha pertinente referir no presente estudo, pois a população em estudo está inserida num Município do interior do país. Assim, achou-se pertinente abordar este exemplo.

O Município de Santa Maria da Feira, ciente da problemática, protocolou com a associação Ser + Pessoa – Associação de Alcoólicos Recuperados do Concelho de Santa Maria da Feira, que, segundo o *site* do Município da Feira, “intervém nas áreas ligadas aos comportamentos de risco (redução e prevenção dos mesmos, nomeadamente o consumo de álcool); trabalha com as famílias (atendendo as situações de disfunção familiar e social consequente do consumo de álcool); no setor da educação (na promoção de comportamentos/hábitos de vida saudáveis na comunidade em geral e na prevenção primária dos problemas de alcoolismo) e pretende evitar a exclusão social (promovendo a reabilitação e inserção de doentes alcoólicos e outras pessoas em risco)” (Município Santa Maria da Feira, 2023).

Um bom exemplo de prevenção e combate ao alcoolismo!

## 2. Metodologia

A metodologia representa a escolha do método dedutivo ou indutivo, bem como as tipologias de pesquisa como instrumento a ser utilizado, podendo ser: experimental, teórica, exploratória, explicativa, bibliográfica, documental, qualitativa, quantitativa, etc.

Nesta dissertação, o autor utilizou o método indutivo, baseando-se na observação de fenômenos e tem como objetivo gerar um novo conhecimento.

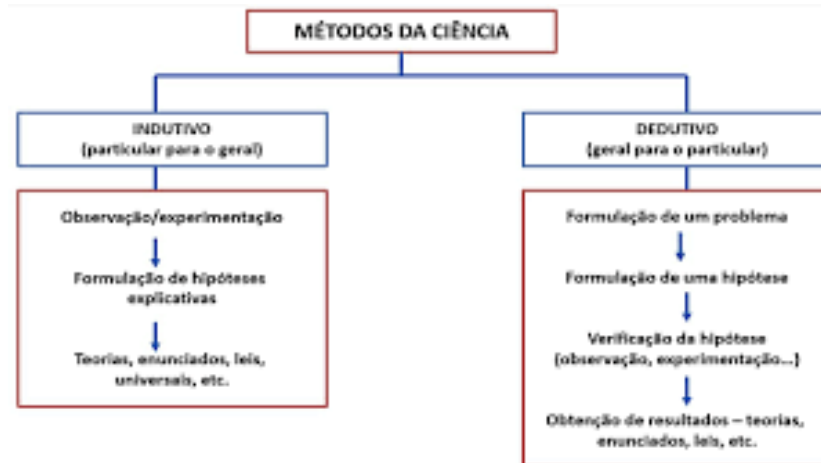


Figura 12 - Métodos da ciência

Fonte: (Azevedo, 2017)

Quanto às tipologias de pesquisa, utilizou-se a pesquisa quantitativa, na aplicação dos questionários, e qualitativa, nas entrevistas.



Figura 13 - Tipos de pesquisa científica

Fonte: (Santos, 2023)

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

Na prática, haverá uma combinação das tipologias de pesquisa. Por exemplo, quando se faz uma abordagem quantitativa (métodos quantitativos), deve-se, também, utilizar a abordagem qualitativa para esclarecer, para comentar os resultados.

### **2.1. Objeto de estudo**

O objetivo geral representa o objetivo final da pesquisa e os objetivos específicos representam os meios para chegar ao objetivo geral.

O estudo presente pretende perceber como é o comportamento da população perante o consumo de álcool em contexto laboral e como esta população tem a perceção sobre o seu consumo e consequências perante o posto de trabalho.

No presente, foram tidas em conta várias faixas etárias, tempos de serviço e todas as categorias profissionais e afetações dos trabalhadores.

O trabalho comporta todos os trabalhadores (379) com um ou mais anos de serviço, até aos 70 anos de idade.

Foram tidos em conta dados sociodemográficos e sociodemográficos para a análise do objetivo do trabalho.

### **2.2. Métodos**

O método define-se como um conjunto de procedimentos adotados para alcançar um determinado objetivo.

Segundo Ferrari (1974), o método científico ordena inicialmente o pensamento e traça os procedimentos até atingir o objetivo.

No caso do presente estudo, foram utilizados métodos qualitativos através de entrevista e métodos quantitativos através de um questionário, ou seja, um instrumento de recolha de dados.

### **2.3. Questionários**

Com o propósito de estudar o alcoolismo no meio laboral, considerou-se três questionários:

- Questionário Sociodemográfico;
- Questionário Psicossocial de Copenhaga (versão curta);
- Questionário de Distúrbios de Uso de Álcool.

Os questionários foram previamente autorizados pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal, conforme documento em anexo.

### **2.3.1. Questionário Sociodemográfico**

O Questionário Sociodemográfico é uma ferramenta amplamente utilizada em pesquisas e estudos que visa recolher informações sobre a demografia e características sociais dos indivíduos participantes.

Esse tipo de questionário é essencial para entender a composição do grupo estudado, identificar padrões sociais, analisar correlações e tomar decisões informadas baseadas nas características sociodemográficas dos participantes (Brace, 2008).

Essas informações sociodemográficas são, frequentemente, utilizadas para segmentar os dados recolhidos, permitindo que autores de estudos realizem análises específicas com base em grupos demográficos distintos (Creswell e Creswell, 2017).

No questionário, o autor abordou a idade, género, tempo de serviço, divisão a que o trabalhador está afeto e habilitações literárias, para assim recolher informações sobre as características sociais e demográficas dos participantes em pesquisas e estudos.

Essas informações ajudaram o autor a entender melhor o perfil do grupo estudado e a realizar análises mais precisas e relevantes.

### **2.3.2. Questionário Psicossocial de Copenhaga**

O *Copenhagen Psychosocial Questionar* – COPSQ – foi desenvolvido e validado por Kristensen e Borg em 2000, com a colaboração do *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen* (Silva, 2006).

O questionário teve como enquadramento teórico uma perspectiva eclética, daí cobrir uma ampla gama de aspetos, conceitos e teorias atuais. O COPSQ tenta lidar com a amplitude do construto (Kristensen, Hannerz e Borg, 2005).

Este instrumento é baseado no modelo de exigência e controlo, que tenta explicar o *stress* como consequência das elevadas exigências no trabalho e de um baixo apoio social (Kristensen, Hannerz e Borg, 2005).

O COPSQ Versão Portuguesa 4, num formato recente reformulado em 2007 (COPSQ II), compreende três versões distintas: uma versão curta (23 dimensões e 40 perguntas), visando a autoavaliação dos trabalhadores ou a aplicação em locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores; uma versão média (28 dimensões e 87 perguntas), destinada ao uso

por profissionais de saúde ocupacional, nomeadamente na avaliação de riscos, planificação e inspeção, e uma versão longa (41 dimensões e 128 perguntas) para fins de investigação (Silva C. , 2006)

Todas as perguntas do questionário têm um padrão de resposta escala tipo Likert de 5 pontos (1 - Nunca/quase nunca, 2 - Raramente, 3 - Às vezes, 4 - Frequentemente e 5 -Sempre ou 1 - Nada/quase nada, 2- Um pouco, 3 - Moderadamente, 4 - Muito e 5 -Extremamente).

No presente estudo, embora não seja a escala recomendada, foi escolhida a versão curta por se tratar de um estudo de caso num pequeno Município.

### **2.3.3. Questionário de Distúrbios de Uso de Álcool**

Neste questionário, tentou apurar-se o consumo de álcool em contexto laboral, bem como a consciência dos trabalhadores para a sua real situação sobre a problemática.

Neste sentido, utilizou-se a ferramenta AUDIT - *Alcohol Use Disorders Identification Test*.

Segundo o SICAD, o AUDIT é um instrumento de avaliação desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), tendo sido realizada a validação da versão portuguesa deste questionário em 2002, e a sua utilização tem-se revelado importante para a adequada triagem e diagnóstico de PLA. Resumidamente, este instrumento de rastreio oferece informação através de 10 questões, nomeadamente:

- Com que frequência consome bebidas que contêm álcool;
- Quando bebe, quantas bebidas contendo álcool consome num dia normal;
- Com que frequência consome seis bebidas ou mais numa única ocasião;
- Com que frequência se apercebeu de que não conseguia parar de beber depois de começar;
- Com que frequência não conseguiu cumprir as tarefas que habitualmente se lhe exige, por ter bebido;
- Com que frequência precisou de beber logo de manhã para “curar” uma ressaca;
- Com que frequência teve sentimentos de culpa ou de remorsos por ter bebido;
- Com que frequência não se lembrou do que aconteceu na noite anterior por ter bebido;
- Já alguma vez ficou ferido ou ficou alguém ferido por ter bebido;
- Já alguma vez um familiar, amigo, médico ou profissional de saúde manifestou preocupação pelo seu consumo de álcool ou sugeriu que deixasse de beber.

Pode ser realizado através de entrevista ou de questionário de autopreenchimento, em que as suas pontuações correlacionam dimensões que têm que ver com as consequências das bebidas, atitudes com consumos e vulnerabilidade para a dependência alcoólica.

No presente estudo, o autor optou pelo questionário de autopreenchimento, de forma a ter o máximo de respostas possíveis.

#### **2.4. Entrevistas**

De forma a entender o pensamento das chefias da Instituição, bem como a sua sensibilidade na matéria, optou-se pela realização de entrevistas. Foram conseguidas quatro entrevistas das sete chefias da Organização, devido ao facto de algumas chefias estarem de férias ou com compromissos inadiáveis de serviço. Assim, pretende-se consolidar os resultados dos questionários, percebendo a forma de pensar de quem lidera os trabalhadores, a importância dada à problemática, a forma como valoriza/ desvaloriza o trabalhador e o homem e se, na sua opinião, a política da Instituição é adequada.

Nesta área foram entrevistados o Chefe de Divisão da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, o Chefe de Divisão da Divisão de Educação Ação Social Cultura Turismo Desporto e Tempos Livres, a Chefe de Gabinete do Gabinete de Apoio à Presidência e o Comandante Operacional Municipal e responsável pelo Gabinete Municipal de Proteção Civil. Este último delegou no seu Técnico Superior que faz a gestão direta do pessoal.

Para além da entrevista às chefias, o autor entendeu obter, de forma a criar ainda mais valor ao estudo, a opinião técnica da Psicóloga da Instituição, que prontamente anuiu ao pedido de entrevista.

As entrevistas foram previamente autorizadas pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal, conforme documento em anexo, e foram gravadas com o consentimento dos entrevistados e transcritas para anexo do presente, com base num guião que se apresenta nos anexos.

#### **2.5. Amostra**

A amostragem é um conjunto de procedimentos através dos quais se seleciona uma amostra de uma população.

Os métodos de amostragem integram-se, essencialmente, em duas categorias:

- amostragem aleatória ou probabilística (todos os elementos da população têm uma probabilidade calculável e superior a zero de integrar a amostra);
- amostragem não aleatória ou empírica (não probabilística).

Segundo essa definição, a amostragem probabilística implica um sorteio com regras bem determinadas, sendo utilizado um determinado mecanismo probabilístico a nível da seleção dos elementos da população a serem incluídos na amostra, e cuja realização só será possível se a população for finita e totalmente acessível.

Para definir a amostra, tendo em conta a equação abaixo, calculou-se de forma manual:

- $z$  = grau de confiança em desvios padrões
- $e$  = margem de erro escolhida
- $N$  = tamanho da população
- $p$  = constante igual a 0,5 Para este trabalho

$$\text{Tamanho da amostra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

**Figura 14** - Fórmula da amostra

Fonte: (SurveyMonkey, 2023)

### 2.5.1. Caracterização da amostra

De referir que a população é de 379 trabalhadores (todos os trabalhadores do Município) e, assim, fez-se chegar a cada um destes o questionário, ou por via de *e-mail* ou por via presencial.

Para uma população de 379, o tamanho da amostra deverá ser, no mínimo, de 192 respostas ao formulário, tendo em conta o cálculo anterior.

Foram respondidos através do *link* do *Google Forms* 138 questionários e o autor deslocou-se até junto de 61 trabalhadores operacionais (sem acesso a computador), para que realizassem o questionário de forma escrita e, posteriormente, as respostas foram incluídas na plataforma referida.

Deste modo, constata-se que o autor conseguiu mais sete questionários preenchidos do que a amostra mínima, para os dados obtidos serem representativos.

A taxa de resposta aproximada de 52,51%, calculada da seguinte forma:

$$\text{Proporção} = (\text{n}^\circ \text{ de questionários obtidos} / \text{n}^\circ \text{ questionários distribuídos}) * 100$$

$$\text{Proporção} = (199/379)*100 = 52,51\%$$

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

Recorre-se a métodos estatísticos de forma a fazer-se uma avaliação mais precisa, tendo em consideração uma margem de erro de 5% e um nível de confiança de 95%. Com base nestas percentagens calcular-se-á o intervalo de confiança para a proporção estimada.

$$\text{Intervalo} = \text{Proporção Estimada} \pm \text{Valor crítico} * \text{Erro padrão}$$

Sabendo que para um nível de confiança de 95% o valor crítico é de 1,96 aproximadamente, calcula-se o intervalo de confiança:

$$\text{Erro Padrão} = \sqrt{\frac{\text{Proporção estimada} * (1 - \text{Proporção estimada})}{\text{Tamanho da amostra}}}$$

$$\text{Erro Padrão} = \sqrt{\frac{0,5251 * (1 - 0,5251)}{199}} = 0,035$$

$$\text{Margem de erro} = \text{Valor crítico} * \text{Erro padrão}$$

$$\text{Margem de erro} = 1,96 * 0,035 = 0,069$$

$$\text{Intervalo Inferior} = 0,5251 - \text{Margem de erro}$$

$$\text{Intervalo Inferior} = 0,5251 - 0,069 = 0,4561$$

$$\text{Intervalo Superior} = 0,5251 + \text{Margem de erro}$$

$$\text{Intervalo Superior} = 0,5251 + 0,069 = 0,5941$$

O intervalo resultante situa-se entre 45,6% e 59,1%. Este intervalo indica a gama em que a proporção real provavelmente se situa.

Assim, tem-se um intervalo de confiança realista das opiniões da população estudada. É importante referir que o mesmo intervalo destaca a importância da margem de erro aquando da interpretação da amostra.

## 2.6. Formulário

No questionário utilizado, escolheu-se como ferramenta o GoogleForms que teve como objetivo avaliar os problemas de alcoolismo dos trabalhadores e entender a sua consciencialização para esta problemática.

Na conceção do formulário utilizaram-se três tipos de questionário:

- Um questionário sociodemográfico;
- A versão Portuguesa curta do COPSQ;
- O Teste AUDIT.

O objetivo do questionário sociodemográfico é enquadrar o tipo de população que se tem no nosso estudo. O segundo questionário, a versão portuguesa curta do COPSQ, foi escolhido pois o autor tinha conhecimento das habilitações literárias da população e, numa ótica de facilitar o seu preenchimento, optou pela versão referida. Aqui, tentou extrair-se o tipo de ambiente de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores perante o trabalho. Por último, o Teste AUDIT, um questionário que serve de triagem e diagnóstico de PLA (OMS).

Assim, com estas ferramentas, tem-se como objetivo enquadrar a população, conhecer o tipo de relação do trabalhador com o trabalho e se devido ao álcool, os trabalhadores perdem as suas competências laborais.

## 2.7. *Modus Operandi*

O questionário através do *link*, foi enviado no dia 14 de junho e bloqueado no dia 7 de julho. Assim, o acesso ao questionário decorreu entre essas duas datas. De referir, devido às características da população, que houve 61 questionários em que o autor foi junto da mesma, ajudando no preenchimento do questionário em suporte de papel, tendo posteriormente esses dados sido copiados para a aplicação Excel e, depois, para SPSS, extraindo os gráficos e outros dados que se apresentarão.

### 3. Resultados

Tendo em conta a população que respondeu aos questionários, considera-se 199 questionários respondidos.

#### 3.1. Caraterização Sociodemográfica

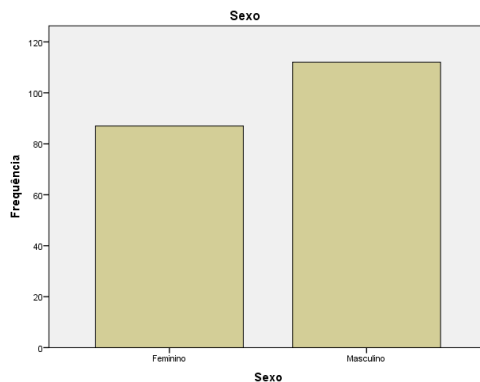
**Tabela 1** - Caraterização Sociodemográfica

		<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>	Feminino	87	43,7
	Masculino	11	56,3
<b>Idade</b>	Dos 18 aos 35 anos	19	9,5
	Dos 36 aos 45 anos	58	29,1
	Dos 46 aos 55 anos	67	33,7
	Dos 55 aos 70 anos	55	27,6
<b>Habilitações</b>	4º ano	16	8,0
	9º ano	41	20,6
	12º ano	71	35,7
	Licenciatura	61	30,7
	Mestrado	10	5,0
<b>Afetação profissional</b>	Divisão Administrativa e de Recursos Humanos	16	8,0
	Divisão de Educação Ação Social Turismo Desporto e Tempos Livres	70	35,2
	Divisão Financeira e Patrimonial	24	12,1
	Divisão de Urbanismo e Planeamento	8	4,0
	Gabinete de Apoio à Presidência	11	5,5
	Gabinete Municipal de Proteção Civil	20	10,1
	Unidade de Competências Flexível de Obras Ambiente e Serviços Urbanos	50	25,1
<b>Tempo de exercício da função</b>	Até 5 anos	56	28,1
	de 6 a 10 anos	19	9,5
	de 11 a 20 anos	42	21,1
	de 21 a 30 anos	56	28,1
	Mais de 30 anos	26	13,1

Fonte: Autor, 2023

### 3.1.1. Sexo

Das 199 respostas obtidas, 112 foram por homens e 86 por mulheres, dando uma percentagem de 56,3% do sexo masculino e de 43,7% do sexo feminino.

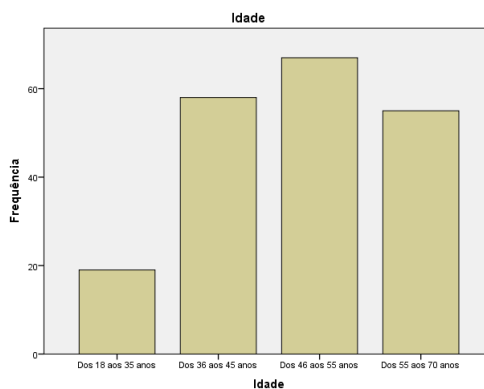


**Gráfico 1 - Percentagem por sexo**

Fonte: Autor, 2023

### 3.1.2. Idade

No que respeita à idade, verifica-se que a maioria tem idade compreendida entre 46 e 55 anos (33,7%). A amostra menos representativa são as idades compreendidas entre 18 e 35 anos (9,5%).



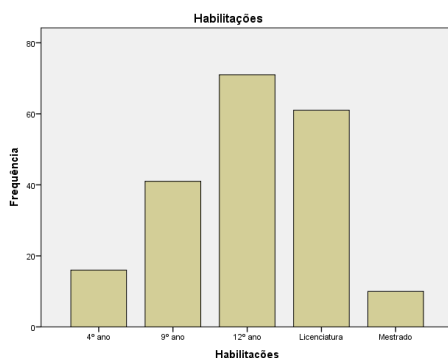
**Gráfico 2 - Idade**

Fonte: Autor, 2023

### 3.1.3. Habilitações Literárias

Grande parte da população tem como habilitações literárias o 12º ano, apontando para uma percentagem de 64,3%. De destacar, ainda, que 30,7% da população possui Licenciatura.

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

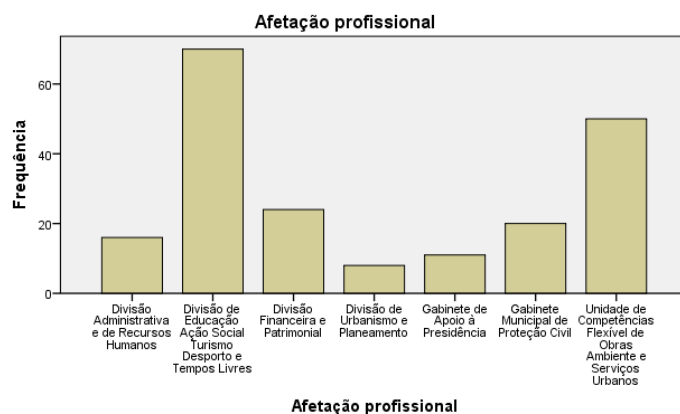


**Gráfico 3 - Habilitações Literárias**

Fonte: Autor, 2023

### 3.1.4. Afetação Profissional

A maioria da população está afeta à Divisão de Educação Ação Social Cultura Turismo Desporto e Tempos Livres e à Unidade de Coerências Flexíveis de Obras Ambiente e Serviços Urbanos. Nestas duas Divisões/Unidades Orgânicas, há 120 trabalhadores que responderam ao questionário, o que perfaz 60,3% da população. De destacar, ainda, que a maioria dos trabalhadores que realizam serviço operacional está na Unidade de Coerências Flexíveis de Obras Ambiente e Serviços Urbanos e no Gabinete Municipal de Proteção Civil. Destas duas Divisões/Unidades Orgânicas, responderam ao questionário 70 trabalhadores, traduzindo-se numa percentagem de 35,2%.



**Gráfico 4 - Afetação Profissional**

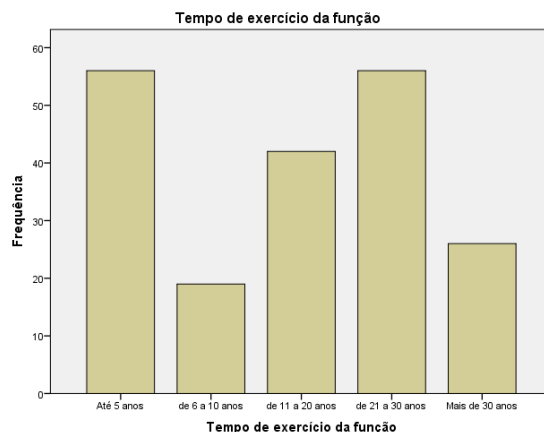
Fonte: Autor, 2023

### 3.1.5. Tempo de Serviço

Por último, acha-se pertinente referir que a maioria das respostas aos questionários foi efetuada por quem tem de 0 a 5 anos de serviço (56 respostas – 28,1%), em igual número com

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

a população que tem de 21 a 30 anos de serviço. A população menos representada é a população entre os 6 e os 10 anos de serviço com 19 respostas (9,5%).



**Gráfico 5** - Percentagem Tempo de Serviço

Fonte: Autor, 2023

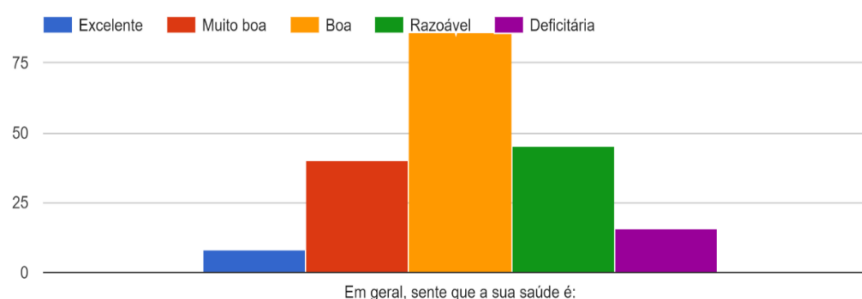
### 3.1.6. Como considera a sua saúde?

Destaca-se que 8,2% da população (16 trabalhadores) manifestam que a sua saúde é deficitária, o que é um valor já relevante no total da amostra. De salientar ainda que, a esta pergunta, responderam 196 trabalhadores.

**Tabela 2** - A sua saúde é?

		Frequência	Percentagem
Válido	Boa	87	44,39%
	Deficitária	16	8,2%
	Excelente	8	4,1%
	Muito boa	40	20,4%
	Razoável	45	23%
	Total	196	100,0

Fonte: Autor, 2023



**Gráfico 6** - A sua saúde é?

Fonte: Autor, 2023

**Tabela 3** - Valor médio – Sente que a sua saúde é:

	<b>n</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>	<b>M</b>	<b>dp</b>
<b>Em geral, sente que a sua saúde é:</b>	196	1	5	3,10	0,96

Fonte: Autor, 2023

Finalizando, o valor da avaliação dos trabalhadores sobre a sua saúde é  $M=3,10$  numa escala de 1 (Excelente) a 5 (Deficitária).

### 3.2. COPSQ II – Versão Curta

Do questionário COPSQ, entendeu-se destacar duas questões.

A primeira, se “Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?” e, a segunda, se “O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?”

Entende-se destacar estas duas questões, pois podem ser um indicador de descontentamento do trabalhador para com o trabalho e, também, um sinal de pouco reconhecimento da entidade patronal para com o trabalhador, que poderão levar a comportamentos desviantes, entre eles o consumo de álcool.

Quanto à primeira pergunta, realça-se que existem 56 respostas “raramente” e nove respostas “nunca”, o que perfaz uma percentagem total, nestas duas rubricas, de 32,8%. Quanto à segunda pergunta, considera-se que somando as respostas “raramente” e “nunca”, existem 35,2% que se encaixam neste parâmetro, ou seja, das 196 respostas, existem 69 respostas que manifestam o seu descontentamento pelo tratamento que a gerência tem para com eles.

Em síntese, 1/3 da população que respondeu ao questionário está descontente com a forma como o seu trabalho é reconhecido. Este descontentamento poderá traduzir-se em vários comportamentos menos bons e poderão levar ao consumo de bebidas alcoólicas.

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

**Tabela 4 - COPSOQ II**

	<b>n</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>	<b>M</b>	<b>dp</b>
A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	199	1	5	2,36	0,89
Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	199	1	5	2,43	0,86
Precisa de trabalhar muito rapidamente?	199	0	5	2,76	0,85
O trabalho exige a sua atenção constante?	198	1	5	3,71	1,17
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	197	1	5	2,91	1,02
O seu trabalho exige emocionalmente de si?	198	1	5	3,06	1,09
Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	197	1	5	3,05	1,03
O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	196	1	5	3,48	1,05
O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	198	1	5	3,32	1,08
No seu local de trabalho, é informado com antecedência acumulasse sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	198	1	5	2,82	0,98
Recebe toda informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	197	1	5	3,12	1,01
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	198	1	5	3,89	1,06
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	196	1	5	3,04	1,10
É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	196	1	5	3,26	1,07
Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?	197	1	5	3,22	1,13
Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	198	1	5	3,81	1,04
Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	196	1	5	3,26	1,08
É bom no planeamento do trabalho?	197	1	5	3,58	1,02
A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	196	1	5	3,51	1,05
Confia na informação que lhe é transmitida	196	1	5	3,50	1,14
Os conflitos resolvidos de forma justa	197	1	5	3,17	1,07
O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários	197	1	5	2,95	1,03
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente?	198	2	5	3,66	1,01
O seu trabalho tem algum significado para si?	198	1	5	3,85	1,16
Sente que o seu trabalho é importante?	198	1	5	3,89	1,14
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	197	1	5	3,20	1,11
Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?	196	1	5	3,49	1,07
Sente-se preocupado em ficar desempregado?	198	1	5	2,33	1,52

Fonte: Autor, 2023

Na tabela anterior, verifica-se o valor médio de frequência, numa escala de 1 (nunca) a 5 (sempre), de cada questão relacionada com o COPSOQ II.

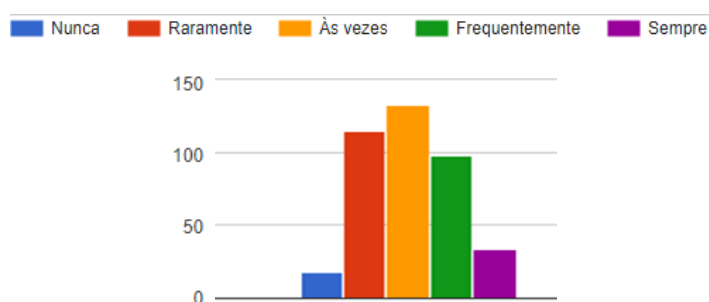
De seguida são apresentados os resultados/ análises, para as questões centrais da investigação.

### 3.2.1. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?

**Tabela 5 - Grau de influência no trabalho**

	Frequência	Porcentagem
Válido		
Às Vezes	67	34,0%
Frequentemente	49	24,9%
Nunca	9	4,6%
Raramente	56	28,4%
Sempre	17	8,6%
Total	197	100,0

Fonte: Autor, 2023



**Gráfico 7 - Grau de Influência no Trabalho**

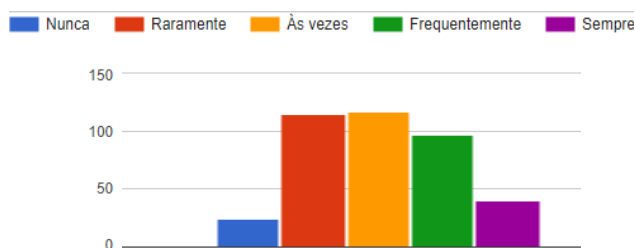
Fonte: Autor, 2023

### 3.2.2. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?

**Tabela 6 – O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?**

	Frequência	Porcentagem
Válido		
Às Vezes	58	30%
Frequentemente	48	24,5%
Nunca	12	6,1%
Raramente	57	29,1%
Sempre	21	10,7%
Total	196	100,0

Fonte: Autor, 2023



**Gráfico 8 – O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?**

Fonte: Autor, 2023

### 3.3. AUDIT

Na análise ao teste AUDIT, far-se-á o comentário pergunta a pergunta, concluindo-se com uma análise geral ao mesmo.

Sendo a principal abordagem à problemática do álcool, o seu consumo e o estudo do indivíduo, destacar-se-ão as respostas com carácter mais negativo.

**Tabela 7 - Tabela AUDIT**

	<b>n</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>	<b>M</b>	<b>dp</b>
Sente que o seu trabalho exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	198	1	5	2,60	0,87
Sente que o seu trabalho exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	198	1	5	2,28	0,89
Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	197	1	5	2,49	0,97
Fisicamente exausto?	197	1	5	2,76	0,98
Emocionalmente exausto?	196	1	5	2,56	0,98
Irritado?	196	1	5	2,40	0,92
Ansioso?	196	1	5	2,53	0,98
Triste?	192	1	5	2,26	0,84
Tem sido o alvo de insultos ou provocações verbais?	196	1	5	1,36	0,75
Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	197	1	3	1,07	0,29
Tem sido exposto a ameaças de violência?	197	1	5	1,14	0,53
Tem sido exposto a violência física?	197	1	5	1,11	0,46
Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?	197	1	5	2,10	0,90
Quando bebe, quantas bebidas contendo álcool consome num dia normal de trabalho?	196	1	5	1,70	0,81
Bebe essas bebidas alcoólicas durante o trabalho?	198	1	5	1,36	0,66
Já aconteceu que depois de começar a beber não conseguisse parar?	198	1	5	1,46	0,82
Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?	198	1	5	1,25	0,68
Já precisou de beber logo de manhã para “curar” uma ressaca?	196	1	5	1,18	0,58
Já teve sentimentos de culpa ou de remorsos por ter bebido?	199	1	5	1,54	0,86
Com que frequência não se lembrou do que aconteceu na noite anterior por ter bebido?	199	1	5	1,52	0,83
Já alguma vez um familiar, amigo, médico ou profissional de saúde manifestou preocupação pelo seu consumo de álcool ou sugeriu que deixasse beber?	198	1	5	1,43	0,87

Fonte: Autor, 2023

Na tabela anterior, verifica-se o valor médio de frequência, numa escala de 1 (nunca) a 5 (sempre), de cada questão relacionada com o AUDIT. Sabe-se que “n” representa o número de respostas, “M” representa a média e “dp” é o desvio padrão.

De seguida, serão apresentados os resultados/ análises referentes a cada questão.

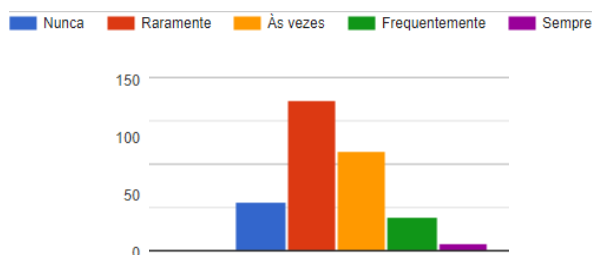
### 3.3.1. Irritado?

Aqui obtém-se que 80 das 196 respostas indicam que, regularmente, os trabalhadores se sentem “irritados” no seu estado de espírito. Isto perfaz 53,1% do total da população! Este valor, entende o autor, é merecedor de reflexão!

**Tabela 8 - Irritado?**

Válido		Frequência	Percentagem
	Às vezes	57	29,1%
	Frequentemente	19	9,7%
	Nunca	28	14,3%
	Raramente	88	44,9%
	Sempre	4	2%
	Total	196	100,0

Fonte: Autor, 2023



**Gráfico 9 - irritado?**

Fonte: Autor, 2023

### 3.3.2. Tem sido o alvo de insultos ou provocações verbais?

Aqui percebe-se que já existiram provocações ou insultos a trabalhadores. Cerca de 46 já foram alvo. Ainda assim, 150 das 196 respostas, nunca foi alvo de qualquer insulto ou provocação.

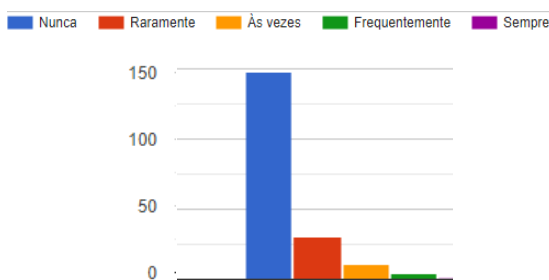
**Tabela 9 - Insultos ou provocações verbais?**

Válido		Frequência	Percentagem
	Às vezes	11	5,6%
	Frequentemente	4	2,0%
	Nunca	150	76,5%
	Raramente	30	15,3%
	Sempre	1	0,5%

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

Total	196	100,0
-------	-----	-------

Fonte: Autor, 2023



**Gráfico 10** - Insultos ou Provocações Verbais?

Fonte: Autor, 2023

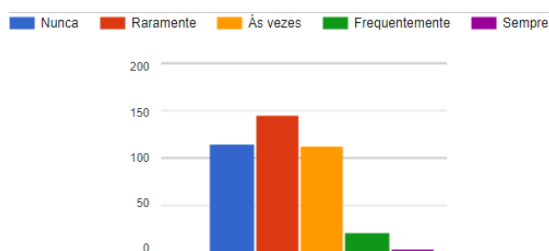
### 3.3.3. Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?

Em resposta à presente pergunta, 65,4% da população “nunca” ou “raramente” consome bebidas alcoólicas, o que significa que pouco menos de 30% consome regularmente estas bebidas.

**Tabela 10** - Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?

Válido	Frequência	Percentagem
Às vezes	56	28,4%
Frequentemente	10	5,1%
Nunca	57	28,9%
Raramente	72	36,5%
Sempre	2	1%
Total	197	100,0

Fonte: Autor, 2023



**Gráfico 11** - Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?

Fonte: Autor, 2023

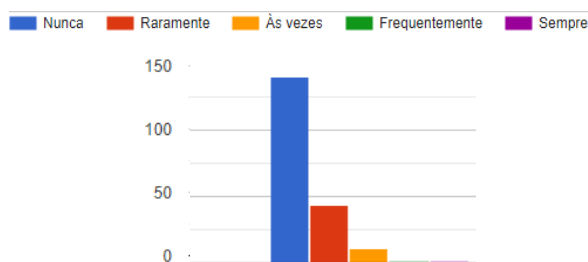
### 3.3.4. Bebe essas bebidas alcoólicas durante o trabalho?

No que diz respeito a esta questão, constata-se que quase 30% dos inquiridos consomem ou já consumiram bebidas alcoólicas durante o trabalho, considerando-se que este resultado é deveras alarmante!

**Tabela 11** - Bebe essas bebidas alcoólicas durante o trabalho?

		Frequência	Porcentagem
Válido	Às vezes	11	5,6%
	Frequentemente	1	0,5%
	Nunca	141	71,2%
	Raramente	43	21,7%
	Sempre	2	1,0%
	Total	198	100,0

Fonte: Autor, 2023



**Gráfico 12** - Bebe essas bebidas alcoólicas durante o trabalho?

Fonte: Autor, 2023

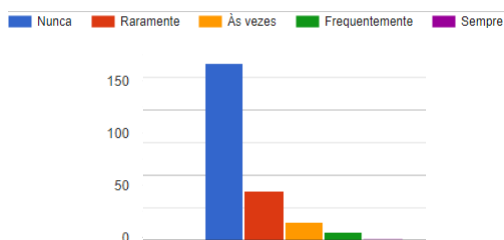
### 3.3.5. Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?

Quanto a esta questão, considera-se que é das mais importantes para o trabalho que se está a realizar. Destaca-se que 32 trabalhadores já não conseguiram realizar a tarefa por consumir bebidas alcoólicas. Ainda mais preocupante, dois inquiridos referiram que, sempre que bebem, não conseguem realizar as tarefas que lhe são incumbidas.

**Tabela 12** - Não realizar tarefas por não ter bebido

		Frequência	Porcentagem
Válido	Às vezes	6	3%
	Frequentemente	5	2,5%
	Nunca	166	84,8%
	Raramente	19	9,6%
	Sempre	2	1,0%
	Total	198	100,0

Fonte: Autor, 2023



**Gráfico 13** - Não cumpriu as tarefas por ter bebido

Fonte: Autor, 2023

### 3.3.6. Já precisou de beber logo de manhã para “curar” uma ressaca?

Neste ponto, identifica-se outra questão alarmante, já que em 196 respostas, 12,2% dos respondentes afirmam que já tiveram que beber bebidas alcoólicas para controlar a sua ressaca!

13 - Tabela Já precisou de beber logo de manhã para “curar” uma ressaca?

		Frequência	Porcentagem
Válido	Às vezes	3	1,5%
	Frequentemente	3	1,5%
	Nunca	172	87,8%
	Raramente	17	8,7%
	Sempre	1	0,5%
	Total	196	100,0

Fonte: Autor, 2023

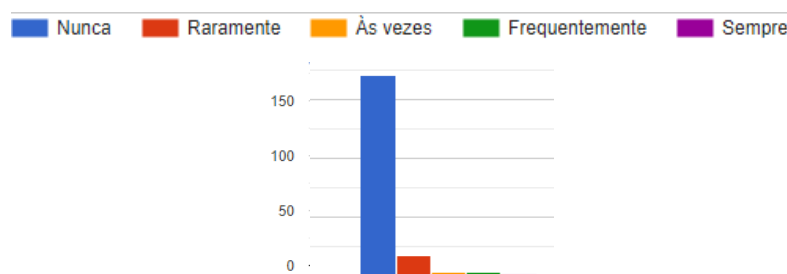


Gráfico 14 - Já precisou de beber logo de manhã para "curar" uma ressaca?

Fonte: Autor, 2023

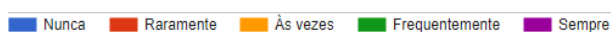
### 3.3.7. Já teve sentimentos de culpa ou de remorsos por ter bebido?

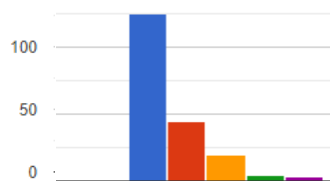
Mais de 35% da população inquirida já teve sentimentos de culpa por ter bebido. Este estado de consciência é um indicador das atitudes que possam ter sido tomadas sob a influência de álcool, mas também um alerta de que pessoas que tiveram aquele comportamento poderão estar dispostas a serem ajudadas, pois têm remorsos das duas atitudes. Ainda são 72 trabalhadores!

Tabela 14 - Já teve sentimentos de culpa ou de remorsos por ter bebido?

		Frequência	Porcentagem
Válido	Às vezes	19	9,5%
	Frequentemente	4	2%
	Nunca	127	63,8%
	Raramente	46	23,1%
	Sempre	3	1,5%
	Total	199	100,0

Fonte: Autor, 2023





**Gráfico 15** - Já teve sentimentos de culpa ou de remorsos por ter bebido?

Fonte: Autor, 2023

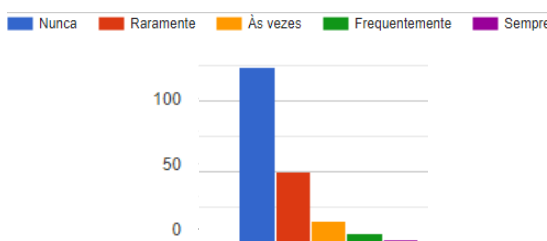
### 3.3.8. Com que frequência não se lembrou do que aconteceu na noite anterior por ter bebido?

A ausência de memória sobre acontecimentos recentes derivado ao consumo exagerado de bebidas alcoólicas é um claro indicador do estado de embriaguez alcançado. De 199 respostas, 72 assumem que já chegaram a esse estado!

**Tabela 15** - Com que frequência não se lembrou do que aconteceu na noite anterior por ter bebido?

		Frequência	Percentagem
Válido	Às vezes	15	7,5%
	Frequentemente	6	3,0%
	Nunca	127	63,8%
	Raramente	49	24,6%
	Sempre	2	1%
	Total	199	100,0

Fonte: Autor, 2023



**Gráfico 16** - Com que frequência não se lembrou do que aconteceu na noite anterior por ter bebido?

Fonte: Autor, 2023

### 3.3.9. Já aconteceu que depois de começar a beber não conseguisse parar?

Sabe-se que, muitas vezes, se bebe socialmente, de forma mais ou menos regrada. Neste ponto, 60 inquiridos manifestam que já lhes aconteceu começarem a beber e não conseguir parar.... Mais, um dos inquiridos assume que sempre que bebe, não consegue parar de beber!

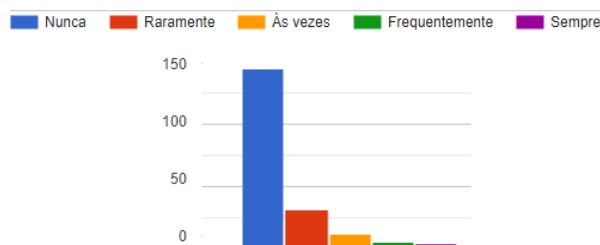
**Tabela 16** - Já aconteceu que depois de começar a beber não conseguisse parar?

		Frequência	Percentagem
Válido			

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

Às vezes	14	7,1%
Frequentemente	7	3,5%
Nunca	138	69,7%
Raramente	38	19,2%
Sempre	1	0,5%
Total	198	100,0

Fonte: Autor, 2023



**Gráfico 17** - Já aconteceu que depois de começar a beber não conseguiu parar?

Fonte: Autor, 2023

Em suma, conclui-se, quanto aos resultados obtidos no questionário, que estes são preocupantes. Tendo em conta que mais de um terço dos trabalhadores está descontente como a gestão de topo reconhece ou responsabiliza o seu trabalho, é um indicador que pode levar ou já levou a comportamentos desviantes. Também é de sinalizar que este não reconhecimento por parte da gerência pode já indicar o descrédito da gestão para com determinado trabalhador que, efetivamente, consoma álcool.

Outra questão que se destaca é que que 8,2% da população assume que tem uma saúde deficitária. Sugere-se que, no âmbito do Serviço de Saúde e Segurança no Trabalho da entidade, possa haver rastreios que possam identificar de forma precoce problemas de saúde mais complicados.

Analisando os resultados do Teste AUDIT, obtém-se dados que vão ao encontro do que o autor se propõe no estudo. Sabe-se, por intermédio do questionário, que perto de 30% da população inquirida consome ou já consumiu álcool durante a sua jornada laboral, muitos deles, segundo o questionário sociodemográfico, sendo operacionais, o que é preocupante! Existe, assim, necessidade da realização de ações de sensibilização, quer às chefias, quer aos trabalhadores, para combater estes números.

Mais, 31 trabalhadores, por terem consumido álcool, não conseguiram realizar as tarefas que lhe foram atribuídas, em que um desses 31, sempre que bebe, não consegue cumprir com o que lhe é exigido.

Com base nestas duas questões centrais do trabalho, depreende-se uma necessidade real de reflexão, pois há que ter em conta qual é o crédito que pode ter este trabalhador perante o

seu superior? De refletir, também, como enquadra a gestão de topo e a sociedade um homem que não consegue cumprir com as suas obrigações laborais por consumir bebidas alcoólicas?

Considera-se motivo de reflexão profunda o facto de 12,2% dos inquiridos já ter precisado de beber de manhã para curar a ressaca.

São números preocupantes também para a Instituição. Será que os comportamentos desviantes destes trabalhadores resultam de como foram tratados por um determinado acontecimento no trabalho? Estará uma Instituição e suas chefias preparadas para lidar com esta problemática?

A resposta a esta pergunta virá adiante nas entrevistas às chefias. Independentemente disto, estes trabalhadores terão que querer ser ajudados para recuperarem a sua credibilidade laboral e social.

### 3.3.10. Correlações

**Tabela 17** - Correlações com Idade, Habilitações Literárias e Tempo de Exercício da Função 1

		Idade	Habilitações	Tempo de exercício da função
Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?	P	0,00	0,10	0,06
	Sig.	0,99	0,18	0,42
Quando bebe, quantas bebidas contendo álcool consome num dia normal de trabalho?	P	0,12	-,174*	0,05
	Sig.	0,10	0,01	0,45
Bebe essas bebidas alcoólicas durante o trabalho?	P	,262**	-,323**	,151*
	Sig.	0,00	0,00	0,03
Já aconteceu que depois de começar a beber não conseguisse parar?	P	,224**	-,302**	0,09
	Sig.	0,00	0,00	0,20
Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?	P	,204**	-,292**	0,12
	Sig.	0,00	0,00	0,10
Já precisou de beber logo de manhã para “curar” uma ressaca?	P	0,13	-,251**	0,09
	Sig.	0,07	0,00	0,21
Já teve sentimentos de culpa ou de remorsos por ter bebido?	P	,167*	-,232**	0,06
	Sig.	0,02	0,00	0,40

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: Autor, 2023

Pela análise da tabela anterior, verifica-se uma correlação positiva ao nível da idade e das variáveis “Bebe essas bebidas alcoólicas durante o trabalho?”, “Já aconteceu que depois de começar a beber não conseguisse parar?”, “Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?” e “Já teve sentimentos de culpa ou de remorsos por ter bebido?”, ou seja, associado ao aumento dos níveis de idade está associado um aumento dos níveis de frequência das variáveis indicadas.

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

Verifica-se uma correlação negativa ao nível das habilitações académicas e as variáveis “Quando bebe, quantas bebidas contendo álcool consome num dia normal de trabalho?”, “Bebe essas bebidas alcoólicas durante o trabalho?”, “Já aconteceu que depois de começar a beber não conseguisse parar?”, “Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?”, “Já precisou de beber logo de manhã para “curar” uma ressaca?” e “Já teve sentimentos de culpa ou de remorsos por ter bebido?”, ou seja, associado ao aumento do nível da variável habilitações académicas está associada a diminuição dos níveis de frequência das variáveis indicadas.

Por último, no que respeita ao tempo de exercício da função, verifica-se apenas uma correlação positiva com a variável “Bebe essas bebidas alcoólicas durante o trabalho?”, ou seja, quanto mais elevado for o nível do tempo de exercício da função, maior é a frequência do consumo de bebidas alcoólicas durante o trabalho.

**Tabela 18** - Correlações com Idade, Habilitações Literárias e Tempo de Exercício das Funções 2

		Idade	Habilitações	Tempo de exercício da função
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	P	-,279**	,408**	-,232**
	Sig.	0,00	0,00	0,00
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	P	-,251**	,173*	-,293**
	Sig.	0,00	0,02	0,00
Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?	P	-,367**	,327**	-,298**
	Sig.	0,00	0,00	0,00
Os conflitos resolvidos de forma justa	P	-,198**	,278**	-,169*
	Sig.	0,01	0,00	0,02
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente?	P	-,290**	,391**	-,207**
	Sig.	0,00	0,00	0,00
O seu trabalho tem algum significado para si?	Sig.	-,388**	,461**	-,244**
	P	0,00	0,00	0,00
Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?	Sig.	-,340**	,289**	-,265**
	P	0,00	0,00	0,00
Em geral, sente que a sua saúde é:	Sig.	,383**	-,250**	0,13
	P	0,00	0,00	0,06
Tem sido o alvo de insultos ou provocações verbais?	Sig.	-0,03	-0,01	0,08
	P	0,73	0,89	0,25

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: Autor, 2023

Pela análise da tabela anterior, há a registar uma correlação negativa da variável “Idade” e as variáveis “Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?”, “O seu trabalho é

reconhecido e apreciado pela gerência?”, “Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?”, “Os conflitos resolvidos de forma justa”, “Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente?”, “O seu trabalho tem algum significado para si?” e “Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?”, ou seja, associada ao aumento dos níveis médios de frequência das questões indicadas, está a diminuição do nível médio de idade dos sujeitos participantes no estudo.

A variável “Em geral, sente que a sua saúde é:” tem uma relação positiva com a variável idade e negativa com o nível de habilitações académicas, ou seja associado ao aumento dos níveis de idade, está associado o aumento do estado de saúde em geral, e associado ao aumento dos níveis de habilitações académicas, está associada a diminuição dos níveis médios do estado de saúde em geral.

Por último, a variável “tempo de exercício da função”, apresenta uma correlação negativa com as variáveis “Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?”, “O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?”, “Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?”, “Os conflitos resolvidos de forma justa”, “Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente?”, “O seu trabalho tem algum significado para si?” e “Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?”, ou seja, associada ao aumento dos níveis de tempo de exercício na função, está a diminuição dos níveis médios de frequência das questões indicadas.

**Tabela 19** - Correlações com afetação 1

	F	Sig.
Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?	3,11	0,01
Quando bebe, quantas bebidas contendo álcool consome num dia normal de trabalho?	4,68	0,00
Bebe essas bebidas alcoólicas durante o trabalho?	9,69	0,00
Já aconteceu que depois de começar a beber não conseguiu parar?	5,54	0,00
Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?	5,42	0,00
Já precisou de beber logo de manhã para “curar” uma ressaca?	3,53	0,00

Fonte: Autor, 2023

Pela análise da tabela anterior, há a registar que existem diferenças estatisticamente significativas ao nível de todas as variáveis que constam na tabela e a variável afetação.

Atendendo aos valores médios das questões anteriormente indicadas com a variável afetação, verifica-se que os hábitos de consumo de bebidas alcoólicas são estatisticamente significativos e diferentes, sendo a Unidade de Competências Flexível de Obras Ambiente e Serviços Urbanos a que regista valores médios mais elevados relativamente às questões apresentadas na tabela e a Divisão de Educação Ação Social Turismo Desporto e Tempos Livres e a Divisão Administrativa e de Recursos Humanos a que regista valores médios mais baixos.

**Tabela 20** - Correlações com afetação 2

	F	Sig.
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	4,68	0,00
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	2,30	0,04
É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	5,53	0,00
A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	6,20	0,00
Os conflitos resolvidos de forma justa	3,31	0,00
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente?	7,18	0,00
O seu trabalho tem algum significado para si?	8,59	0,00
Em geral, sente que a sua saúde é:	1,15	0,33
Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?	4,15	0,00
Tem sido o alvo de insultos ou provocações verbais?	2,10	0,05

Fonte: Autor, 2023

Pela análise da tabela anterior, há a registar que existem diferenças estatisticamente significativas, ao nível de todas as variáveis que constam na tabela, à exceção das variáveis “Em geral, sente que a sua saúde é:”, e a variável afetação.

Atendendo aos valores médios das questões anteriormente indicadas com a variável afetação, verifica-se que os valores médios mais elevados são registados no grupo dos sujeitos da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Gabinete de Apoio à Presidência, Divisão de Educação Ação Social Turismo Desporto e Tempos Livres e Divisão Financeira e Patrimonial. O departamento de Unidade de Competências Flexível de Obras Ambiente e Serviços Urbanos é o que apresenta valores médios mais reduzidos às questões apresentadas na tabela.

**Tabela 21** – “com que frequência bebe bebidas alcoólicas no trabalho?” e “já deixou de realizar as tarefas por ter bebido?” com os dados sócio demográficos

		Idade	Habilitações	Tempo de exercício da função
Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?	P	0,00	0,10	0,06
	Sig.	0,99	0,18	0,42
Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?	P	,204**	-,292**	0,12
	Sig.	0,00	0,00	0,10

Fonte: Autor, 2023

Pela análise da tabela anterior, há a registar uma correlação positiva entre a variável idade e a questão “Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?”, pois o aumento dos níveis de idade encontra-se associado ao aumento dos níveis de os sujeitos não conseguirem cumprir com as suas tarefas habituais por terem bebido.

Verifica-se também uma correlação negativa entre a variável nível de habilitações e a variável “Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?”, ou seja, quanto maior for o nível de habilitações literárias dos sujeitos menor é a possibilidade de os indivíduos não conseguirem desempenhar as suas tarefas profissionais por terem consumido álcool.

**Tabela 22** - Correlação das perguntas com sexo dos trabalhadores

		n	M	Mín.	Máx.	F	Sig.
Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?	Feminino	85	1,75	1	3	24,982	,000
	Masculino	112	2,37	1	5		
Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?	Feminino	86	1,01	1	2	20,948	,000
	Masculino	112	1,44	1	5		

Fonte: Autor, 2023

No que respeita à tabela anterior, há a registar que os sujeitos do sexo masculino apresentam valores médios mais elevados comparativamente aos do sexo feminino, no que

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

concerne ao consumo de bebidas alcoólicas e níveis de compromisso em incumprimento das suas tarefas profissionais pelo motivo de consumo de bebidas alcoólicas.

**Tabela 23** - Correlação das perguntas com Afetação dos Trabalhadores

		n	M	Mín.	Máx.	F	Sig.
Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?	Divisão Administrativa e de Recursos Humanos	16	2,50	1	4	3,109	,006
	Divisão de Educação Ação Social Turismo Desporto e Tempos Livres	69	1,77	1	3		
	Divisão Financeira e Patrimonial	24	2,42	1	4		
	Divisão de Urbanismo e Planeamento	8	2,38	1	4		
	Gabinete de Apoio à Presidência	10	2,00	1	3		
	Gabinete Municipal de Proteção Civil	20	2,15	1	4		
	Unidade de Competências Flexível de Obras Ambiente e Serviços Urbanos	50	2,24	1	5		
	Divisão Administrativa e de Recursos Humanos	16	1,00	1	1		
Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?	Divisão de Educação Ação Social Turismo Desporto e Tempos Livres	69	1,03	1	2	5,420	,000
	Divisão Financeira e Patrimonial	24	1,21	1	3		
	Divisão de Urbanismo e Planeamento	8	1,25	1	3		
	Gabinete de Apoio à Presidência	11	1,09	1	2		
	Gabinete Municipal de Proteção Civil	20	1,35	1	4		
	Unidade de Competências Flexível de Obras Ambiente e Serviços Urbanos	50	1,66	1	5		

Fonte: Autor, 2023

Pela análise da tabela anterior, e atendendo aos valores médios registados, pode-se concluir que os sujeitos afetos à Unidade de Competências Flexível de Obras Ambiente e Serviços Urbanos registam não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente se lhes exige, por terem bebido, de uma forma mais elevada face aos restantes sujeitos afetos a outros departamentos, sendo os da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos os que apresentam níveis médios de incumprimento mais reduzidos.

**Tabela 24** - Correlação das perguntas com “a gerência confia nas suas capacidades?”

		Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?	Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?
Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?	p	,380**	
	Sig.	,000	
A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	p	-,010	-,306**
	Sig.	,885	,000

Fonte: Autor, 2023

Por último, e pela análise da tabela anterior, há a registar uma correlação positiva entre a variável “Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?”, e a variável “Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?”, ou seja, associado ao aumento dos níveis de consumo de bebidas alcoólicas está associado o aumento da possibilidade de incumprimento das tarefas laborais.

Verifica-se, também, uma correlação negativa ao nível da variável “Já aconteceu não conseguir cumprir as tarefas que habitualmente lhe exige, por ter bebido?” e variável “A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?”, isto é, a gerência confia tanto mais nos seus trabalhadores em fazer bem o seu trabalho, quanto maior for o cumprimento das tarefas pelo não consumo de bebidas alcoólicas.

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

**Tabela 25** - Correlação das perguntas de tratamento no trabalho

		Em geral, sente que a sua saúde é:	Tem sido o alvo de insultos ou provocações verbais?	Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente?	Os conflitos resolvidos de forma justa	O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	O seu trabalho tem algum significado para si?
Tem sido o alvo de insultos ou provocações verbais?	p	0,04								
	Sig.	0,61								
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente?	p	-,321**	0,08							
	Sig.	0,00	0,27							
Os conflitos resolvidos de forma justa	p	-,148*	0,01	,489**						
	Sig.	0,04	0,84	0,00						
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	p	-0,14	-0,07	,352**	,631**					
	Sig.	0,06	0,30	0,00	0,00					
É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	p	-,230**	-0,09	,490**	,654**	,737**				
	Sig.	0,00	0,23	0,00	0,00	0,00				
A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	p	-,228**	,157*	,607**	,697**	,676**	,600**			
	Sig.	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00			
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	p	-,352**	0,00	,615**	,538**	,480**	,547**	,607**		
	Sig.	0,00	0,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
O seu trabalho tem algum significado para si?	p	-,345**	0,12	,731**	,576**	,425**	,544**	,664**	,617**	
	Sig.	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?	p	-,304**	0,08	,613**	,637**	,629**	,657**	,706**	,628**	,750**
	Sig.	0,00	0,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: Autor, 2023

Pela análise da tabela anterior, verifica-se uma correlação negativa entre as variáveis “Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente?”, “Os conflitos resolvidos de forma justa”, “É tratado de forma justa no seu local de trabalho?”, “A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?”, “Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?”, “O seu trabalho tem algum significado para si?” e “Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?”, e a variável “Em geral, sente que a sua saúde é:”, ou seja, associado á diminuição dos níveis médios de saúde, está associado o aumento dos níveis médios de frequência das questões indicadas na tabela.

Verifica-se uma correlação positiva entre a variável “Tem sido o alvo de insultos ou provocações verbais?” e a variável “A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?”, ou seja, associado ao aumento do valor médio em que a gerência confia nos seus trabalhadores para fazerem o seu trabalho bem, está associado o aumento do valor médio de frequência da variável “Tem sido o alvo de insultos ou provocações verbais?”.

Ao nível da correlação da variável “Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente?”, com as variáveis “Os conflitos resolvidos de forma justa”, “O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?”, “É tratado de forma justa no seu local de trabalho?”, “A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?”, “Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?”, “O seu trabalho tem algum significado para si?” e “Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?”, verifica-se uma correlação positiva, ou seja, aumentando os níveis médios de frequência em que se registam estas variáveis, aumentam os níveis médios de capacidade de resolver problemas, se se tentar o suficiente.

Verifica-se uma correlação positiva entre a variável “Os conflitos resolvidos de forma justa”, e as variáveis “O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?”, “É tratado de forma justa no seu local de trabalho?”, “A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?”, “Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?”, “O seu trabalho tem algum significado para si?” e “Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?”, ou seja, aumentando os níveis médios de frequência em que se registam estas variáveis, aumentam os níveis médios de resolução de conflitos de forma justa.

Verifica-se uma correlação positiva entre a variável “O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?”, e as variáveis “É tratado de forma justa no seu local de trabalho?”, “A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?”, “Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?”, “O seu trabalho tem algum significado para si?” e “Quão

satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?”, ou seja, aumentando os níveis médios de frequência em que se registam estas variáveis, aumentam os níveis médios de frequência de reconhecimento e apreciado pela gerência.

Verifica-se uma correlação positiva entre a variável “É tratado de forma justa no seu local de trabalho?” e as variáveis, “A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?”, “Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?”, “O seu trabalho tem algum significado para si?” e “Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?”, ou seja, aumentando os níveis médios de frequência em que se registam estas variáveis, aumentam os níveis médios de frequência de ser tratado de forma justa no seu local de trabalho.

Verifica-se uma correlação positiva entre a variável “A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?” e as variáveis “Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?”, “O seu trabalho tem algum significado para si?” e “Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?”, ou seja, aumentando os níveis médios de frequência em que se registam estas variáveis, aumentam os níveis médios de confiança da gerência nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem.

Verifica-se uma correlação positiva entre a variável “Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?” e as variáveis, “O seu trabalho tem algum significado para si?” e “Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?”, ou seja, aumentando os níveis médios de frequência em que se registam estas variáveis, aumentam os níveis médios de frequência da variável “Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?”.

Por último, verifica-se uma correlação positiva entre a variável “O seu trabalho tem algum significado para si?” e a variável, “Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?”, ou seja, aumentando os níveis médios de significância do trabalho, aumentam os níveis de satisfação com o trabalho, de forma geral.

### **3.4. Entrevistas**

Foram realizadas entrevistas a quatro chefias das sete que a instituição tem, tendo em conta a disponibilidade das mesmas.

As entrevistas foram realizadas de forma presencial e oral, com ajuda de um gravador de voz, gentilmente cedido pela Instituição. Posteriormente, foram transcritas para documento *word* (em anexo). Teve-se por base um guião para condução dessas mesmas entrevistas (em anexo).

Não foi tida em conta nenhuma seleção para identificar as chefias entrevistadas. O objetivo destas entrevistas foi interpretar a sensibilidade das chefias para a problemática em causa, quais as ferramentas que têm, se as têm, como lidam com situações do género e onde a Instituição poderá melhorar.

Foi ainda entrevistada a psicóloga da Instituição, de forma a obter-se uma opinião profissional sobre a problemática e, consoante com o que pensa, como acha que deverá funcionar a Instituição para limitar ao máximo estes casos.

### 3.4.1. Resumo das entrevistas com as chefias

Embora o Guião da entrevista solicitasse, em algumas questões, o desenvolvimento da resposta, em algumas situações isso não aconteceu.

À exceção do Eng.º Nuno Monteiro, que foi indicado pela sua chefia para responder à entrevista, pois compete-lhe a ele a gestão do pessoal do Gabinete de Proteção Civil, as outras três chefias têm oito ou mais anos de experiência como chefe de divisão/chefe de gabinete na Instituição, o que dá um conhecimento da orgânica quer da Divisão, quer da Instituição e da experiência como chefe. Quanto ao Eng.º Nuno Monteiro, tem uma experiência de cinco anos no seu cargo.

De destacar que todos eles são de áreas de estudos diferentes, o que se revelará em respostas diferentes às questões e opiniões não iguais. Apresenta-se um resumo das entrevistas às chefias.

**Tabela 26** - Resumo das entrevistas às chefias

Questão	João Jóia de Carvalho – DARH	Paulo Longo-DEASCTDTL	Cristina Preguiça - GAP	Nuno Monteiro - GMPC
Acha que o local de trabalho pode ser um dos fatores que levem ao consumo de álcool?	Não.	Conjunto de factores.	Sim, pela falta de motivação e valorização profissional.	Sim, mas não deveria, pois pode ocorrer uma insatisfação no trabalho e uma menor exigência por parte das chefias, o que poderá levar ao seu consumo.
Tem conhecimento que algum dos trabalhadores seu subordinado tem este tipo de comportamento de consumo de álcool durante o período laboral?	Não.	Não.	Atualmente não.	Em contexto de trabalho, já ocorreram atrasos ou faltas ao serviço por esse motivo.

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

Questão	João Jóia de Carvalho – DARH	Paulo Longo-DEASCTDTL	Cristina Preguiça - GAP	Nuno Monteiro - GMPC
Acha que influencia o seu rendimento?	Sim.	Sim.	Estou segura que o consumo de álcool influencia negativa e significativamente o rendimento profissional de qualquer trabalhador.	Sim, podendo colocar em risco a vida humana e/ou a ocorrência de acidentes de trabalho.
Acha que de parte da organização existe uma cultura preventiva para a problemática?	Não.	À exceção do presente trabalho e respetivos objetivos, não encontro evidências nesse sentido.	Não.	Não, devido à falta de exigência e empenho.
Estima-se que, em Portugal, 25% dos acidentes de trabalho estão relacionados com o consumo de álcool. Não se encontra legislação específica para a prevenção e combate ao alcoolismo no meio laboral. Acharia útil que houvesse legislação específica sobre a problemática?	Sim	Sim	Muito útil.	Não considero que seja necessária legislação específica. Deveria sim existir um elevado grau de exigência, empenho e compromisso de toda a estrutura da organização
Quais acha que seriam os ganhos para trabalhador e empregador, se houvesse legislação específica sobre o alcoolismo no local de trabalho?	Para trabalhador – sentido de responsabilidade e maior profissionalismo. Para o empregador - menos acidentes de trabalho, menos conflitos e gestão dos mesmos, maior eficiência no trabalho por parte do trabalhador	Tomada de consciência de um problema que existe e tem repercussões negativas no desempenho de indivíduos e instituições; maior clareza no assumir de responsabilidades para ambas as partes	Acima de tudo porque poderia atuar em termos de prevenção	Poderia melhorar a estabilidade que um emprego oferece, pois, o trabalhador estaria mais alerta para as consequências de consumir álcool em horário de trabalho
Aceitar a dependência do álcool é um caminho por vezes difícil de chegar a bom porto. Como poderia ser articulado este aspeto dentro desta organização?	A organização poderia aproveitar os recursos endógenos.	A presença de técnicos com competência na matéria são uma ferramenta essencial para o efeito.	Considero que não há medidas certas para resolver estes problemas, até porque depende muito do nível de dependência do trabalhador. No entanto, considero que o apoio psicológico pode ajudar a perceber o trabalhador a assumir e aceitar o problema e reconhecer a necessidade de o ultrapassar.	A dependência do álcool é uma doença e como tal deve ser entendida por todos os colaboradores e chefias. Deveria existir tolerância zero para o consumo durante o horário de trabalho em termos de repreensão e ate mesmo coima ou suspensão laboral com perda de tempo de trabalho.
Deveria a organização ter um regulamento interno de prevenção do consumo de álcool?	Sim.	Não vejo porque não.	Acho que sim. Aliás acho que até é obrigatório.	Poderia não ser considerado um regulamento interno, mas sim programas ou sessões de informação, instrução e qualificação sobre o álcool.

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

Questão	João Jóia de Carvalho – DARH	Paulo Longo-DEASCTDTL	Cristina Preguiça - GAP	Nuno Monteiro - GMPC
Acha que o consumo de álcool aumenta a probabilidade de risco de acidente de trabalho?	Sim.	É um dado adquirido, com uma expressão transversal a serviços de natureza muito diversa.	Sempre, mesmo que seja em pequena quantidade.	Sim. Poderá levar a falta de atenção, facilitismos e abuso na execução de certas tarefas que possam ser consideradas de risco ou tarefas administrativas levando a erros processuais.

Fonte: Autor, 2023

Sublinha-se, ainda, algumas afirmações de relevância dos entrevistados.

Entende-se que deverá haver políticas preventivas dentro da Instituição que poderão antecipar, minimizar e mesmo driblar este tipo de comportamento.

O Eng. Nuno Monteiro refere que as organizações devem e têm que compreender que o alcoolismo é uma doença, “A dependência do álcool é uma doença e como tal deve ser entendida por todos os colaboradores e chefias.”

Outro ponto que salta à vista é assumir-se que existem técnicos qualificados dentro da Instituição que podem contribuir para zelar e prevenir este tipo de comportamentos e outros: “a presença de técnicos com competência na matéria são uma ferramenta essencial para o efeito.” (João Jóia de Carvalho).

Neste sentido, a prevenção e o acompanhamento seria uma solução para a Instituição pois “O fator humano é que diferencia uma organização” (Eng. Nuno Monteiro).

Formas de fazer diferentes são apresentadas pelas chefias:

“Deveria existir tolerância zero para o consumo durante o horário de trabalho em termos de repreensão e até mesmo coima ou suspensão laboral com perda de tempo de trabalho.” E “Desenvolver e ajudar o colaborador, fomentando o apoio e facilitando a consulta de dependência do álcool, e tratamento sem prejuízo para a estabilidade do seu emprego pois poderia originar problemas sociais ou familiares” (Eng. Nuno Monteiro).

“Uma estratégia de aplicação e monitorização em continuidade, de modo a ser eficaz na identificação, prevenção e gestão das ocorrências.” (Dr. João Jóia de Carvalho).

“Apoio psicológico pode ajudar a perceber o trabalhador a assumir e aceitar o problema e reconhecer a necessidade de o ultrapassar. Em caso mais extremos, em que o diálogo já não funcione, considero que deveria existir a possibilidade do internamento compulsivo.” (Dra. Cristina Preguiça).

“Devendo existir uma cultura preventiva para evitar o uso e alterar comportamentos;”  
(Eng. Nuno Monteiro);

“Ser aplicadas medidas de despiste, como testes surpresa e aleatórios aos trabalhadores. Também considero que em caso de suspeita, o trabalhador deveria ser submetido a acompanhamento psicológico. Mais ainda, julgo que a Medicina no Trabalho deveria ter um papel mais interventivo.” (Dr. Cristina Preguiça).

“Promover a segurança e saúde em contexto de trabalho, recorrendo a programas ou sessões de informação, instrução e qualificação sobre o álcool e até mesmos as drogas” (Eng. Nuno Monteiro).

### 3.4.2. Resumo da entrevista com a Psicóloga

A Dra. Ana Catarina Pulga, embora recente na Instituição, tem já uma experiência de cerca mais de dez anos como psicóloga e é conhecedora da orgânica da Instituição como colaboradora externa. Neste momento, é a única no Mapa de Pessoal da Organização por tempo indeterminado e foi por essa razão que se procurou consultá-la. Nas suas respostas, fez questão de vincar de forma pormenorizada as suas respostas e não foi preciso o guião para desenvolver as mesmas.

Das cinco entrevistas realizadas foi a que durou mais tempo, cerca de trinta minutos.

Apresenta-se um resumo das respostas da entrevista.

**Tabela 27** - Resumo das entrevistas à psicóloga

Questão	Psicóloga Catarina Pulga
Acha que o local de trabalho pode ser um dos fatores que levem ao consumo de álcool?	Sim, sem dúvida!
Tendo em conta a sua opinião como psicóloga, acha que o alcoolismo poderá encaixar-se como doença profissional?	Far-me-ia algum sentido, sim.
Tendo em conta que é conhecedora desta organização e já esteve inserida noutras organizações de trabalho, acha que as organizações e entidades patronais estão preparadas para lidar com esta temática?	As entidades patronais para quem tive e tenho o gosto de trabalhar, fizeram e fazem o esforço para lidar com os casos que vão sendo identificados. Se me questionar se acho que o fazem da forma mais assertiva, aí já é outra questão.
Estima-se que, em Portugal, 25% dos acidentes de trabalho estão relacionados com o consumo de álcool. Não se encontra legislação específica para a prevenção e combate ao alcoolismo no meio laboral. Acharia útil que houvesse legislação específica sobre a problemática?	Não só acho útil como indispensável
Aceitar a dependência do álcool é um caminho por vezes difícil de chegar a bom porto. Como poderia ser articulado este aspeto dentro desta organização?	Como costume dizer, quando a pessoa chega até mim e me pede ajuda para resolver um determinado problema, metade do problema já está resolvido
Acha que o consumo de álcool aumenta a probabilidade de risco de acidente de trabalho?	Sem qualquer dúvida.

Fonte: Autor, 2023

Sublinham-se agora algumas afirmações importantes da entrevistada.

A sua opinião vai também ao encontro da opinião das chefias, referindo que deverão haver políticas preventivas dentro da Instituição que poderão antecipar, minimizar e mesmo driblar este tipo de comportamento.

Segundo a Dra. Ana Pulga, “deixar relegar a ideologia de intervenção apenas em situações já de doença, e alterar o paradigma de intervenção para o de prevenção, evitando desta forma algumas situações ou pelo menos que nos permita a sua deteção precoce, tendendo a valorizar um plano de promoção de medidas de segurança e preservação da saúde”

“Trabalhei sempre em locais que reconhecem o alcoolismo como doença e onde a compreensão está presente e onde cheguei mesmo a verificar uma certa permissividade, o que por vezes, será uma mais-valia, mas não em todos os casos.”

“Que com os técnicos especializados que já tem no quadro (não acarretando por isso nenhum custo acrescido), podia ser criada uma equipa multidisciplinar de avaliação e acompanhamento específica para estes casos. Neste âmbito, a Ordem dos Psicólogos Portugueses recomenda o despiste da presença de PLA em todos os adultos, jovens e crianças com mais de 10 anos (logo, todos os trabalhadores do Município estão abrangidos), a utilização da Entrevista Clínica como instrumento privilegiado para deteção precoce de PLA, a utilização dos questionários AUDIT (para a deteção precoce) e CAGE (para identificar indivíduos que indiquem um consumo problemático de álcool), a avaliação mais detalhada dos indivíduos cujo despiste indique a presença de um PLA e a devolução (ao trabalhador) dos resultados da avaliação realizada ao indivíduo. Eu iria ainda mais longe, e dada a ruralidade do nosso meio e as condições sociais que muitas vezes estão associadas aos PLA, penso que a esta equipa deveria também caber o acompanhamento próximo de todo o processo, tanto ao nível da realização de consultas/atendimentos individuais, como ao nível do acompanhamento a outras instituições que se considerassem necessárias para o utente (Comissão para a Dissuasão da Toxicod dependência de Castelo Branco, Hospital Amato Lusitano, Unidade de Alcoologia de Coimbra...). Por fim, esta equipa deveria também, reforçar as iniciativas paliativas para ajudar os trabalhadores afetados pela dependência e adição a retomar o seu trabalho normal.” (Dra. Ana Pulga)

#### 4. Discussão

Tendo em consideração os dados obtidos dos questionários e as entrevistas realizadas, considera-se que existe um grande leque de fatores que podem levar a vários desvios comportamentais, sendo um deles o consumo de álcool. Pegando na entrevista do Dr. João Jóia de Carvalho, poderão existir “razões do foro pessoal ao grau de insatisfação que o trabalho pode implicar.” tendo em conta, mais propriamente, o contexto laboral. A Psicóloga Ana Pulga evidencia isso mesmo na sua entrevista: “O consumo de álcool é, muitas vezes, uma forma de lidar com situações que o indivíduo considera desconfortáveis ou problemáticas, e como bem sabemos, muitas são as vezes em que o indivíduo tem condições de trabalho duras ou desconfortáveis, tem relações conflituosas no trabalho, apresenta uma baixa satisfação, tem horários de trabalho irregulares e desgastantes, tem um baixo apoio social da parte dos colegas e dos superiores, sofre de assédio psicológico, tem falta de supervisão, apresenta um descontentamento generalizado, baixa motivação para o trabalho, stress, entre outros. Quando expostos a algum ou alguns destes fatores de risco, a probabilidade de consumo de álcool torna-se mais elevada, por isso sim, o local de trabalho pode constituir-se como um fator de risco para o consumo de álcool”. Valorizando-se esta afirmação e remetendo para o questionário, constata-se que existe uma franja considerável da população inquirida que não está satisfeita com o seu trabalho e/ou tem consciência que não reconhecimento do seu labor pelas chefias. Este indicador é um alerta para comportamentos que são ou possam vir a ser desviantes.

Mais preocupante ainda, são os dados dos questionários relacionados com o consumo de bebidas alcoólicas.

Pouco menos de 1/3 consome regularmente estas bebidas e quase 30% dos inquiridos consomem ou já consumiram bebidas alcoólicas durante o trabalho. Mais! 31 trabalhadores já não conseguiram realizar a tarefa por consumir bebidas alcoólicas e um deles assumiu que sempre que bebe, não consegue realizar as tarefas que lhe são incumbidas.

Como pode uma chefia confiar num trabalhador que não cumpre com o que lhe é exigido? Que credibilidade pode ter este trabalhador dentro da organização? Qual o rótulo que terá este trabalhador perante a entidade patronal, sociedade e família?

Estes comportamentos em questões de trabalho operacionais, põem em causa o trabalhador que tem comportamentos desviantes, mas também qualquer outro que o possa acompanhar em determinada tarefa. Ou seja, aumentam, assim, os riscos de acidentes de trabalho. Diz o Dr. João Jóia de Carvalho, na sua entrevista, que “as situações a que assisti,

noutros momentos e relacionados com outros serviços, permitem afirmar que há riscos consideráveis para os envolvidos, direta ou indiretamente, que põem em causa a condição física e psicológica dos indivíduos, a integralidade de bens e a própria imagem dos serviços públicos.” O Eng. Nuno Monteiro refere que estes comportamentos podem “colocar em risco a vida humana e/ou a ocorrência de acidentes “

Quanto a acontecimentos deste tipo de casos na instituição, o Eng. Nuno Monteiro afirma que “Em contexto de trabalho, já ocorreram atrasos ou faltas ao serviço por esse motivo... Neste caso “o colaborador foi encaminhado para consulta de dependências em Castelo Branco, tendo o colaborador perdido o tempo do dia, ou seja, falta injustificada.”

Perguntou-se ao Dr. João Jóia de Carvalho, responsável pela Divisão que faz as participações de sinistro à seguradora que existindo um acidente em que a organização sabe de antemão que o trabalhador está embriagado, como deve a fazer-se a participação do sinistro. O entrevistado foi claro: “Reportar a realidade tal como ela se apresenta, por muito que nos custe dadas as implicações envolvidas. Os princípios de transparência e legalidade aos quais a instituição está obrigada não devem ser postos em causa”. Ainda assim, o Eng. Nuno Monteiro alerta para que “os acidentes de trabalho podem acontecer, devendo, no entanto, a organização atuar de acordo o princípio de boa fé. Um colaborador que bebe vinho às refeições, moderadamente, poderá ser uma questão cultural e não ser considerado dependente do álcool, no entanto, elevadas quantidades e que sejam detetadas e causadores de um acidente de trabalho, não deverão ser omitidas.”

Por último, abordou-se o estado de consciência dos dependentes do consumo de álcool. Mais uma vez, foram retirados dados preocupantes dos inquéritos:

- Mais de 35% da população inquirida já teve sentimentos de culpa por ter bebido;
- 12,2% já teve que beber bebidas alcoólicas para controlar a sua ressaca;
- 72 dos 199 respondentes assumem que já tiveram ausência de memória sobre acontecimentos recentes derivado ao consumo exagerado de bebidas alcoólicas;
- 60 inquiridos assumiram que já lhes aconteceu começar a beber e não conseguirem parar.

De sublinhar, segundo os resultados obtidos, que associado ao aumento dos níveis de consumo de bebidas alcoólicas está associado o aumento da possibilidade de incumprimento das tarefas laborais e, conseqüentemente, a gerência confia nos trabalhadores que desempenham as suas tarefas bem, sendo que o cumprimento destas tarefas advém do não

consumo de bebidas alcoólicas. Sabe-se ainda que é na Unidade de Competências Flexível de Obras Ambiente e Serviços Urbanos que existem mais trabalhadores a não conseguir cumprir as tarefas, que são os trabalhadores do sexo masculino que mais consomem bebidas alcoólicas, que quanto maior a idade maior propensão existe para não conseguir as tarefas que lhe são atribuídas e, finalmente, que as habilitações literárias são um fator determinante para o sucesso do cumprimento das tarefas que são propostas.

Tendo em conta os dados, a Instituição poderá aproveitar os recursos que tem no seu mapa de pessoal, realizando ações de sensibilização sobre a temática, criar um regulamento que possibilite o controlo de álcool no local de trabalho e as devidas consequências de encaminhamento para centros de tratamento e/ou disciplinares. Deve fazer com que as chefias possam ser pontos de observação dos trabalhadores e, ao detetarem que algo não está bem com o trabalhador, possam despoletar um processo interno em que o trabalhador possa ter uma conversa com a psicóloga, atuando de forma pronta para tentar evitar ou minimizar um comportamento que se torne desviante. Neste momento, a organização não tem nenhuma “forma de fazer” que permita acionar mecanismo de combate a estes casos.

Esta problemática não poderá ser só encarada como um problema apenas de uma das partes, a parte do trabalhador. Este problema é uma questão em que terá que se ter que tomar consciência que é um problema do trabalhador, mas também da Instituição! Pegando novamente nas palavras do Dr. João Jóia de Carvalho, “a tomada de consciência de um problema que existe tem repercussões negativas no desempenho de indivíduos e instituições. Terá de haver maior clareza no assumir de responsabilidades para ambas as partes.”

Mas o facto de os trabalhadores assumiram que têm ou já tiveram estes comportamentos, poderá ser encarado como uma esperança, um início de caminho e aí a Dra. Ana Pulga, mais uma vez, é clara: “quando a pessoa chega até mim e me pede ajuda para resolver um determinado problema, metade do problema já está resolvido, pois a pessoa já tomou consciência de que tem um problema e de que precisa de ajuda. Não se pode ajudar alguém que não reconhece que tem um problema!”

## Conclusão

Tendo em conta os dados obtidos nos questionários e as entrevistas efetuadas a chefias e à psicóloga da Instituição, entende-se que deverá haver políticas preventivas dentro da Instituição que poderão antecipar, minimizar e mesmo driblar este tipo de comportamento.

Verificando-se uma amostra 199 sujeitos, sendo 56,3% do sexo masculino e 43,7% do sexo feminino, onde a maioria das idades estão compreendidas entre 46 e 55 anos (33,7%), a maior percentagem é de afetos à Divisão de Educação Ação Social Turismo Desporto e Tempos Livres (35,2%) e que, quanto ao tempo de serviço, os mais representados são até cinco anos de serviço (28,1%) e de 21 a 30 anos de serviço (28,1%), efectua-se, assim, a síntese sociodemográfica da amostra.

Há que entender que 16 dos 196 trabalhadores que responderam à pergunta sobre “como considera a sua saúde”, responderam que era deficitária e dois nem sequer responderam. Uma saúde débil poderá ser o caminho para um comportamento desviante, mas também poderá ser a sua consequência.

De ressaltar que 33% dos respondentes ao questionário estão descontentes pela forma como o seu trabalho é reconhecido. Mais uma vez, este reflexo poderá ser a causa, bem como o efeito de comportamentos desviantes.

E, assim, tem-se a resposta à Questão Central da Investigação. Existe ou não descredibilização do trabalhador e do homem pelo consumo de álcool em período laboral? Obtém-se a resposta através de duas questões derivadas, sendo elas: “Consome bebidas alcoólicas durante o seu trabalho?” e “Já deixou de executar tarefas que lhe foram atribuídas por ter bebido?”. Assim, tem-se que mais de 1/3 dos trabalhadores que responderam ao inquérito bebem bebidas durante o período laboral e 32 trabalhadores em 198 (um trabalhador não quis responder à pergunta) manifestam que já não conseguiram cumprir tarefas por ter bebido.

Sabe-se que 32 trabalhadores, por consumo excessivo de álcool no período de trabalho, deixaram de realizar tarefas que lhe foram confiadas. As respostas a esta pergunta contribuem para o objetivo deste trabalho, saber se existe descredibilização do trabalhador e do homem pelo consumo de bebidas alcoólicas.

Sabendo-se que o trabalhador deixa de ser eficaz no desempenho das suas tarefas, não podendo, assim, a gestão confiar no trabalhador para a supressão de necessidades que advêm

da boa realização de tarefas no período laboral, existe, pois, um descrédito do trabalhador perante os seus superiores.

Verificou-se onde acontece com mais frequência beber no período laboral e não conseguir realizar as tarefas. Estes acontecimentos acontecem com mais frequência na Unidade de Competências Flexível de Obras Ambiente e Serviços Urbanos. Também se conclui que estes acontecimentos tendem em ser mais comuns com trabalhadores do sexo masculino e que o fator idade determina que, quanto mais avançada é idade, mais a possibilidade de não cumprir tarefas, e que as habilitações literárias são um fator importante no cumprimento dessas mesmas tarefas, ou seja, quanto menos habilitações literárias, maior tende ser o incumprimento das tarefas. De destacar que o nível de confiança das chefias é determinado pelo cumprimento dessas mesmas tarefas.

São indicadores que fazem refletir sobre a necessidade de assumir que existe um problema. Um trabalhador que bebe e não consegue executar as suas tarefas, não pode ser marginalizado, tem que ser ajudado. Tem que se reconhecer que existe um problema.

Quando alguém falha, tende-se a deixar de contar com essa pessoa e, em contexto laboral, essa quebra de confiança ainda é mais grave.

Numa organização que conta com um trabalhador para a realização de uma dada tarefa e ele não a cumpre porque está embriagado, quebra-se uma confiança muito difícil de ser recuperada e aí há, evidentemente, uma desvalorização do trabalhador e do homem perante a organização e a sociedade. Ainda para mais num Município que tem como bandeira a missão de Serviço Público, em que se entenda que dinheiros públicos merecem respeito! Tarefas para o zelo de uma comunidade terão que ser vistas com dignidade e o trabalhador que as realiza será sempre a bandeira e o espelho dessa missão, dessa entidade, desse Município!

Por isso, a Instituição terá que exercer o seu papel de zelo e cuidado para com o trabalhador, criando mecanismos de prevenção, controlo interno, rastreio, vigilância, encaminhamento interno e externo para ajudar os trabalhadores e, se for o caso, mecanismo de alçada disciplinar. Tendo em conta uma meta análise realizada por (Fellbaum *et al.*, 2023), todos os programas de prevenção relacionados com o uso de álcool, independentemente das suas características, têm efeitos positivos.

Mecanismos bem definidos de cultura de organização podem antecipar, cuidar e minimizar cada um destes desvios.

### **Sugestões de melhoria**

Tendo em conta os resultados obtidos, a sua discussão e conclusão, é importante agora, encontrar o caminho que deve ser trilhado.

Não se pode, na opinião do autor, realizar uma investigação como esta e depois não deixar de apresentar algumas soluções que possam a ter um papel importante na resolução de problemas como o que se apresenta.

Assim, o autor sugere algumas formas de fazer diferentes, que possam incrementar melhorias na Instituição.

Sugere-se, então, primeiramente entender quais são os problemas individuais dos trabalhadores. Entender o homem por detrás do trabalhador. Perceber que cada caso é um caso, sem nunca generalizar. Saber dos seus problemas sociais, a sua conjuntura, estar alerta e, se for o caso, tentar encaminhar para uma ajuda psicológica. Outra sugestão que se apresenta é haver ações de sensibilização regulares sobre a temática do álcool. Fazer campanhas junto dos trabalhadores, mostrando, no limite, o que pode acontecer por estar embriagado a executar uma tarefa. Já foi referido anteriormente que a gestão de topo da instituição deve, também, promover o completo bem-estar dos trabalhadores, recorrendo a programas e/ou políticas que vão neste sentido. Devem, ainda, ter-se em conta a análise de fatores de risco ocupacionais, relacionados com o trabalho e não só, as condições de saúde pessoais e o próprio estilo de vida do trabalhador (Iavicoli *et al.*, 2022). Assim sugere-se, a criação de uma equipa multidisciplinar para gerir todas estas matérias, desde a conceção das ações, das campanhas às suas implementações. Esta equipa deve ter Médico do Trabalho, Psicólogo, Técnico de Segurança no Trabalho, uma das chefias da Instituição e um Técnico de Recursos Humanos. Por último, entende-se que a criação de um regulamento de consumo de álcool deve ser elaborado e implementado, definindo regras claras, precisas e concisas que todos tenham de cumprir.

## Bibliografia

BARAÑANO, A. M. - Métodos e Técnicas de Investigação em Gestão (Edições Sílabo. 2004).

BORRELLI, Ivan *et al.* - Alcohol consumption in the workplace: a comparison between European Union Countries' policies. *International journal of environmental research and public health*. . ISSN 1660-4601. 19:24 (2022) 16964.

BRACE, I. - Questionnaire Design: How to Plan, Structure and Write Survey Material for Effective Market Research. 3. ed. Londres : [s.n.]

BRAVO, R. S. - Técnicas de Investigação Social: Teoria e Ejercicios. Paraninfo ed. Madrid : [s.n.]

BURTON, J.; HOOBLER, J. - Aggravating and mitigating factors associated with absenteeism: A review of the literature. *Journal Applied Psychology*. 2011) 569–576.

CORRAL, Antonio; DURÁN, Jessica; ISUSI, Iñigo - Use of alcohol and drugs at the workplace. 2012).

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. - Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 5. ed. Londres : [s.n.]

FELLBAUM, Lena *et al.* - The effectiveness of workplace interventions for the prevention of alcohol use: A meta-analysis

FERRARI, A. T. - Metodologia da Ciência. Austin : [s.n.]

GALL, Meredith Damien; BORG, Walter R.; GALL, Joyce P. - Educational research: An introduction. [S.l.] : Longman Publishing, 1996. ISBN 0801309808.

GOFFMAN, Erving - Estigma Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada. 4. ed. Porto : [s.n.]

HEDRIH, Vladimir; PERVAIZ, Nabila; LU, Ephi - Binge Drinking in Adolescents Linked to Changed Composition of Bacteria in the Gut. [s.d.]).

Iavicoli, Ivo *et al.* - Occupational medicine and Total Worker Health® preventing health and safety risks in the workplace to promoting health for the total well-being of the worker. *Medicina del Lavoro*. 2022) 1–7.

JOHNS, G. - Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal Organizational Behavior*. 2010) 519–542.

KRISTENSEN, T.; HANNERZ, H.; BORG, V. - The Copenhagen psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work

environment. *Journal of Work, Environment and Health*. 2005) 438–449.

MELLO M L M, BARRIAS J, Breda J - Alcool e problemas ligados ao alcool em Portugal. ISBN 9729425930.

MIRAGLIA, M.; JOHNS, G. - Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2016) 261–283.

MOREIRA, Sandra; NUNES, Carolina; NOGUEIRA, José Rocha - GUIA TÉCNICO Nº 3 Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho

NOGUEIRA, A. F. - Saúde Mental no local de Trabalho: A Necessidade e Importancia da Criação de um Programa de Promoção de Saúde

PASCOAL, Nuno - O Alcoolismo no Meio Laboral.O Álcool como fator associado a Acidentes de Trabaho. Sintra : [s.n.]

RIBEIRO, C. - Como atuar perante o consumo nocivo de Álcool. 2005) 3–30.

RUHLE, S. A.; BREITSOHL, H. - A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Family Business Strategy*. 2013) 28–42.

SICAD - Modelo de Intervenção sobre comportamento aditivos nas Autarquias

SILVA, Carlos Fernandes Da - Copenhague Psicossocial Questionar - Versão Portuguesa. Aveiro : [s.n.]

SMITH, Michael - *Advances in Psychiatric Treatment*. Cambridge University Press. 2002) 317–325.

UGT - Álcool e Drogas em Meio Laboral Clausulado Negociação Coletiva

WINIFRED, Asare *et al.* - Mental health and workplace factors: comparison of the Ghanaian and Australian mining industry. *BMC Health Services Research*. 2022).

YIN, Robert K. - *Pesquisa estudo de caso-desenho e métodos*. 1994).

SURVEYMONKEY - SurveyMonkey [Em linha], atual. 2023. Disponível em WWW:<URL:https://www.google.pt/search?q=formula+tamanho+da+amostra&tbm=isch&ved=2ahUKEwjg5eKK8OqAAxXWpycCHZlqD2sQ2-cCegQIABAA&oq=formula+tamanho+&gs\_lcp=CgNpbWcQARgAMgUIABCABDIGCAAQCBAeMgQIABAeMgcIABAYEIAEMgcIABAYEIAEMgcIABAYEIAEOgcIABCKBRBD OggIABCABBCCxAzoECAAQAzo>.

### **Webgrafia**

ACT - ACT [Em linha], atual. 2023. Disponível em WWW:<URL:https://portal.act.gov.pt/Pages/Home.aspx>.

CASTRO, M. F.; CLETO, C. R.; SILVA, N. T. - Segurança e saúde no trabalho e a prevenção do consumo de substâncias psicoativas: linhas orientadoras para intervenção em meio laboral. Acedido em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Linhas OrientadorasParaIntervencaoEmMeioLaboral\\_2011\\_23.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Linhas_OrientadorasParaIntervencaoEmMeioLaboral_2011_23.pdf). 2011).

DGAEP - DGAEP [Em linha], atual. 2023. Disponível em WWW:<URL:https://www.dgaep.gov.pt>.

DGS - DGS [Em linha], atual. 2023. Disponível em WWW:<URL:https://www.dgs.pt>.

MALLEY, Gerald; MALLEY, Rika - Alcoolismo e Reabilitação [Em linha], atual. 2022. Disponível em WWW:<URL:https://www.msmanuals.com/pt-pt/profissional/tópicos-especiais/drogas-ilícitas-e-intoxicantes/alcoolismo-e-reabilitação>.

PORTUGUESES, Alcoólicos Anónimos - Alcoólicos Anónimos Portugueses [Em linha], atual. 2023. Disponível em WWW:<URL:https://www.aaportugal.org>.

MUNICÍPIO SANTA MARIA DA FEIRA - Ser+Pessoa-Associação de Álcoolicos Recuperados [Em linha] Disponível em WWW:<URL:https://sermaispeessoa.com/missao/>.

SANTOS, J. - Metodologia Científica - Tipos de Pesquisa - AULA 02 [Em linha], atual. 2023. Disponível em WWW:<URL:https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=A9o0jAzQY1A&ab\_channel=CTIC-NEADUESPI>.

SAÚDE, Sistema Nacional De - SNS Alcoolismo [Em linha], atual. 2023. [Consult. 20 jun. 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://www.sns24.gov.pt/tema/dependencias/alcoolismo/#>.

SICAD - SICAD [Em linha], atual. 2023. Disponível em WWW:<URL:https://www.sicad.pt/pt/Paginas/default.aspx>.

SILVA, Sofia Macedo; MIRANDA, Ana Isabel - Alcoolismo [Em linha], atual. 2018. [Consult. 25 jun. 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://metis.med.up.pt/index.php/Alcoolismo>.

**Anexos**



**Anexo A - Guião da Entrevista**



## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

Autoriza a gravar esta entrevista, para efeitos de validação, exceto se tivermos de falar de casos específicos que firam o seu sigilo profissional?

Acha que o local de trabalho pode ser um dos fatores que levem ao consumo de álcool?

Se sim, como?

Se não, porquê?

Tem conhecimento que algum dos trabalhadores seus subordinados tem este tipo de comportamento de consumo de álcool durante o período laboral?

Como lida com essa ou essas situações?

Acha que influencia o seu rendimento?

Acha que de parte da organização existe uma cultura preventiva para a problemática?

Estima-se que, em Portugal, 25% dos acidentes de trabalho estão relacionados com o consumo de álcool. Não se encontra legislação específica para a prevenção e combate ao alcoolismo no meio laboral. Acharia útil que houvesse legislação específica sobre a problemática?

Quais acha que seriam os ganhos para trabalhador e empregador, se houvesse legislação específica sobre o alcoolismo no local de trabalho?

Deveria a organização ter um regulamento interno de prevenção do consumo de álcool?

Aceitar a dependência do álcool é um caminho por vezes difícil de chegar a bom porto. Como poderia ser articulado este aspeto dentro desta organização?

Acha que o consumo de álcool aumenta a probabilidade de risco de acidente de trabalho?

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

Havendo um acidente neste âmbito, como acha que a instituição deve atuar? Comunicar ao seguro a forma como aconteceu, perdendo o trabalhador qualquer tipo de apoio do seguro, ou ocultar este aspeto?

Por fim, se tivesse que fazer uma análise global a toda esta problemática do alcoolismo em contexto laboral, o que poderia dizer?

**Anexo B - Entrevista Dr. João Jóia de Carvalho**



**Autoriza a gravar esta entrevista, para efeitos de validação, exceto se tivermos falar de casos específicos que firam o seu sigilo profissional?**

Sim!

**Acha que o local de trabalho pode ser um dos fatores que levem ao consumo de álcool?**

**Se sim, como?**

**Se não, porquê?**

Não, o local de trabalho, não, mas sim a atividade que é desempenhada por cada trabalhador.

**Tem conhecimento que algum dos trabalhadores seus subordinados tem este tipo de comportamento de consumo de álcool durante o período laboral?**

**Como lida com essa ou essas situações?**

Chamar-lhes-ia à atenção em privado e referia-lhes as consequências disciplinares que poderiam ter.

**Acha que influencia o seu rendimento?**

Sim, se beberem pode ter influência no seu rendimento.

**Acha que de parte da organização existe uma cultura preventiva para a problemática?**

Não. Seria benéfico haver Ações de sensibilização e falar das consequências que os trabalhadores podem ter em termos disciplinares e para isso criar regras através de um regulamento interno, que claramente exponha quais as consequências desses abusos.

**Estima-se que, em Portugal, 25% dos acidentes de trabalho estão relacionados com o consumo de álcool. Não se encontra legislação específica para a prevenção e combate ao alcoolismo no meio laboral. Acharia útil que houvesse legislação específica sobre a problemática?**

Sim, sem regras, criam-se hábitos que se tornam em rotinas. Seria benéfico testar de

manhã ao almoço e à saída.

**Quais acha que seriam os ganhos para trabalhador e empregador, se houvesse legislação específica sobre o alcoolismo no local de trabalho?**

Para o trabalhador os ganhos seriam ao nível do sentido de responsabilidade, exigência com eles próprios, maior profissionalismo.

Para o empregador, menos acidentes de trabalho, menos conflitos e gestão dos mesmos, maior eficiência no trabalho por parte do trabalhador. Ganhos ao nível do respeito institucional.

**Deveria a organização ter um regulamento interno de prevenção do consumo de álcool?**

Sim, pelo menos as regras e limites ficariam claras para todos os trabalhadores.

**Aceitar a dependência do álcool é um caminho por vezes difícil de chegar a bom porto. Como poderia ser articulado este aspeto dentro desta organização?**

A organização poderia aproveitar os recursos endógenos em áreas chave como a psicologia, ação social, bem como, a capacidade desses técnicos para a articulação com serviços direcionados para esse tipo de adição.

**Acha que o consumo de álcool aumenta a probabilidade de risco de acidente de trabalho?**

Sim, claramente.

**Havendo um acidente neste âmbito, como acha que a instituição deve atuar? Comunicar ao seguro a forma como aconteceu, perdendo o trabalhador qualquer tipo de apoio do seguro, ou ocultar este aspeto?**

Não é uma situação fácil, mas a instituição não pode enterrar a cabeça na areia.

Provavelmente a vítima teria de ir a uma unidade de saúde e aí seria verificado se o trabalhador estava ou não embriagado, nesse caso não há como ocultar.

**Por fim, se tivesse que fazer uma análise global a toda esta problemática do alcoolismo em contexto laboral, o que poderia dizer?**

Daquilo que se vai conhecendo, creio que em cada instituição/ entidade, estão identificados os casos de maior gravidade. A problemática em si não é fácil de ultrapassar e para o trabalhador ser ajudado, também é preciso querer.

Pessoalmente, sou defensor de que devem existir regras bem definidas e explicar aos trabalhadores que estão numa missão para a qual aceitaram desempenhar e se não forem eles a desempenhá-la serão outros., pois muitas pessoas gostariam de ter um trabalho efetivo, portanto, o sentir que não se passa nada mesmo que não nos portemos à altura da missão pública ou privada para a qual nos contrataram, não credibiliza nenhuma instituição. O laxismo, não tem resultado. Estamos num sistema democrático, mas como qualquer sistema, temos direitos, mas também temos deveres.

Sou da opinião que este sentimento de impunibilidade por parte dos trabalhadores gera falta de responsabilidade laboral, reivindicação excessiva de direitos e garantias, esquecendo-se os deveres de respeito, compromisso com o serviço, da missão da causa pública, no nosso caso.

Por fim, e para não me alongar, deve também haver um recurso claro e definido onde os trabalhadores possam recorrer, no caso de precisarem ajuda, uma equipa interna que preste o primeiro apoio de encaminhamento para quem quiser ser ajudado.



**Anexo C - Entrevista Dr. Paulo Longo**



**Autoriza a gravar esta entrevista, para efeitos de validação, exceto se tivermos falar de casos específicos que firam o seu sigilo profissional?**

Autorizo.

**Acha que o local de trabalho pode ser um dos fatores que levem ao consumo de álcool?**

**Se sim, como?**

Creio que há um amplo conjunto de factores que pode contribuir para esta situação, das razões do foro pessoal ao grau de insatisfação que o trabalho pode implicar.

**Acha que o consumo de álcool influencia o rendimento dos trabalhadores?**

Sim, inevitavelmente.

**Tem conhecimento que algum dos trabalhadores seus subordinados tem este tipo de comportamento de consumo de álcool durante o período laboral?**

Neste momento, não tenho conhecimento de ter trabalhadores nessas circunstâncias.

**Acha que, da parte da organização, existe uma cultura preventiva para a problemática?**

À exceção do presente trabalho e respetivos objetivos, não encontro evidências nesse sentido.

**Estima-se que, em Portugal, 25% dos acidentes de trabalho estão relacionados com o consumo de álcool. Não se encontra legislação específica para a prevenção e**

**combate ao alcoolismo no meio laboral. Acharia útil que houvesse legislação específica sobre a problemática?**

Sim.

**Quais acha que seriam os ganhos para trabalhador e empregador, se houvesse legislação específica sobre o alcoolismo no local de trabalho?**

Entre outros aspetos, diria: a tomada de consciência de um problema que existe e tem repercussões negativas no desempenho de indivíduos e instituições; maior clareza no assumir de responsabilidades para ambas as partes;

**Deveria a organização ter um regulamento interno de prevenção do consumo de álcool?**

Não vejo por que não, apesar do regulamento, por si só, apresentar algumas limitações na componente prática. Um documento orientador desta natureza exige, a meu ver, uma estratégia de aplicação e monitorização em continuidade, de modo a ser eficaz na identificação, prevenção e gestão das ocorrências.

**Aceitar a dependência do álcool é um caminho por vezes difícil de chegar a bom porto. Como poderia ser articulado este aspeto dentro desta organização?**

Partindo do ponto anterior, a presença de técnicos com competência na matéria são uma ferramenta essencial para o efeito.

**Acha que o consumo de álcool aumenta a probabilidade de risco de acidente de trabalho?**

**Se sim, justifique.**

É um dado adquirido, com uma expressão transversal a serviços de natureza muito diversa.

**Havendo um acidente neste âmbito, como acha que a instituição deve atuar?  
Comunicar ao seguro a forma como aconteceu, perdendo o trabalhador qualquer tipo de apoio do seguro, ou ocultar este aspeto?**

Reportar a realidade tal como ela se apresenta, por muito que nos custe dadas as implicações envolvidas. Os princípios de transparência e legalidade ao qual a instituição está obrigada não devem ser postos em causa.

**Por fim, se tivesse que fazer uma análise global a toda esta problemática do alcoolismo em contexto laboral, o que poderia dizer?**

Reportando-me ao contexto de trabalho ao qual estou afecto, não tenho, felizmente, matéria para grandes considerações. No entanto, as situações a que assisti, noutras momentos e relacionados com outros serviços, permitem afirmar que há riscos consideráveis para os envolvidos, direta ou indiretamente, que põem em causa a condição física e psicológica dos indivíduos, a integralidade de bens e a própria imagem dos serviços públicos.



**Anexo D - Entrevista Dra. Cristina Preguiça**



**Peço que me autorize a gravar esta entrevista, para efeitos de validação, exceto se tivermos falar de casos específicos que firam o seu sigilo profissional.**

Autorizo.

**Acha que o local de trabalho pode ser um dos fatores que levem ao consumo de álcool?**

**Se sim, como?**

**Se não, porquê?**

Sim, pela falta de motivação e valorização profissional. Ou seja, se o trabalhador entrar numa fase em que profissionalmente não se sinta realizado, pode refugiar-se no alcoolismo como forma de aguentar a desmotivação

**Acha que o consumo de álcool influencia o rendimento dos trabalhadores?**

Estou segura que o consumo de álcool influencia negativamente e significativamente o rendimento profissional de qualquer trabalhador.

**Tem conhecimento que algum dos trabalhadores seus subordinados tem este tipo de comportamento de consumo de álcool durante o período laboral?**

**Se sim. Como lida com essa ou essas situações?**

Atualmente não.

Com conversas de sensibilização para o problema de alcoolismo e com medidas que ajudem a contrapor os motivos que levaram o trabalhador a esse vício. Deve o trabalhador ser também acompanhado psicologicamente.

**Acha que, da parte da organização, existe uma cultura preventiva para a problemática?**

Não.

**O que sugere para que a organização possa lidar melhor com estas situações?**

De facto não são situações lineares e de resolução objetiva, até porque cada caso tem as suas particularidades. Considero que deviam ser aplicadas medidas de despiste, como testes surpresa e aleatórios aos trabalhadores. Também considero que em caso de suspeita, o

trabalhador deveria ser submetido a acompanhamento psicológico. Mais ainda, julgo que a Medicina no trabalho deveria ter um papel mais interventivo.

**Estima-se que em Portugal 25% dos acidentes de trabalho estão relacionados com o consumo de álcool. Não se encontra legislação específica para a prevenção e combate ao alcoolismo no meio laboral. Acha útil que houvesse legislação específica sobre a problemática?**

Muito útil.

**Quais acha que seriam os ganhos para trabalhador e empregador, se houvesse legislação específica sobre o alcoolismo no local de trabalho?**

Acima de tudo porque poderia atuar em termos de prevenção e assim evitar acidentes de trabalho para o trabalhador, com elevadas burocracias para a instituição.

**Deveria a organização ter um regulamento interno de prevenção do consumo de álcool?**

Acho que sim. Alias acho que até é obrigatório.

**Aceitar a dependência do álcool é um caminho por vezes difícil de chegar a bom porto. Como poderia ser articulado este aspeto dentro desta organização?**

Considero que não há medidas certas para resolver estes problemas, até porque depende muito do nível de dependência do trabalhador. No entanto, considero que o apoio psicológico pode ajudar a perceber o trabalhador a assumir e aceitar o problema e reconhecer a necessidade de o ultrapassar. Em caso mais extremos, em que o diálogo já não funcione, considero que deveria existir a possibilidade do internamento compulsivo.

**Acha que o consumo de álcool aumenta a probabilidade de risco de acidente de trabalho?**

**Se sim, justifique.**

**Se não, porquê.**

Sempre, mesmo que seja em pequena quantidade

**Havendo um acidente nestes casos como acha que a instituição deve atuar? Comunicando ao seguro a forma como aconteceu, perdendo o trabalhador qualquer tipo de apoio do seguro, ou ocultar este aspeto?**

Comunicando ao seguro e tratando imediatamente com as entidades de saúde

**Por fim, se tiver que fazer uma análise a toda esta problemática do alcoolismo em contexto laboral o que poderá dizer?**

Infelizmente é um prolema difícil de lidar, especialmente porque o Município fica muito limitado na sua forma de agir. Muitas vezes a solução é aplicar um processo disciplinar como medida sancionatória. Mas no meu entendimento este tipo de medida não resolve o problema, até o pode agravar.



**Anexo E - Entrevista Eng. Nuno Monteiro**



**Autoriza a gravar esta entrevista, para efeitos de validação, exceto se tivermos falar de casos específicos que firam o seu sigilo profissional?**

Sim

**Acha que o local de trabalho pode ser um dos fatores que levem ao consumo de álcool?**

- a. Se sim, como?**
- b. Se não, porquê?**

Sim, mas não deveria, pois pode ocorrer uma insatisfação no trabalho e uma menor exigência por parte das chefias, o que poderá levar ao seu consumo

**Acha que o consumo de álcool influencia o rendimento dos trabalhadores?**

Sim, podendo colocar em risco a vida humana e/ou a ocorrência de acidentes de trabalho ou no trabalho técnico, levar a erros de procedimento e resolução seja em funções operacional ou técnicas.

Pode causar atritos entre os colaboradores e atrasos sistemáticos.

**Tem conhecimento que algum dos trabalhadores seus subordinados tem este tipo de comportamento de consumo de álcool durante o período laboral?**

**Se sim. Como lida com essa ou essas situações?**

Em contexto de trabalho, já ocorreram atrasos ou faltas ao serviço por esse motivo.

O Colaborador foi encaminhado para consulta de dependências em Castelo Branco, tendo sido o colaborador perdido o tempo do dia, falta injustificada.

**Acha que, da parte da organização, existe uma cultura preventiva para a problemática?**

Não, devido á falta de exigência e empenho.

**Estima-se que, em Portugal, 25% dos acidentes de trabalho estão relacionados com o consumo de álcool. Não se encontra legislação específica para a prevenção e**

**combate ao alcoolismo no meio laboral. Acharia útil que houvesse legislação específica sobre a problemática?**

Não considero que seja necessário legislação específica. deveria sim existir um elevado grau de exigência, empenho e compromisso de toda a estrutura da organização, de forma a todos os colaboradores e chefias, implementarem uma cultura preventiva para evitar o uso e de melhoramento / mudança de atitudes quando o abuso se encontra enraizado nos comportamentos

**Quais acha que seriam os ganhos para trabalhador e empregador, se houvesse legislação específica sobre o alcoolismo no local de trabalho?**

Poderia melhorar a estabilidade que um emprego oferece, pois, o trabalhador estaria mais alerta para as consequências de consumir álcool em horário de trabalho

Em termos de segurança e a saúde no local de trabalho iria melhorar o rendimento dos colaboradores.

Caso existisse o empregador poderia aplicar restrições ou proibições ou penalizações relativamente ao álcool, para os colaboradores e chefias.

**Deveria a organização ter um regulamento interno de prevenção do consumo de álcool?**

Poderia não ser considerado um regulamento interno, mas sim, programas ou sessões de informação, instrução e qualificação sobre o álcool, podendo ser considerado um objetivo de avaliação para chefias e colaboradores, com o intuito de prevenção de acidentes de trabalho e zelo do interesse da organização.

**Aceitar a dependência do álcool é um caminho por vezes difícil de chegar a bom porto. Como poderia ser articulado este aspeto dentro desta organização?**

A dependência do álcool é uma doença e como tal deve ser entendida por todos os colaboradores e chefias.

Deveria existir tolerância zero para o consumo durante o horário de trabalho em termos de repreensão e ate mesmo coima ou suspensão laboral com perda de tempo de trabalho.

No entanto é um dos deveres do empregador desenvolver e ajudar o colaborador, fomentando o apoio e facilitando a consulta de dependência do álcool, e tratamento sem prejuízo para a estabilidade do seu emprego pois poderia originar problemas sociais ou familiares.

Poderia até mudar de local de trabalho/ posto de trabalho dentro da organização de forma a evitar a reincidência desse tipo de comportamento.

Existir confidencialidade e exigir a mesma relativamente a estas situações seja para proteção do colaborador seja dos seus colegas de trabalho.

**Acha que o consumo de álcool aumenta a probabilidade de risco de acidente de trabalho?**

- a. **Se sim, justifique.**
- b. **Se não, porquê.**

Sim. Poderá levar a falta de atenção, facilitismos e abuso na execução de certas tarefas que possam ser consideradas de risco ou tarefas administrativas levando a erros processuais.

**Havendo um acidente neste âmbito, como acha que a instituição deve atuar? Comunicar ao seguro a forma como aconteceu, perdendo o trabalhador qualquer tipo de apoio do seguro, ou ocultar este aspeto?**

Os acidentes de trabalho podem acontecer, devendo, no entanto, a organização atuar de acordo o principio de boa fé.

Um colaborador que bebe ás refeições vinho, moderadamente, poderá ser uma questão cultural e não ser considerado dependente do álcool, no entanto elevadas quantidades e que sejam detetadas e causadores de um acidente de trabalho, não deverão ser omitidas.

Dai a organização ser responsável por promover a segurança e saúde em contexto de trabalho, recorrendo a programas ou sessões de informação, instrução e qualificação sobre o álcool e até mesmos as drogas.

**Por fim, se tivesse que fazer uma análise global a toda esta problemática do alcoolismo em contexto laboral, o que poderia dizer?**

A dependência do álcool é uma doença e ser devidamente tratada. Devendo existir uma cultura preventiva para evitar o uso e alterar comportamentos.

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

O fator humano é que diferencia uma organização.

**Anexo F - Entrevista Dra. Ana Pulga**



**Peço que me autorize a gravar esta entrevista, para efeitos de validação, exceto se tivermos de falar de casos específicos que firam o seu sigilo profissional.**

-Autorizo, sem problema, não entrarei em casos específicos.

**Acha que o local de trabalho pode ser um dos fatores que levem ao consumo de álcool?**

**Se sim, como?**

**Se não, porquê?**

-Sim, sem dúvida. O consumo de álcool é, muitas vezes, uma forma de lidar com situações que o indivíduo considera desconfortáveis ou problemáticas, e como bem sabemos, muitas são as vezes em que o indivíduo tem condições de trabalho duras ou desconfortáveis, tem relações conflituosas no trabalho, apresenta uma baixa satisfação, tem horários de trabalho irregulares e desgastantes, tem um baixo apoio social da parte dos colegas e dos superiores, sofre de assédio psicológico, tem falta de supervisão, apresenta um descontentamento generalizado, baixa motivação para o trabalho, stress...entre outros. Quando expostos a algum ou alguns destes fatores de risco, a probabilidade de consumo de álcool torna-se mais elevada, por isso sim, o local de trabalho pode constituir-se como um fator de risco para o consumo de álcool.

**Tendo em conta a sua opinião como psicóloga, acha que o alcoolismo poderá encaixar-se como doença profissional?**

-Far-me-ia algum sentido sim, no entanto vejo alguma dificuldade no processo de avaliação e na apresentação de prova de que o consumo se deve a uma consequência direta da atividade exercida ou inferência do ambiente laboral, e não de um outro qualquer motivo biopsicossocial.

**Tendo em conta que é conhecedora desta organização e já esteve inserida noutras organizações de trabalho, acha que as organizações e entidades patronais estão preparadas para lidar com esta temática?**

**Se sim, justifique.**

**Se não, porquê?**

-Felizmente trabalhei sempre em locais que reconhecem o alcoolismo como doença e onde a compreensão está presente e onde cheguei mesmo a verificar uma certa permissividade (o que por vezes será uma mais-valia, mas não em todos os casos), tendendo a valorizar um plano de promoção de medidas de segurança e preservação da saúde, relegando a opção de adoção de medidas disciplinares como resposta. Respondendo à sua pergunta, as entidades patronais para quem tive e tenho o gosto de trabalhar, fizeram e fazem o esforço para lidar com os casos que vão sendo identificados. Se me questionar se acho que o fazem da forma mais assertiva, aí já é outra questão.

Acho que tem feito o esforço sim, creio, no entanto, que com os técnicos especializados que já tem no quadro (não acarretando por isso nenhum custo acrescido), podia ser criada uma equipa multidisciplinar de avaliação e acompanhamento específica para estes casos. Neste âmbito a Ordem dos Psicólogos Portugueses recomenda o despiste da presença de Problemas Ligados ao Álcool em todos os adultos, jovens e crianças com mais de 10 anos (logo, todos os trabalhadores do Município estão abrangidos), a utilização da Entrevista Clínica como instrumento privilegiado para deteção precoce de PLA, a utilização dos questionários AUDIT (para a deteção precoce) e CAGE (para identificar indivíduos que indiquem um consumo problemático de álcool), a avaliação mais detalhada dos indivíduos cujo despiste indique a presença de um PLA e a devolução (ao trabalhador) dos resultados da avaliação realizada ao indivíduo. Eu iria ainda mais longe, e dada a ruralidade do nosso meio e as condições sociais que muitas vezes estão associadas aos PLA, penso que a esta equipa deveria também caber o acompanhamento próximo de todo o processo, tanto ao nível da realização de consultas/atendimentos individuais, como ao nível do acompanhamento a outras instituições que se considerassem necessárias para o utente (Comissão para a Dissuasão da Toxicod dependência de Castelo Branco, Hospital Amato Lusitano, Unidade de Alcoologia de Coimbra...). Por fim, esta equipa deveria também, na minha opinião, reforçar as iniciativas

paliativas para ajudar os trabalhadores afetados pela dependência e adição a retomar o seu trabalho normal.

Na minha ótica, devemos (e penso estarem reunidas as condições para tal) deixar relegar a ideologia de intervenção apenas em situações já de doença, e alterar o paradigma de intervenção para o de prevenção, evitando desta forma algumas situações ou pelo menos que nos permita a sua deteção precoce.

**Estima-se que em Portugal 25% dos acidentes de trabalho estão relacionados com o consumo de álcool. Não se encontra legislação específica para a prevenção e combate ao alcoolismo no meio laboral. Acha útil que houvesse legislação específica sobre a problemática? Quais acha que seriam os ganhos para trabalhador e empregador, se houvesse legislação específica sobre o alcoolismo no local de trabalho?**

-Não só acho útil como indispensável a adoção de legislação destinada a proibir ou controlar o abuso de álcool/drogas no local de trabalho (especialmente em empregos e setores sensíveis em matéria de segurança), é conveniente intensificar as abordagens preventivas a fim de evitar uma maior incidência do problema. Quando existe legislação, todos os intervenientes conhecem os seus direitos e deveres, no caso específico do consumo de álcool pelos trabalhadores, este tem implicações diretas e indiretas na segurança e saúde no trabalho dos próprios e na de terceiros, bem como, no nível de desempenho profissional e na imagem do Município no seio da comunidade local em que se insere. Portanto, penso que todos ficariam a ganhar.

**Aceitar a dependência do álcool é um caminho por vezes difícil de chegar a bom porto. Como poderia ser articulado este aspeto dentro desta organização?**

-Como costumo dizer, quando a pessoa chega até mim e me pede ajuda para resolver um determinado problema, metade do problema já está resolvido pois a pessoa já tomou consciência de que tem um problema e de que precisa de ajuda. Não se pode ajudar alguém que não reconhece que tem um problema! Dentro da nossa organização penso que poderiam ser feitas algumas campanhas de sensibilização e promoção para a saúde, fazer algumas sessões de Psicoeducação e criar oficialmente um Gabinete de Psicologia de apoio aos colaboradores. Acompanho alguns funcionários, já acompanhei muitos outros, mas porque chegam até mim

conhecedores da minha área de formação e me pedem ajuda (quase com caráter informal). Se fosse criado o Gabinete de Psicologia, penso que seria justo por um lado, pois o Gabinete estaria disponível e seria de conhecimento de todos (e não porque até se conhece, se tem algum tipo de afinidade, por sugestão de anteriores utentes...), penso que também daria mais dignidade ao trabalho que tenho vindo a fazer ao longo dos anos, e o apoio chegaria a mais trabalhadores pois se eu conhecer a existência de um serviço, e lhe reconhecer competência, eu procuro-o.

**Acha que o consumo de álcool aumenta a probabilidade de risco de acidente de trabalho?**

**Se sim, justifique.**

**Se não, porquê.**

-Sem qualquer dúvida.

Havendo um acidente neste âmbito, como acha que a instituição deve atuar? Comunicar ao seguro a forma como aconteceu, perdendo o trabalhador qualquer tipo de apoio do seguro, ou ocultar este aspeto?

-Cada caso é um caso. É importante ter em conta a fase do processo de mudança em que o trabalhador se encontra, isto é, avaliar a situação à luz do modelo teórico proposto para explicar a mudança de comportamento, que considera a existência de 5 fases no processo de mudança - pré-contemplação, contemplação, preparação, ação e manutenção - às quais se pode seguir uma recaída, que implicará entrar num dos outros estádios de mudança. Traduzindo, na minha opinião, devemos ter sempre em conta o que poderá vir a ser mais útil não só a curto mas essencialmente a longo prazo para o trabalhador. Haverá situações em que a comunicação total poderá vir a ter um impacto positivo no trabalhador (o sofrer a consequência ser um impulsionador que leva à mudança de comportamento), mas também existirão situações em que esta mesma consequência poderá ter um reflexo nefasto e constituir um obstáculo à mudança. Há que avaliar sempre os custos da beneficência, não-maleficência para o indivíduo e decidir tendo em conta a promoção da saúde e do bem-estar integral do trabalhador.

**Por fim, se tivesse que fazer uma análise global a toda esta problemática do alcoolismo em contexto laboral, o que poderia dizer?**

- Portugal encontra-se no topo da lista dos países com maior consumo de álcool quer ao nível europeu, quer ao nível mundial, com um consumo por pessoa com mais de 15 anos de 12.9 litros de álcool puro por ano, prevendo-se um aumento do consumo. Trata-se portanto, de uma problemática enraizada que temos de enfrentar em diversos contextos, e o laboral não é exceção. Neste contexto, além de prejudicar a saúde, pode ser responsável por acidentes no trabalho, alterações psicológicas e perturbações na relação com os outros trabalhadores. Trabalhar com álcool no sangue pode levar à falta de concentração, quedas, comportamentos violentos e conflitos laborais. Torna-se por isso premente que as entidades patronais assumam que esta é a realidade, e que se reflète com certeza na sua instituição, sendo necessário alterar o paradigma de intervenção e trabalhar na prevenção destes casos.



**Anexo G - Formulário Questionário**



# Questionário Dissertação de Mestrado: O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores.

João Ricardo Mascarenhas Duarte

1. Email \*

---

2. Sexo

*Marcar apenas uma oval.*

Feminino

Masculino

3. Idade

*Marcar apenas uma oval.*

Dos 18 aos 35 anos

Dos 36 aos 45 anos

Dos 46 aos 55 anos

Dos 56 aos 70 anos

4. Habilitações

*Marcar apenas uma oval.*

- 4º ano
- 9º ano
- 12º ano
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

5. Afetação profissional

*Marcar apenas uma oval.*

- Divisão Administrativa e de Recursos Humanos
- Divisão de Educação Ação Social Turismo Desporto e Tempos Livres
- Divisão Financeira e Patrimonial
- Divisão de Urbanismo e Planeamento
- Gabinete de Apoio à Presidência
- Gabinete Municipal de Proteção Civil
- Unidade de Competências Flexível de Obras Ambiente e Serviços Urbanos

6. Tempo da exercício da função

*Marcar apenas uma oval.*

- Até 5 anos
- de 6 a 10 anos
- de 11 a 20 anos
- de 21 a 30 anos
- Mais de 30 anos

## O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

### COPSOQ – VERSÃO CURTA

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
4. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
5. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
6. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
7. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
8. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
9. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
10. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
11. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
12. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
13. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
14. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
15. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
16. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					

**Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que...**

	1	2	3	4	5
17. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
18. É bom no planeamento do trabalho?					
19. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
20. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
21. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
22. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
23. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					

O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

	1	2	3	4	5
24. O seu trabalho tem algum significado para si?					
25. Sente que o seu trabalho é importante?					
26. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
27. Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?					
28. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
29. Em geral, sente que a sua saúde é:					

	1	2	3	4	5
30. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
31. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					

	1	2	3	4	5
32. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
33. Fisicamente exausto?					
34. Emocionalmente exausto?					
35. Irritado?					
36. Ansioso?					
37. Triste?					

	1	2	3	4	5
38. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
39. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
40. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
41. Tem sido exposto a violência física?					

O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

<b>TESTE AUDIT</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Com que frequência consome bebidas que contêm álcool?					
Quando bebe, quantas bebidas contendo álcool consome num dia normal?					
Com que frequência consome seis bebidas ou mais numa única ocasião?					
Com que frequência se apercebeu de que não conseguia parar de beber depois de começar?					
Com que frequência não conseguiu cumprir as tarefas que habitualmente se lhe exige, por ter bebido?					
Com que frequência precisou de beber logo de manhã para “curar” uma ressaca?					
Com que frequência teve sentimentos de culpa ou de remorsos por ter bebido?					
Com que frequência não se lembrou do que aconteceu na noite anterior por ter bebido?					
Já alguma vez ficou ferido ou ficou alguém ferido por ter bebido?					
Já alguma vez um familiar, amigo, médico ou profissional de					

O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

saúde manifestou preocupação pelo seu consumo de álcool ou sugeriu que deixasse de beber?					
---	--	--	--	--	--

**Anexo H - Requerimento autorização para entrevista e questionário**



O Alcoolismo e a desvalorização pessoal e profissional dos trabalhadores

EXMO. SENHOR PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE ÍDANHA-A-NOVA

N.º DE TRABALHADOR (A): 524

Eu, João Ricardo Mascarenhas Duarte, trabalhador(a)  
deste Município na categoria de Técnico Superior, venho  
requerer a V. Exa., que:

Tendo em conta conversa havida com o Sr.º Presidente da Câmara no dia 22 de dezembro de 2022,

onde solicitei autorização para a realização de inquéritos aos trabalhadores do Município,

bem como de entrevistas abertas às chefias intermédias da Instituição de forma a sustentar

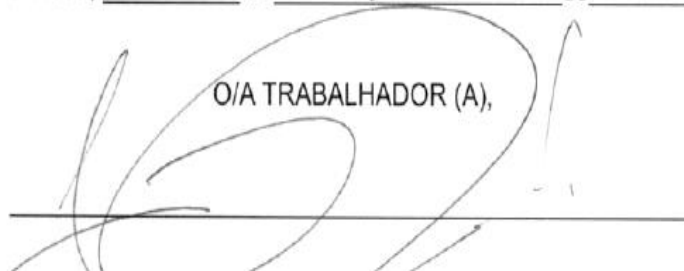
a Dissertação de Mestrado sobre o Alcoolismo que irei apresentar ao ISCIA, solicito a autorização concedida, por escrito.

Para efeitos de:

Dissertação de Mestrado

Ídanha-a-Nova, 02 de janeiro de 2022

O/A TRABALHADOR (A),





**Anexo I - Autorização para entrevista e questionário**



## Relatório do Documento interno n.º 5 de 02/01/2023

**DOCUMENTO N.º:** **REMETENTE:**FUNC.: JOÃO RICARDO MASCARENHAS DUARTE  
**DATA DOC.:** 00/00/0000 **TIPO DE DOCUMENTO:** OFÍCIO  
**REF. DOC.:** **LIVRO DE REGISTO:**LIVRO DE CORRESPONDÊNCIA  
**REGISTADO:** graciete.pires  
**ATUALIZADO:** joao.mascarenhas

**ASSUNTO**  
DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

### Detalhes do Documento

---

<b>1. Original</b>	Enviado para Serv: Recursos Humanos	<b>Desarquivado</b>
<b>PROCESSO N.º</b>		joao.mascarenhas
<b>CLASSIFICAÇÃO</b>		27/07/2023 14:39
<b>OBSERVAÇÕES</b>		

### Movimentos

---

**(4) Movimentado no dia 03/01/2023 10:55 para Serv: Recursos Humanos**

Efetuada por Func.: 102 - João Antonio Joia Capelo de Carvalho(joao.carvalho)

Motivo: Foi autorizada a realização dos questionários aos trabalhadores e chefias, desde que os mesmos manifestem interesse em participar.

**(3) Movimentado no dia 02/01/2023 18:37 para Serv: Divisão Administrativa e de Recursos Humanos**

Efetuada por Func.: 326 - Armindo Moreira Palma Jacinto(armindo.jacinto)

Motivo: autorizo a realização dos questionários aos trabalhadores e chefias, desde que os mesmos manifestem interesse em participar

**(2) Movimentado no dia 02/01/2023 11:34 para Serv: PRESIDENTE**

Efetuada por Func.: 102 - João Antonio Joia Capelo de Carvalho(joao.carvalho)

Motivo: Para despacho superior.

**(1) Movimentado no dia 02/01/2023 11:06 para Serv: Divisão Administrativa e de Recursos Humanos**

Efetuada por Func.: 340 - Graciete Bizarra Pires Rocha(graciete.pires)

Motivo: Registo original!