



**FACULDADE DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

**CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES
MONOGRAFIA**

**Carga horária do trabalho como factor gerador do estresse ocupacional
nos profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma, Cabo
Delgado.**

Rafael Agostinho Nhassengo

Maputo, Novembro de 2025



**FACULDADE DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

Carga horária do trabalho como factor gerador do estresse ocupacional nos profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma, Cabo Delgado.

Rafael Agostinho Nhassengo

Local de estudo: Saúde do Centro de Saúde de Palma, Cabo Delgado.

Supervisor: dr. Milton Mucuanga

Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia como requisito final para a obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia, Vertente de Psicologia das Organizações.

Maputo, Novembro de 2025

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE

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

O Director do Curso

(dr. Francisco Cumaio)

O Presidente

O Oponente

O Supervisor

(dr. Milton Mucuanga)

DECLARAÇÃO DE HONRA

Eu, Rafael Agostinho Nhassengo, declaro por minha honra que esta monografia que apresento à Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane como um dos requisitos parciais para a obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia, vertente de Psicologia das Organizações, nunca foi apresentada na sua íntegra em nenhuma outra instituição para a obtenção de qualquer grau acadêmico, e que a mesma é resultado da investigação e pesquisa por mim feita, estando indicadas no trabalho e nas referências bibliográficas as fontes usadas.

O estudante

(Rafael Agostinho Nhassengo)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha mãe, Maria Júlia, meu filho Khensy Bambo, pelo seu amor incondicional e apoio constante ao longo da minha jornada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar a minha sincera gratidão a todas as pessoas que contribuíram para a realização desta monografia.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pelo Dom da Vida, pela saúde e por incansavelmente cuidar de mim e renovar as minhas forças.

Endereço profundos agradecimentos ao meu supervisor, dr. Milton Mucuanga pelo apoio, orientação e paciência ao longo deste processo;

Agradeço, a todo corpo docente da Faculdade de Educação que sempre dedicou seu precioso tempo em partilhar conhecimentos e experiência ao longo da caminhada que durou quatro anos. Agradeço igualmente, aos meus colegas do curso, de Licenciatura em Psicologia, Turma de 2021, particularmente, Érica Duvane, Emérson Mavie e Shelton Cossa, pela prontidão em partilhar ideias e oferecer apoio e pelo companheirismo durante o processo de formação.

Agradeço aos meus irmãos e primos, Cartílio, Mércia, Assa e Dário Maxaieie.

Agradeço, em especial, a todos os colaboradores do Centro de Saúde de Palma, que participaram da pesquisa, pois proporcionaram a realização deste trabalho. E a todos que directa ou indirectamente contribuíram para a minha formação.

Muito obrigado!

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ENEDE	Escala de Necessidade de Descanso
QSO	Questionário de Stress Ocupacional
FACED	Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane
Ms Excel	Microsoft Excel
OMS	Organização Mundial de Saúde
UEM	Universidade Eduardo Mondlane

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Dados sociodemográficos	Pág. 18
Tabela 2 Resultados da Escala de necessidade de descanso e do Questionário de Stress Ocupacional - Versão Geral (QSO-VG)	Pág. 18
Tabela 3: Resumo dos cálculos da correlação de Spearman	Pág. 23

LISTA DE GEAFICOS

Gráfico 1: Variáveis mais destacadas com médias altas como principais Factores que desencadeiam estresse ocupacional nos participantes da pesquisa.....Pág. 21

Gráfico 2: Impacto da Carga Horária de trabalho dos Profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma.....Pág. 23

Índice

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE	i
DECLARAÇÃO DE HONRA.....	ii
DEDICATÓRIA	iii
AGRADECIMENTOS	iv
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS.....	v
LISTA DE GRÁFICOS	Error! Bookmark not defined.
CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Contextualização	2
1.2. Problematização	2
1.3. Objectivos.....	4
Objectivo geral	4
Objectivos específicos	4
1.4. Hipóteses	5
1.5. Justificativa.....	5
CAPÍTULO II: REVISÃO DE LITERATURA	6
2.1. Carga horária do trabalho	6
2.1.1. Tipos de Carga horária de Trabalho	6
2.1.2. Importância da Gestão de Carga Horária de Trabalho	7
2.1.3. Carga horária de Trabalho dos Profissionais de Saúde	8
2.2. Estresse ocupacional	8
2.2.1. Causas do estresse ocupacional	9
2.2.2. Consequências do estresse ocupacional	10
2.2.3. Fases do estresse ocupacional.....	11
2.2.4. Factores de Estresse Ocupacional.....	12
2.2.5. Stresse Ocupacional em Profissionais de Saúde.....	12

2.3. Relação entre carga horária e estresse ocupacional	13
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	14
3.1. Descrição do local de estudo	14
3.2. Tipo de Pesquisa.....	14
3.3. População, amostra, amostragem	15
3.4. Técnicas de recolha e análise de dados	15
3.5. Questões éticas	16
3.6. Limitações do estudo.....	17
CAPITULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE DADOS	18
4.1. Dados Sociodemográficos dos participantes da pesquisa	18
4.2. Dimensões de análise	19
4.2.1. Dados sobre factores desencadeadores do estresse ocupacional nos participantes da pesquisa	19
4.2.3. Impacto da Carga Horária de trabalho dos Profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma	21
4.2.2. A relação entre a carga horária de trabalho e estresse ocupacional dos Profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma	23
CAPÍTULO V: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	24
5.1. Conclusão	24
5.2. Recomendações.....	25
6. Referências bibliográficas	26

RESUMO

A presente pesquisa tem como objectivo avaliar a carga horária do trabalho como factor gerador do estresse ocupacional nos profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma, em Cabo Delgado. É uma pesquisa quantitativa quanto a abordagem, na qual fizeram parte da pesquisa 30 participantes como amostra, seleccionados por acessibilidade. Os dados foram recolhidos através do questionário que contempla duas escalas, uma de carga horária do trabalho, Escala de Necessidade de Descanso (ENEDE) e outra de Estresse Ocupacional (QSO) e os dados foram analisados com recurso ao programa informático *Ms Excel* e os resultados são apresentados em forma de tabelas e gráfico, seguida de explicações detalhadas a respeito das variáveis estudadas. Os resultados revelaram que a maioria dos funcionários tem uma necessidade moderada de descanso e foram identificados como factores: de risco as relações interpessoais estabelecidas no dia-a-dia, o excesso de trabalho, a carreira e remuneração, compensação justa e adequada, a oportunidade de crescimento contínuo, segurança no trabalho, dependência e salário, muitas horas de trabalho, falta de perspectiva de progressão na carreira e salário inadequado ou insuficiente. A carga laboral é percebida como intensa e exaustiva. Essa sobrecarga parece transcender os limites do ambiente de trabalho, refletindo-se na dificuldade em relaxar ao fim do dia, sentimentos de exaustão, cansaço acentuado e a necessidade de mais de um dia de folga para se recuperar. Não existe uma correlação positiva e estatisticamente significativa ($r = 0,038$, p menor que 0,005) Os resultados da pesquisa confirmam a hipótese zero, segundo a qual “A carga horaria de trabalho não constitui por si só factor de risco para o desenvolvimento de estresse ocupacional nos profissionais do centro de Saúde de Palma”; e refutam a hipótese 3 segundo o qual “existe uma relação estatisticamente significativa entre a sobrecarga de trabalho e o estresse ocupacional profissionais de saúde do centro de saúde de Palma, Cabo Delgado”.

Palavras-chave: carga horária do trabalho e estresse ocupacional

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

Este trabalho é uma monografia elaborada como um dos requisitos parciais para obtenção de grau de licenciatura em Psicologia das Organizações. O curso é ministrado na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade de Eduardo Mondlane (UEM). O estudo foi realizado no Centro de Saúde de Palma, distrito de Palma, Província de Cabo Delgado, e os dados foram recolhidos de 13 de junho até 18 de julho do ano 2025.

O trabalho discute a carga horária como um factor gerador do estresse ocupacional. Carga horária é qualquer esforço fisiológico resultante de reacções (Stollet, 2007), Balch (2010) e Smith (2008), definem carga de trabalho, em função de número de horas trabalhadas. Estresse ocupacional é um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico, associado às experiências de trabalho (Djeours, 1992).

A motivação para o estudo deste tema surge da necessidade de promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável para os profissionais de saúde. A compreensão das dinâmicas do estresse ocupacional e da carga horária é fundamental para a formulação de políticas e práticas que visam não apenas a protecção da saúde dos trabalhadores, mas também a melhoria da qualidade dos serviços de saúde oferecidos à população.

Neste sentido, este trabalho pretende contribuir para o debate sobre a importância do bem-estar dos serviços de saúde e suas implicações na prestação de cuidados de saúde de qualidade.

A motivação para o estudo deste tema surge da necessidade de promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável para os profissionais de saúde, que desempenham um papel crucial na sociedade.

Em termos estruturais, além desta introdução, o primeiro capítulo abrange, a contextualização, a formulação do problema, os objectivos, as hipóteses e a justificativa. O segundo capítulo compreende a revisão de literatura, com foco na carga horária e o estresse ocupacional. O terceiro capítulo trata da metodologia da pesquisa, onde se apresenta a descrição do local de estudo, tipo de pesquisa, população e amostra, técnicas de recolha e análise de dados, questões éticas e limitações. O quarto é dedicado à apresentação e discussão de dados e o quinto apresenta as conclusões e recomendações, seguida de referências bibliográficas.

1.1.Contextualização

O conceito estresse foi usado na área de saúde, pela primeira vez em 1926, por Seyle, que notou que muitas pessoas sofriam de várias doenças físicas, e reclamavam de alguns sintomas em comum. Suas pesquisas foram decisivas para propor as primeiras explicações inerentes ao processo de estresse e, seus conceitos ainda hoje representam apoio teórico para maioria das pesquisas desenvolvidas nesta área (Guimarães, 2000).

O estresse ocupacional é uma realidade presente nas organizações, tem impacto negativo na saúde, no bem-estar dos trabalhadores e conseqüentemente, no funcionamento e na efectividade das organizações. Muitas investigações evidenciam que os trabalhadores estressados diminuem o seu desempenho e aumentam os custos das organizações com problemas de saúde, com o aumento do absentéismo, da rotatividade e do número de acidentes no local de trabalho (Eu-Osha, 2014).

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (Eu-Osha, 2014), define o stressse como um estado mental que reflecte um processo de interacção entre a pessoa e o seu ambiente. O stressse poderá ser deduzido a partir da existência de inter-relações problemáticas entre a pessoa e o ambiente, medido a nível de processos cognitivos e de reacções emocionais que acompanham tais interacções. O estresse relacionado com o trabalho faz-se sentir quando as exigências colocadas pelo ambiente de trabalho excedem a capacidade dos trabalhadores para as suportarem.

A definição carga horária de trabalho é variável com diversas versões na literatura a como por exemplo, a de Stollé (2007), onde afirmam que carga horária é qualquer esforço fisiológico resultante de reacções psicológicas e fisiológicas. O termo carga horária de trabalho é uma construção teórica resultante da necessidade de compreender que, para uma determinada situação de trabalho, há uma tensão permanente entre as exigências do processo e as capacidades biológicas e psicológicas dos trabalhadores para respondê-las, (Seligman-Silva, 1994). Quando inadequada, a carga horária do trabalho desenvolve implicações negativas para a saúde do colaborador e para a organização em que este trabalha, tais como: estresse ocupacional, ansiedade, depressão enfarte do miocárdio, abuso de drogas, absentismo, assédio moral do trabalho e baixo engajamento de trabalho influenciando no desenvolvimento financeiro das organizações (Gesso, 2012).

1.2.Problematização

Numa pesquisa de Relações de Trabalho do Centro Municipal de Saúde de Luna, Brasil, feita por Maria de Sousa Amaral em 23 de Outubro do ano 2013 que objectivou analisar os factores causais do estresse ocupacional dos trabalhadores, foram identificados a jornada diária de trabalho, movimentos repetitivos e em excesso na actividade diária como sendo os mais relevantes determinantes de estresse ocupacional.

Em Portugal, Melo Silva e Silva Gomes analisaram o estresse ocupacional em 155 profissionais da área da saúde (médicos e enfermeiros) a trabalharem em instituições hospitalares e centros de saúde da região norte. Foram avaliadas as fontes de estresse, o *burnout*, o *copying* proactivo, o comprometimento organizacional e a satisfação e realização profissional. Os resultados apontaram 15% de profissionais com experiências significativas de estresse e 6% com problemas de exaustão emocional.

Em 2004, a Organização Mundial de Saúde (OMS) do escritório africano, em suas pesquisas evidenciou que anualmente, em todo mundo, estima-se em 1.1 milhões o número de óbitos devido a doenças profissionais nos países em desenvolvimento, e de que os riscos para a saúde são 10-20 vezes superiores, quando comparados com os países desenvolvidos.

Dezena Vicente, Coutinho José e Luciana Elias, publicado em Julho de 2023, no estudo do Stress Ocupacional em Trabalhadores de um Centro de Saúde Público na Cidade de Nampula, durante a COVID – 19 mostraram que as evidências científicas sugerem que as condições do trabalho durante a pandemia de COVID-19 provocaram impacto psicológico prejudicial nos profissionais de saúde a nível nacional, incluindo o aumento de níveis de problemas de saúde mental.

Em 2021, Carlos e Candrinho desenvolveram um estudo quantitativo que visava compreender o estresse ocupacional em enfermeiros de um hospital público, localizado no distrito de Massinga. Os resultados revelaram que a maioria dos enfermeiros gerais considera as condições de trabalho como o que mais originam o estresse ocupacional em si, com uma percentagem de 60,6%, seguida da sobrecarga no trabalho com 30,3%, e por fim as relações de trabalho percebidas nela.

O ambiente de trabalho e as dinâmicas sociais estão em constante evolução. Factores como a tecnologia, a cultura organizacional e as condições económicas podem influenciar o estresse ocupacional de novas maneiras, não obstante estudar esses aspectos em contextos diferentes

pode revelar novas informações, identificar variáveis que não foram consideradas anteriormente, podendo ainda confirmar se as conclusões tiradas em alguns estudos já feitos são robustas e aplicáveis em diferentes contextos.

Segundo o Centro de Pesquisa em População e Saúde de Moçambique – CESPAN ano 2013, sugeriu que o rácio ideal médico por habitante era de 1 médico para 22 mil habitantes e para enfermeiros gerais ou técnicos de medicina geral o ideal é 1 técnico ou enfermeiro para 500 habitantes.

Considerando as proporções do rácio profissional de saúde por habitante fica evidente que para os profissionais do Centro de Saúde de Palma atender os utentes, precisa trabalhar mais horas do que as previstas, o que implica uma sobrecarga em termos de horas trabalhadas e pacientes atendidos, configurando uma carga horária inadequada.

Se a carga horária do trabalho inadequada tem implicações negativas para a saúde mental do colaborador dentre as quais se destaca o estresse ocupacional, este estudo procura mostrar o grau de riscos a que os funcionários do Centro de Saúde de Palma, estão expostos e que podem contribuir para o desenvolvimento de estresse ocupacional. Assim, levanta-se a seguinte pergunta:

Em que medida a carga horária constitui factor gerador do estresse ocupacional nos profissionais de Saúde do Centro de Saúde Palma, em Cabo Delgado?

1.3. Objectivos

Objectivo geral

- Avaliar a carga horária do trabalho como factor gerador do estresse ocupacional nos profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma, em Cabo Delgado.

Objectivos específicos

- Estimar a carga horária dos profissionais de saúde do Centro de Saúde de Palma no trabalho;
- Descrever os factores de risco para o desenvolvimento do estresse ocupacional nos profissionais de saúde no Centro de Saúde de Palma;
- Explicar a relação a carga horária no trabalho e o grau de risco de desenvolvimento de estresse ocupacional pelos profissionais do centro de Saúde de Palma.

1.4.Hipóteses

H₀: A carga horaria de trabalho não constitui factor de risco para o desenvolvimento de estresse ocupacional nos profissionais do centro de Saúde de Palma;

H₁: Profissionais do Centro de Saúde de Palma com mais tempo de permanência desenvolvem maior resistência ao estresse ocupacional, ou, inversamente, podem sentir-se mais fatigados e estressados devido a rotina prolongada;

H₂: Profissionais do Centro de Saúde de Palma com mais tempo de permanência sentem-se fatigados;

H₃: Existe uma relação estatisticamente significativa entre a sobrecarga de trabalho e o estresse ocupacional profissionais de saúde do centro de saúde de Palma, Cabo Delgado

1.5. Justificativa

A pesquisa tem interesse pessoal e profissional na área da saúde, o que motiva a investigação sobre o estresse ocupacional e suas consequências. O estudo permite ao pesquisador desenvolver competências em pesquisa, análise de dados e compreensão de fenómenos sociais complexos. Tem ainda relevância na contribuição de práticas profissionais pois os resultados da pesquisa podem informar práticas de gestão e políticas de saúde, contribuindo para a formação e atuação do pesquisador na área.

O estresse ocupacional pode afectar a qualidade do atendimento prestado aos pacientes. Avaliar é fundamental para promover a saúde e o bem-estar dos profissionais, impactando diretamente a sociedade.

Apesar de existirem estudos sobre o estresse ocupacional, a relação específica com a carga horária não está suficientemente explorada. A pesquisa contribui para o desenvolvimento de teorias sobre o estresse ocupacional, oferecendo novos insights e dados empíricos que podem ser utilizados em estudos futuros. O tema envolve áreas como psicologia, saúde pública e gestão, permitindo uma abordagem interdisciplinar que enriquece o conhecimento científico.

CAPÍTULO II: REVISÃO DE LITERATURA

Revisão de literatura é a tomada de contas sobre o que foi publicado acerca de um tópico específico (Taylor e Proctor, 2001). Neste capítulo são arroladas abordagens sobre carga horária e estresse ocupacional.

2.1. Carga horária do trabalho

O termo carga horária de trabalho é uma construção teórica resultante da necessidade de compreender que, para uma determinada situação de trabalho, há uma tensão permanente entre as exigências do processo e as capacidades biológicas e psicológicas dos trabalhadores para respondê-las, (Seligman-Silva, 1994). Stoll *et al.* (2007), afirmam que carga horária é qualquer esforço fisiológico resultante de reacções. Enquanto Balch (2010) e Smith (2008) defendem que a carga de trabalho é definida em função de número de horas trabalhadas. A carga horária de trabalho refere-se ao tempo que um colaborador dedica às suas actividades laborais dentro de um determinado período, geralmente semanal (Brasil, 1943).

2.1.1. Tipos de Carga horária de Trabalho

A carga horária compreende ao tempo que um colaborador dedica às suas actividades laborais dentro de um determinado período, geralmente semanal (Brasil, 1943).

➤ Jornada integral

A jornada integral é a carga horária padrão estabelecida trabalhista de um país. No Brasil por exemplo a Consolidação da Lei do Trabalho (CTL) estabelece uma jornada de 44 horas semanais, distribuídas em até 8 horas diárias (Brasil, 1943).

➤ Jornada Parcial

A jornada parcial é caracterizada por uma carga horaria reduzida em relação à jornada integral. No Brasil, a reforma Trabalhista de 2017 permitiu jornadas parciais de 30 horas semanais sem possibilidade de horas extras, ou até 26 horas semanais com até 6 horas extras (Brasil, 2017).

➤ Jornada Reduzida

A jornada reduzida ocorre quando há uma diminuição da carga horária normal, praticada pela categoria, muitas vezes aplicada por convenções colectivas ou acordos de protecção ao emprego (Barros, 2001).

➤ Jornada Intermitente

Modalidade em que o trabalho é esporádico, com registro em carteira, mas o profissional é chamado conforme a demanda. O trabalhador recebe apenas pelo período efetivamente

trabalhado. Exemplo: técnico de enfermagem contratado sob demanda para plantões em fins-de-semana (Brasil, 2017).

➤ **Jornada de Plantão ou Escala**

Jornada aplicada em serviços essenciais (como saúde), um planeamento de horários de trabalho que distribui turnos longos e contínuos para garantir a cobertura das actividades essenciais, especialmente em sectores que funcionam 24 horas por dia como saúde e segurança, geralmente com escalas de 12x36h (12 horas de trabalho seguidas de 36 de descanso), que é comum em profissões de enfermagem. Exemplo: médico em hospital que trabalha 24 horas seguidas e folga 36 horas (Machado, 2011).

➤ **Carga horária nocturna**

Hora nocturna, também conhecida como hora ficta, corresponde a todo trabalho realizado no período da noite. Ela existe com embasamento da constituição federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CTL), sendo garantida para todos os trabalhadores que realizam sua jornada de trabalho a partir das 22h até as 5h da manhã, (Fasig. 2001).

2.1.2. Importância da Gestão de Carga Horária de Trabalho

A gestão eficaz da carga horária de trabalho é fundamental para promover a produtividade, a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores. O tempo de trabalho possui três dimensões principais: duração e a flexibilidade e intensidade. Enquanto a duração e flexibilidade são frequentemente discutidas e regulamentadas, a intensidade do trabalho é menos visível, mas igualmente significativa. A intensificação do trabalho, caracterizada por maior exigência de desempenho em menos tempo, pode levar ao aumento do estresse e ao comprometimento da saúde física e mental dos colaboradores (Cardoso, 2012).

A administração do tempo é uma ferramenta vital no ambiente organizacional, pois auxilia na melhoria de qualidade de vida, diminui o estresse e aumenta a produtividade. Tanto o indivíduo quanto as organizações devem desenvolver estratégias para uma gestão eficiente de tempo, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Além disso a gestão adequada da jornada de trabalho esta directamente relacionada à satisfação dos colaboradores (Reis, 2006).

Segundo Ndilimeke (2020), condições de trabalho adequadas, incluindo uma carga horária equilibrada, contribuem para o aumento da satisfação no trabalho, o que, por sua vez, impacta positivamente no desempenho organizacional.

2.1.3. Carga horária de Trabalho dos Profissionais de Saúde

A sobrecarga de trabalho pode levar ao esgotamento profissional, conhecido como *burnout*, afectando negativamente ao desempenho e a satisfação no trabalho. Os autores, Dezena Vicente, Coutinho José e Luciana Elias, publicado em Julho de 2023, realizaram uma revisão sistemática e meta-análise para investigar o impacto da pandemia de covid-19 no *burnout* entre enfermeiros. A gestão inadequada da carga horária pode afectar a saúde dos profissionais de saúde. Codo (1988) enfatiza que a saúde mental no trabalho é uma urgência prática, e que o sofrimento no trabalho continua, expresso em manifestações como estresse, mas, apesar disso o sofrimento persiste, (Ghasemi Kooktapeh *et al.* 2023).

A autonomia na gestão dos horários de trabalho também é um factor importante. Uhde, Laschke e Hassenzahl (2021) desenvolveram um sistema de Auto agendamento centrado no trabalhador, que dá aos profissionais de saúde mais controlo durante o planeamento de turnos. O estudo revelou que práticas de prevenção de conflitos e apoio ao planeamento individual podem melhorar o bem-estar dos colaboradores.

2.2. Estresse ocupacional

Estresse ocupacional refere-se a um conjunto de sofrimentos psíquicos, consequências físicas ou perturbações psicológicas geradas pelas vivências do trabalho, que afectam o individuo, a qualidade e a prestação do serviço, sendo, portanto, necessário actuar de forma preventiva (Prado, 2016).

Caiaffo (2003), salienta que o estresse ocupacional pode trazer consequências tanto no âmbito pessoal como no nível organizacional. Todo o trabalho possui agentes e estressores e que são comuns a todas as ocupações profissionais. Os factores intrínsecos e extrínsecos trazem em um dos itens a sobrecarga de trabalho como um agente estressor, (Ladeira, 1996).

De acordo com Rossi (2011), o stress ocupacional está associado às características individuais e resultam numa interrupção aguda da homeostasia psicológica ou fisiológica. De acordo com este autor, são três as categorias de estressores ocupacionais: a primeira categoria de estressores refere-se às exigências do trabalho e da tarefa, no que diz respeito a excesso de trabalho, trabalho por turnos, tarefas limitadas, fragmentadas e invariáveis, que proporcionam pouca estimulação e que exigem pouco uso das habilidades ou da expressão da criatividade. O baixo controle, baixo apoio social e alta exigência do trabalho comprometem o bem-estar e se relacionam positivamente com a tensão.

A segunda categoria de estressores refere-se aos factores organizacionais e às exigências de papéis. O conflito de papéis ocorre sempre que os indivíduos enfrentam exigências incompatíveis de duas ou mais fontes que afectam a vida familiar ou o contrário, esta é uma forma comum de conflito de papéis que traduz o conflito entre trabalho e família. Quando dentro de um contexto organizacional, este também pode ser considerado estressante. Esse tipo de situação pode gerar baixa auto-estima, baixo nível de satisfação e problemas gerais de saúde física e mental. Relações interpessoais insatisfatórias e lideranças inadequadas são outras das causas do problema.

A terceira categoria de agentes estressores, é referente às condições, tais como, excesso de ruído, temperaturas extremas, ventilação ou iluminação inadequada e ergonomia imprópria. Caiaffo (2003) salienta que o estresse ocupacional pode trazer consequências tanto no âmbito pessoal como no nível organizacional. De entre as consequências do estresse nas pessoas são, por exemplo: afastamento do trabalho, intervenção hospitalar, desequilíbrio familiar, perda de emprego e constrangimento social. Já no nível organizacional, o estresse pode provocar perdas de oportunidades, queda de produtividade, absentismo e prejuízos financeiros.

Para França e Rodrigues (1997), o desempenho profissional pode ser severamente prejudicado caso o ambiente de trabalho contenha demandas excessivas ou ofereça recursos inadequados para enfrentar as contingências, aumentando o risco de doenças ocupacionais.

O indivíduo, num trabalho estressor, tende a reagir de duas formas: ajuste ativo e passivo. De acordo com Mendes (2012), no ajuste ativo, o indivíduo tenta mudar a estrutura a que está submetido na tentativa de resgatar o prazer; e, no ajuste passivo, ele se torna alienado e desinteressa-se pelo trabalho, executando-o apenas para sobreviver. Rodrigues e Rodrigues (1989), complementam que o ajuste passivo apresenta maior predisposição a doenças e ao absentismo, mas também existe o presenteísmo que é uma atitude que prejudica a saúde do trabalhador e a produtividade da empresa.

2.2.1. Causas do estresse ocupacional

Sutherland; Cooper (1992), agruparam as causas de estresse ocupacional em cinco categorias quanto à sua natureza: intrínsecas ao trabalho, papel na organização, progressão na carreira, afinidades no trabalho, estrutura e clima organizacional.

Na primeira categoria - *causas intrínsecas ao trabalho* - existem dois grupos de factores: as condições físicas do trabalho e os requisitos das tarefas do trabalho.

Na segunda categoria - *papel na organização* - quatro grandes causas de estresse podem ocorrer: conflito de papel, ambiguidade de papel, conflitos de limites e grau de responsabilidade;

Na terceira categoria - *progressão nas diferentes fases da carreira* (início, progressão e manutenção) – podem se referir três grandes causas de estresse: promoção excessiva ou insuficiente, falta de segurança no lugar de trabalho ou medo de perder o lugar de trabalho e estatuto na carreira profissional (frustração das aspirações individuais na carreira profissional);

Na quarta categoria – *afinidade no trabalho* - toma-se em linha de consideração os relacionamentos inadequados entre superiores e subordinados e entre colegas, assim como a dificuldade em delegar responsabilidades e;

Na quinta categoria - *estrutura e clima organizacional* – as causas de estresse identificadas são falta de participação no processo de tomada de decisões, falta de consulta e comunicação efetivas, restrições injustificadas de comportamento, políticas da organização, ausência de sentimentos de integração na organização e estilos de liderança (Sutherland; Cooper, 1992).

2.2.2. Consequências do estresse ocupacional

De acordo com Prado (2016), o estresse ocupacional é um tipo de estresse crônico, por isso tende a afetar a saúde das pessoas, contribuindo para o surgimento de transtornos ou doenças cardiovasculares, doenças músculo-esqueléticas, Síndrome de *Burnout* (esgotamento) e depressão. Também pode levar à adoção de um estilo de vida pouco saudável: má alimentação, transtornos do sono e, inclusive, maior consumo de tabaco e álcool. Estes transtornos estão relacionados de tal forma ao estresse ocupacional que alguns países chegaram a incluí-los em listas de patologias do trabalho.

Caiaffo (2003), apresenta as consequências do estresse nas pessoas, como sendo, afastamento do trabalho, intervenção hospitalar, desequilíbrio familiar, perda de emprego e constrangimento social. Já no nível organizacional, o estresse pode provocar perdas de oportunidades, queda de produtividade, absentismo e prejuízos financeiros

No ambiente social, o estresse ocupacional pode provocar isolamento e negligência pelas relações sociais (família, amigos, cônjuge) e, no ambiente ocupacional, essa situação pode levar à falta de engajamento, diminuição de motivação e satisfação, rendimento reduzido, entre outros, afetando a produtividade e a competitividade da empresa.

Em conformidade com Chiavenato (2008), a saúde ocupacional está relacionada com a assistência médica preventiva. O programa de medicina ocupacional envolve os exames médicos exigidos legalmente, além de executar programas de proteção da saúde dos funcionários, palestras de medicina preventiva, elaboração do mapa de riscos ambientais, relatório anual e arquivos de exames médicos com avaliação clínica e exames complementares, visando à qualidade de vida dos colaboradores e maior produtividade à organização.

2.2.3. Fases do estresse ocupacional

De acordo com Lipp (2003), quando o organismo se depara com uma situação de estresse, surgem reações distintas que podem ser divididas nas seguintes fases:

- *Fase de alarme ou alerta* é a resposta inicial do organismo ao estressor, mobilizando uma resposta inicial do organismo estressor, mobilizando uma resposta orgânica rápida para o enfrentamento. Podem ser observadas nessa fase reacções fisiológicas, como sudorese excessiva, taquicardia, respiração ofegante. Ocorre também a fase positiva do estresse, com aumento do nível de atenção e velocidade na articulação de pensamentos, além do aumento na motivação e vontade de iniciar novos projectos.
- *Fase de resistência* - ocorre o aumento da capacidade do organismo, independentemente da permanência ou não do estressor, com o uso de toda a energia e recursos disponíveis, podendo gerar sensação de desgaste idiopático, inclusive danos à memória. Neste momento há adaptação do organismo, com a respiração, os batimentos cardíacos, a circulação e a pressão arterial voltando aos níveis anteriores.
- *Fase de quase exaustão* – caracterizada pelo enfraquecimento e incapacidade do individuo em resistir ou se adaptar ao estressor, podendo ocasionar leves problemas de saúde, que não o incapacitam.

A fase de exaustão é caracterizada pela incapacidade de resistir ao estressor, em que o organismo é incapaz de elimina-lo ou adaptar-se adequadamente, com surgimento de patologias orgânicas e psíquicas. Podem ser observados sintomas específicos dos órgãos afectados e da patologia que nele se instalar, podendo ocorrer enfarte, úlceras, psoríase, depressão e outros, ou ate mesmo a morte em casos mais graves (Lipp, 2003).

2.2.4. Factores de Estresse Ocupacional

Existem vários factores que contribuem para evolução do estresse ocupacional. Spector (2012), define alguns factores mais comuns:

- Ambiguidade de papéis sendo dividido em intrapapéis ou extrapapéis. O intrapapéis é devido a alta demanda de actividades exigindo que um único funcionário realiza várias actividades de funções diferentes. Os extrapapéis estão relacionados aos deveres da família, pois acontece quando o funcionário terá que faltar no trabalho para resolver algum problema familiar ocorrendo conflito de papéis;
- Carga de trabalho sendo distinguida em dois tipos sendo quantitativa referente à quantidade de actividade a ser realizada e qualitativa é relacionado a dificuldade do serviço;
- Factores sociais estão relacionados aos conflitos com membros da organização e não membros; e
- Política organizacional está ligada ao interesse próprio dos funcionários como recompensas sem mérito.

2.2.5. Stresse Ocupacional em Profissionais de Saúde

Os enfermeiros são um dos grupos profissionais da saúde, que de mais perto lida com aspetos problemáticos de ordem física, psicológica e social, sendo classificada pela *Health Education Authority*, como uma das profissões mais stressantes os profissionais de confrontam-se, diariamente, com situações de sofrimento, ambiente de trabalho sob pressão e urgência de resposta, em que estes profissionais têm que se autocontrolar, mobilizar conhecimentos e gerir relações e emoções (suas e dos outros) (Ribeiro, 2010).

Sendo estes os elementos determinantes que contribuem para o esgotamento profissional e consequentes situações danosas para enfermeiros e doentes. Os profissionais de saúde são mais afetados por transtornos psicológicos que a população em geral, e este facto leva muitas vezes a desenvolver reacções de estresse, bem como sentimentos emocionais de impotência, culpa e, frustração, ansiedade, insegurança, angustia assim como perturbações somáticas, à medida que são confrontados com a realidade do sofrimento dos doentes, (Ribeiro, 2010).

De acordo com Pinto e Silva (2005), o individuo quando tem a perceção de não ter controlo sobre um acontecimento, sendo este evento importante para si, onde seus recursos pessoais e sociais ultrapassam as suas habilidades para lidar com ele, torna-se difícil a sua adaptação

ficando em situação de grande instabilidade, vulnerabilidade ao estresse, com a singularidade de não desempenhar os planos terapêuticos adequados ao doente.

2.3. Relação entre carga horária e estresse ocupacional

A carga horária é um factor interveniente na produtividade e saúde organizacional, dado que jornadas longas de trabalho, faz com que haja a necessidade de mobilizar mais energia do que realmente se dispõe, levando aos colaboradores a níveis extremos de estresse, o que pode acarretar em problemas, tanto para o indivíduo como para a sociedade em geral, (Bacarro, 1990). Segundo Ladeira (1996), todo o trabalho possui agentes e estressores e que são comuns a todas as ocupações profissionais. Os factores intrínsecos e extrínsecos trazem em um dos itens a sobrecarga de trabalho como um agente estressor.

De acordo com Cunha (2007), o estresse ocupacional, por sua vez, emerge quando a pressão e as demandas do trabalho superam a capacidade de um indivíduo de lidar com elas de maneira saudável. O excesso de responsabilidades, a falta de controlo sobre o próprio trabalho, a sensação de desequilíbrio entre vida pessoal e profissional e a pressão constante para atender às expectativas podem desencadear uma variedade de sintomas físicos e emocionais (Duarte, 2015).

No mundo contemporâneo, onde a produtividade e a eficiência muitas vezes se sobrepõem ao equilíbrio e bem-estar, a relação entre sobrecarga de trabalho e estresse ocupacional ganha destaque como um tema crítico e pertinente (Santos, Durãe & Souza, 2019).

A carga horária de trabalho ocorre quando as tarefas e responsabilidades impostas aos trabalhadores ultrapassam sua capacidade de realização dentro do tempo disponível, o ambiente competitivo e a busca incessante por resultados muitas vezes levam as organizações a aumentar as demandas sobre seus colaboradores (Costa, Lima & Almeida, 2003).

O aumento de demandas pode manifestar-se por meio de prazos apertados, volume excessivo de tarefas ou a expectativa constante de estar disponível além do horário de trabalho regular. A sobrecarga de trabalho não apenas afecta a produtividade, mas também cria um terreno fértil para o surgimento do estresse ocupacional (Costa *et al* 2003).

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

De acordo com Prodanov (2013), metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observadas para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar a sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade. Neste capítulo descreve-se os métodos e procedimentos utilizados para conduzir a pesquisa e assegurar os resultados e a seguir apresentados, nele estão inseridos os seguintes itens: descrição do local da pesquisa, tipo de pesquisa, população, amostra e amostragem, técnicas de recolha e análise de dados, questões éticas e limitações.

3.1. Descrição do local de estudo

O Centro de Saúde Palma é uma Unidade Sanitária do nível primário, localizado no bairro Quilawa, Posto Administrativo do distrito de Palma, na Província de Cabo Delgado. A unidade, oferece serviços de assistência do nível primário desde as Consultas Externas, Criança Sadia e em Risco, Programa Alargado de Vacinação, Saúde Materna Infantil, Banco de Socorros e Bloco operatório. Estes serviços são assegurados por profissionais de saúde de regime específico (Médicos e técnicos de saúde).

3.2. Tipo de Pesquisa

Esta pesquisa é básica, descritiva, estudo de caso e quantitativa, quanto à natureza, objectivos, procedimentos e abordagem, respectivamente. Segundo Gil (2019), pesquisa básica objectiva gerar conhecimento novo para o avanço da ciência, busca gerar verdades, ainda que temporárias e relativas de interesse mais amplo e a pesquisa descritiva busca a descrição de características de populações ou fenómenos e de correlação entre variáveis. Estudo de caso é uma pesquisa empírica que investiga fenómenos contemporâneos dentro de um contexto de vida real, utilizado especialmente quando os limites entre o fenómeno e o contexto são pouco evidentes (Yin, 2010).

A pesquisa quantitativa tem como objectivo examinar de maneira sistemática e estatística a relação entre a carga de trabalho e o desenvolvimento de estresse ocupacional em diferentes categorias de profissionais de saúde (Martins, 2020). Para este autor, este tipo de pesquisa utiliza métodos quantitativos para coletar dados e analisar padrões e correlações entre as variáveis estudadas.

3.3. População, amostra, amostragem

De acordo com Marconi e Lakatos (2011), população é o conjunto de seres que apresentam pelo menos características em comum, seja ela a cidadania, etnia, cargo ou função de trabalho. A população de estudo é composta por 59 profissionais de saúde de regime específico do Centro de Saúde de Palma dos quais participaram do estudo 30 como amostra, que segundo Vilelas (2009), é uma parcela conveniente selecionada do universo ou população de acordo com uma regra ou plano. Os participantes foram selecionados através de uma amostragem não probabilística por conveniência que consiste em selecionar uma amostra da população que seja acessível (Hill e Hill, 1998). Neste tipo de amostragem, segundo Gil (2008), o pesquisador selecciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam de alguma forma, representar o universo populacional.

3.4. Técnicas de recolha e análise de dados

Para a recolha de dados foram usadas duas escalas, A Enede que é escala de necessidades de descanso, é uma escala autoexplicativa, com 11 questões objectivas, com quatro alternativas de resposta. As alternativas de resposta são pontuadas pelo método de Likert (nunca = 0, algumas vezes = 1, frequentemente = 2 e sempre = 3), com exceção da quarta questão que apresenta pontuação invertida. A pontuação total da Enede varia entre 0 e 33, que é transformada por regra de três simples em uma escala 0 (mínimo) a 100 (máximo), sendo que quanto maior a pontuação, maiores os sintomas de fadiga apresentados pelo trabalhador, (Moriguchi 2010).

Indivíduos que não responderam cinco ou mais questões foram excluídos do estudo, e os indivíduos que não responderam quatro ou menos questões tiveram sua pontuação ajustada proporcionalmente ao número de questões respondidas (Jensen, 2003).

A segunda escala é o questionário para avaliação do estresse ocupacional, *Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG)*. Este instrumento foi desenvolvido por Gomes (2010), a partir dos trabalhos desenvolvidos em diferentes áreas profissionais, existindo algumas indicações acerca da sua adequação para o estudo do *estresse* ocupacional.

O questionário compreende duas partes distintas. Numa fase inicial, é proposto aos profissionais a avaliação do nível global de *estresse* que experienciam na sua actividade, através de um único item (0 = *Nenhum stress*; 1 = *Pouco stress*; 2 = *Moderado stress*; 3 = *Bastante stress*; 4 = *Elevado stress*).

Na segunda secção, são indicados 24 itens relativos às potenciais fontes de *estresse* associadas à actividade profissional. Os itens distribuem-se por sete subescalas, sendo respondidos numa escala tipo “Likert” de cinco pontos (0 = *Nenhum stress*; 1 = *Pouco stress*; 2 = *Moderado stress*; 3 = *Bastante stress*; 4 = *Elevado stress*). A pontuação é obtida através da soma dos itens de cada dimensão dividindo-se depois os valores encontrados pelo total de itens da subescala. Assim sendo, valores mais elevados significam maior percepção de *estresse* em cada um dos domínios avaliados. Essa classificação é baseada em intervalos preestabelecidos, onde pontuações de 40 a 79 indicam *estresse moderado*. Conforme explicam Paschoal & Tamayo (2004), o indivíduo com nível moderado de *estresse* já pode desencadear adoecimento no trabalho, tanto físico quanto psíquico, trazendo prejuízos em seus resultados profissionais. Os dados foram analisados com recurso ao programa informático *Ms Excel* e os resultados são apresentados em forma de tabelas e gráfico, seguida de explicações detalhadas a respeito das variáveis estudadas. Os resultados são apresentados em tabelas e gráficos, com índices percentuais, devidamente identificados, em diversos pontos de avaliação, na escala de Likert. A seguir apresenta-se os dados e as discussões, por cada dimensão.

3.5. Questões éticas

Em pesquisa científica, a ética envolve todo o processo investigativo, isto é, não se limita à relação entre o investigador e os indivíduos ou os intervenientes da pesquisa. Engloba a escolha do tema, a amostra, os instrumentos de recolha de dados, a análise dos resultados, assim como as conclusões do estudo (Gauthier 1987, citando Fiorentini & Lorenzato, 2009). Nesse contexto, para esta pesquisa solicitou-se uma credencial à Faculdade de Educação, como forma de identificação do pesquisador e posteriormente a submissão de uma carta de pedido de autorização para a recolha de dados à secretaria dos Serviços Distritais de Mulher e Acção Social de Palma. À carta juntou a credencial e o termo de consentimento patente como anexo que comprova a filiação do pesquisador com a UEM.

Outra questão ética que foi levada em conta é o sigilo dos participantes, pois, segundo Mutimucuío (2008), o pesquisador deve resguardar a identidade do participante conservar maior sigilo na codificação e tratamento de dados, isto é, deve remover todos os nomes dos participantes da pesquisa e substituir por números ou pseudónimos. No final da pesquisa espera-se apresentar os resultados aos Serviços Distritais de Mulher e Acção Social de Palma.

3.6. Limitações do estudo

Nesta pesquisa, constituíram limitações:

- A recolha de dados foi feita durante a rotina laboral dos profissionais tendo estes sofrido uma pressão de forma directa ou indirectamente para responder ao questionário;
- Limitações tecnológicas dependendo dos meios utilizados para enviar e receber os questionários, questionário enviado por via telefónica (whatsApp) e, respostas recebidas via scanner;
- Morosidade na resposta da organização em relação ao pedido de colecta de dados.

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE DADOS

Neste capítulo, são apresentados e analisados os dados colectados durante a pesquisa, com o objectivo de confirmar ou refutar as hipóteses formuladas. Os dados são interpretados a luz do referencial teórico discutido nos capítulos anteriores, permitindo uma compreensão aprofundada dos fenómenos estudados. Esta análise busca não apenas descrever os resultados, mas também identificar padrões, relações e implicações relevantes para o campo do estudo.

4.1. Dados Sociodemográficos dos participantes da pesquisa

Variável	Categoria	n	%
Sexo	Feminino	19	63,33
Sexo	Masculino	11	36,67
Faixa etária	21–24 anos	2	6,67
Faixa etária	25–28 anos	7	23,33
Faixa etária	29–38 anos	13	43,33
Faixa etária	40–48 anos	5	16,67
Faixa etária	55–60 anos	3	10,00
Profissão e carga horária	Enfermeiro geral (24h)	15	50,00
Profissão e carga horária	Téc. de medicina geral (8–12h)	4	13,33
Profissão e carga horária	Médico de plantão (24h)	1	3,33
Profissão e carga horária	Enfermeira SMI (24h)	6	20,00
Profissão e carga horária	Anestesiologista (24h)	1	3,33
Profissão e carga horária	Téc. sup. de cirurgia (24h)	1	3,33
Profissão e carga horária	Instrumentista (24h)	1	3,33

Fonte: dados de pesquisa 2025

4.2. Dimensões de análise

Constitui objectivo deste estudo, avaliar a carga horária do trabalho como factor gerador do estresse ocupacional nos profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma. Para a análise e discussão dos dados foram criadas 3 dimensões, que são: tempo de permanência dos profissionais no trabalho; factores de risco para o desenvolvimento do estresse ocupacional e relação entre o tempo de permanência no trabalho e o grau de risco de desenvolvimento de estresse ocupacional.

4.2.1. Dados sobre factores desencadeadores do estresse ocupacional nos participantes da pesquisa

Tabela 1: Resultados da Escala de necessidade de descanso e do Questionário de Stress Ocupacional - Versão Geral (QSO-VG)

	N	Soma	Média	Desvio_Padrão	Variância
Somatório_ENED	30	431	19.5909	3.9869	15.8954
Somatório_QSO	30	1523	63.4583	9.1338	83.4264

Fonte: dados de pesquisa 2025

Para converter a média de 19.5909 numa escala de 0 a 100, considerando que 33 pontos correspondem a 100 pontos na escala, foi usada a regra de três simples máximo (33) equivale a 100 pontos, a média pode ser interpretada como uma percentagem dessa pontuação máxima. $(\text{média observada})/(\text{valor máximo possível} = 19.5909 \div 33 \times 100 = 59,366$. A pontuação média de 59,366 na escala de 0 a 100 indica o nível médio de necessidade de descanso entre funcionários. Dependendo do que a escala representa, mais que a metade dos profissionais de saúde apresentam a necessidade de descanso.

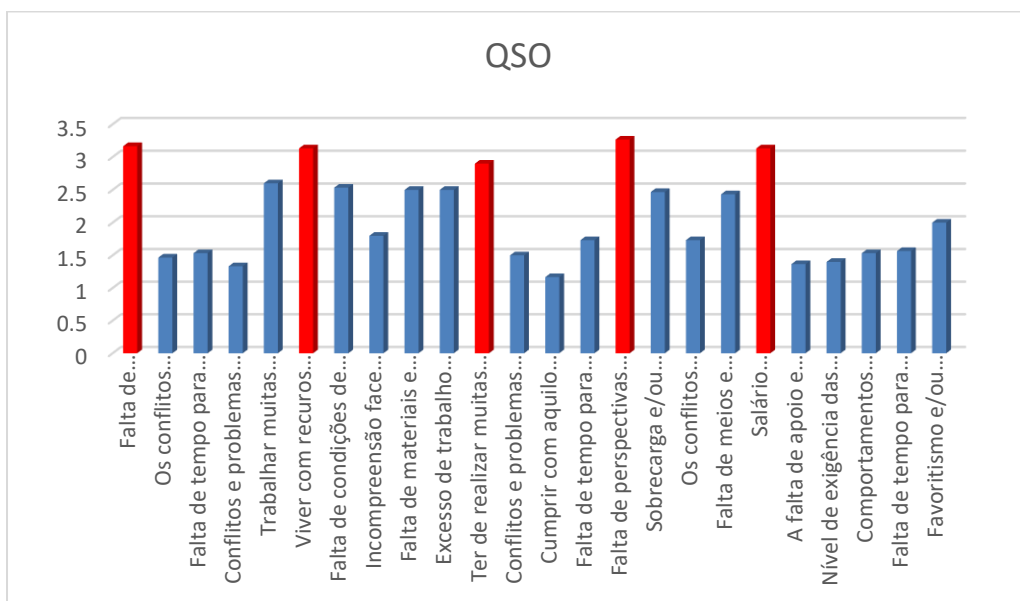
Segundo Moriguchi, Além, Veldhoven e Coury (2010), estudos realizados com ENEDE em trabalhadores e que tenham demonstrado altas pontuações na escala estão associadas à maior incidência de acidentes de trabalho, problemas de saúde e afastamentos podendo assim ser útil para auxiliar a identificação precoce de sobrecarga dos trabalhadores.

Conforme mostra o gráfico 1, os 5 factores com as médias mais altas revelando um panorama abrangente das preocupações e desafios percebidos pelos participantes da pesquisa em seu ambiente de trabalho, nos quais obteve-se uma soma de 1523, com uma média de 63.4583 que sugere que mais da metade dos participantes da pesquisa desenvolveram estresse moderado no seu local de trabalho. Contribuindo para estes resultados, Paschoal & Tamayo (2004), explicam

que o indivíduo com nível moderado de estresse já pode desencadear adoecimento no trabalho, tanto físico quanto psíquico, trazendo prejuízos em seus resultados profissionais.

As questões com pontuações acima de 79 indicam um nível elevado do estresse ocupacional. Estas áreas podem ser críticas e necessitam de atenção imediata para evitar impactos negativos na saúde mental e no desempenho dos profissionais de saúde. Os resultados apontam que os principais factores geradores do estresse no centro de saúde de palma são: falta de possibilidade de desenvolvimento de carreira com média (3.166), viver com recursos financeiros ou salário de que disponho com media (3.1), ter de realizar muitas horas de trabalho com media de (2.9), falta de perspectiva de progressão na carreira com uma media de (3.266), e a questão de salario inadequado ou insuficiente com uma média de (3.1). Os aspectos acima mencionados, estão associados aos principais factores estressores no ambiente de trabalho. Estas observações podem ser aferidas no gráfico abaixo:

Gráfico 1: Variáveis mais destacadas com médias altas como principais Factores que desencadeiam estresse ocupacional nos participantes da pesquisa.



Legenda

	Médias com estresse moderado
	Pouco ou nenhum estresse

Fonte: dados de pesquisa 2025

4.2.3. Impacto da Carga Horária de trabalho dos Profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma

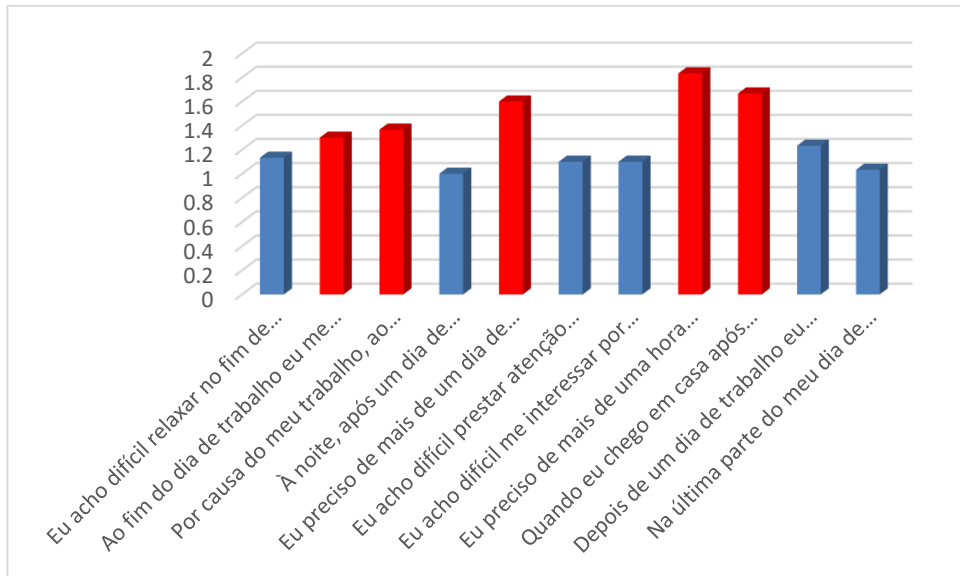
Segundo Moriguchi, Além, Veldhoven e Coury (2010), estudos realizados com ENEDE em trabalhadores e que tenham demonstrado altas pontuações na escala estão associadas à maior incidência de acidentes de trabalho, problemas de saúde e afastamentos podendo assim ser útil para auxiliar a identificação precoce de sobrecarga dos trabalhadores. A classificação sugerida da ENED conforme o protocolo do estudo numa regra de três (3) níveis é: 0 – 11 Pontos baixa necessidade de descanso, 12 – 22 Pontos indicam necessidade moderada de descanso e 23 – 33 Alta necessidade de descanso. Cada questão tem uma soma total e, uma média calculada com base nas respostas dos 30 participantes.

A média indica a tendência a geral das respostas dos funcionários para cada questão. Uma média mais alta sugere uma necessidade de descanso ou maior dificuldade em relaxar após o trabalho. A maioria dos profissionais (21) tem uma percentagem de 70% que corresponde uma necessidade moderada de descanso, o que pode indicar um risco para saúde, pois a necessidade moderada de descanso está associada a um nível de cansaço que pode impactar a saúde e o bem-estar a longo prazo.

Apenas 1 profissional apresenta alta necessidade de descanso, o que é na mesma preocupante, mas não representa maioria. Questões com médias mais altas, como “Eu preciso de mais de uma hora para me sentir completamente descansado depois de um dia de trabalho” com uma média de 1.8 e “Quando eu chego em casa após o trabalho preciso ser deixado em paz após um tempo” com média de 1.6, indicam que os profissionais sentem uma necessidade significativa de descanso. “Ao fim de um dia de trabalho me sinto realmente acabado” com uma soma de 39 pontos, com uma média de 1.3, interpreta que os profissionais se sentem bastante cansados ao final do dia.

De igual modo a questão “Por causa do meu trabalho, ao fim do dia eu me sinto muito cansado” com um somatório de 41, média de 1.3 relata um cansaço significativo depois do trabalho. A média 1.1 que provem da questão “Eu acho difícil relaxar no fim de um dia” sugere que a maioria dos funcionários tem uma dificuldade moderada para relaxar após o fim de um dia. Questões com médias mais baixas, como “Na última parte do meu dia de trabalho, o cansaço me impede de fazer meu trabalho tão bem quanto normalmente faria se não tivesse cansado” com média 1.0, sugerem que, em média os profissionais não sentem que o cansaço afecta tanto o desempenho final do dia.

Gráfico 2: Impacto da Carga Horária de trabalho dos Profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma



Legenda

	Médias com moderada ou alta necessidade de descanso
	Baixa necessidade de descanso

Fonte: dados de pesquisa 2025

4.2.2. A relação entre a carga horária de trabalho e estresse ocupacional dos Profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma

Tabela 4: Resumo dos cálculos da correlação de Spearman

Elemento	Valor
Número de pares (n)	30
Somatório dos quadrados das diferenças	$\Sigma d^2 = 4322.5$
Fórmula aplicada	$r_s = 1 - (6\Sigma d^2 / n(n^2-1))$
Resultado	$r_s \approx 0.038$

Fonte: dados de pesquisa 2025

A análise de correlação de *Spearman* revelou uma correlação negativa e estatisticamente não insignificativa, praticamente inexistente entre o estresse ocupacional e a carga horária ($r\hat{o} = 0,038$, p menor que 0,005) entre a Necessidade de Descanso dos profissionais de saúde (MÉDIA_ENEDE) e o Estresse Ocupacional (MÉDIA_QSQ). Os dados da MÉDIA_ENEDE e MÉDIA_QSQ indicam que a maioria dos profissionais do centro de saúde de Palma, apresenta uma necessidade moderada de descanso e nível moderado de estresse ocupacional, refutando essa hipótese. A significância de 0,005 indica que a probabilidade de observar essa correlação por acaso é inferior a 1% (considerando um nível de significância de 0,01), reforçando a validade estatística da correlação. De acordo com Paiva e Saraiva (2005), exigências hospitalares associadas às actividades profissionais podem aumentar a pressão psicológica fazendo com que o colaborador se sinta sobrecarregado e, por sua vez, acarretar uma queda na qualidade de vida emocional, levando o indivíduo ao estresse. Os resultados acima Não existe uma correlação positiva e estatisticamente significativa ($r\hat{o} = 0,038$, p menor que 0,005) Os resultados da pesquisa confirmam a hipótese zero, segundo a qual “A carga horária de trabalho não constitui por si só factor de risco para o desenvolvimento de estresse ocupacional nos profissionais do centro de Saúde de Palma”; e refutam a hipótese 3 segundo o qual “existe uma relação estatisticamente significativa entre a sobrecarga de trabalho e o estresse ocupacional profissionais de saúde do centro de saúde de Palma, Cabo Delgado”.

CAPÍTULO V: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

No quinto capítulo faz-se a conclusão e avançam-se as recomendações, à luz das conclusões discutidas anteriormente.

5.1. Conclusão

Esta pesquisa avaliou a carga horária do trabalho como factor gerador do estresse ocupacional nos profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma, em Cabo Delgado. Em relação ao tempo de permanência dos profissionais de saúde do Centro de Saúde de Palma no trabalho, os resultados mostraram que a maioria dos funcionários tem uma necessidade moderada de descanso. Isso significa que a carga horária, embora não de forma extrema, está a afectar o bem-estar dos profissionais. A maioria dos funcionários apresenta um nível moderado de estresse, o que sugere que a carga horária está a contribuir para o estresse ocupacional.

No que diz respeito a factores de risco ao estresse ocupacional nos profissionais de saúde no Centro de Saúde de Palma, foram identificados, as relações interpessoais estabelecidas no dia-a-dia, o excesso de trabalho, a carreira e remuneração, compensação justa e adequada, a oportunidade de crescimento contínuo, segurança no trabalho, dependência e salário, muitas horas de trabalho, falta de perspectiva de progressão na carreira e salário inadequado ou insuficiente. São aspectos fazem do trabalho fonte de desprazer e adoecimento.

Os resultados mostraram existir uma correlação negativa e estatisticamente não significativa, praticamente inexistente entre o estresse ocupacional e a carga horária entre a Necessidade de Descanso e o Estresse Ocupacional. Entre o tempo de permanência no trabalho e o grau de risco de desenvolvimento de estresse ocupacional pelos profissionais do centro de Saúde de Palma. Os resultados indicaram que a maioria dos profissionais do centro de saúde de Palma, apresenta uma necessidade moderada de descanso e nível moderado de estresse ocupacional, refutando a hipótese.

5.2. Recomendações

Com base nos resultados da pesquisa recomenda-se ao Centro de Saúde de Palma, que:

- Considere a possibilidade de ajustar a carga horária e implementar pausas regulares para ajudar a reduzir a necessidade de descanso e o nível de estresse;
- Implemente programas de bem-estar no local de trabalho, como sessões de relaxamento, actividades físicas para ajudar a reduzir o estresse;
- Ofereça o apoio específico para o funcionário que apresenta alta necessidade de descanso, através de aconselhamento ou ajuste no horário de trabalho;
- Continue a monitorar os níveis de estresse e a necessidade de descanso para identificar tendências ao longo do tempo e ajustar as estratégias conforme necessário;
- Encoraje aos funcionários a dar feedback sobre a carga horaria e o ambiente de trabalho para identificar áreas de melhorias.

6. Referências bibliográficas

- Asystematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 47(12), 1580-1592.
- Bacarro, A (1990). *Vencendo o estresse: como detectá-lo e superá-lo*. Petrópolis, RJ: vozes.
- Balch, C. M. (2010). *Surgeon Distress as Calibrated by Hours Worked and Nights on Call*.
- Barros, R. P. de, & Courseuil, C. H. L. (2010). *A reforma do mercado de trabalho no Brasil: Diagnóstico e sugestões*. IPEA.
- Brasil. (2007). Lei n. 13.467, de 13 de Junho de 2007 (Reforma Trabalhista).
- Caiaffo, Giovanna e Almeida (2003). *Estresse ocupacional: estudo realizado junto aos funcionários dasudema* 68f. Trabalho de Conclusão de Estagio (Administração de Recursos Humano).
- Cardoso, A. C. M. (2012). Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Revista Sociedade e Estado*, 27 (1), 55-78.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de pessoas*. (3ª ed). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Codo, W. (1988). Saúde mental e trabalho: uma urgência pratica. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 8 (20), 20-24, <httpdx.doi.org10.1590>.
- Costa, A. L., Lima, R. C., & Almeida, A. M. (2003). *Estresse ocupacional e qualidade de vida no trabalho*. *Revista de Psicologia da UNESP*, 2 (1), 35-42.
- Couto, H. A. (1987). *Stress e qualidade de vida dos executivos*. Rio de Janeiro, RJ: Cop.
- Cunha, J. M. (2007). *O estresse ocupacional na profissão de enfermagem*. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 1 (1), 47-54.
- Dejour, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo:
- Fasig, (2001). *O que é a Carga Horária de um Enfermeiro*. (1ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Gauthier, J. (1987), E. A., & Lorenzato, A. M. (2009). *Psicologia e trabalho: uma abordagem integrativa*. Campinas: Editora Alínea. Não entendi esta forma apresentar as referências

- Ghasemi, K. Z., Dustmohammadloo, H., Mehrdoost, H., & Fatehi, F. (2003). *In the line of Fire: A system review and Meta-Analysis of Job Burnout among Nurses*. arXiv preprint arXiv:2312.14853.
- Gil, A.C. (2002). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. (6ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Gomes, A.R. (2010). *Questionário de Stresse Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG)*. Relatório técnico não publicado. Braga: Universidade do Minho.
- Hill, M. & Hill, A. (1998). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Silabos.
- Jhonson, C. & Smith, C.A (2008) *Mid-Term terminal Concept of operation: Evaluation and Evolution Analysis*. IEEE.
- Ladeira, Marcello e Bronzo (1996). *O processo do stress ocupacional e a psicopatologia do trabalho*. Revista de administração. São Paulo.
- Limongi-Franca, A. C., & Rodrigues, A. L. (2005). *Stress e trabalho: Uma abordagem psicossomática* (4ª Ed.). São Paulo: Atlas.
- Lipp, M. E. N. (2003). *Mecanismos neuro psicofisiológicos do stress: teoria e aplicações clínicas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Machado, M. H. (2011). *Perfil da enfermagem no Brasil: Panorama institucional e sociodemográfico*. Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz).
- Marconi e Lakatos (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica*. (5ª ed). São Paulo: Atlas;
- Marconi e Lakatos (2011). *Técnica de Pesquisa: Planeamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise, e interpretação de dados*. (7ª ed). São Paulo: Atlas.
- Mendes, A. M. B., & Araujo, L. K. R. (2012). *O sujeito em acção: diálogos entre a psicodinâmica do trabalho e a psicanálise*. In A. M. B. Mendes & L. K. R. Araujo (Orgs.), *clínica psicodinâmica do trabalho: O Sujeito em acção* (pp. 21-37). Curitiba, PR: Juruá.
- Moriguchi, C. S., Trevizani, T., Oliveira, A. P., & Coury, H. J. (2013). *Estresse ocupacional e dor musculoesquelética em enfermeiros*. Revista Brasileira de Enfermagem, 66 (6), 866872.

- Moriguchi, N., Além, P., Veldhoven, M. van, & Coury, D. L. (2010). *Burnout among nurses: Mutimucuo, D. (2008). O impacto do estresse ocupacional nos profissionais de enfermagem.*
- Ndilimeke, N. (2020). *O impacto das condições de trabalho no desempenho e satisfação dos trabalhadores.* Dissertação de Graduação. Centro Universitário de Brasília
- Paschoal, T. M., & Tamayo, M. C. (2004). *Burnout e estresse ocupacional em enfermeiros:*
- Pinto, A. A., & Silva, M. J. P. (2005). Burnout entre os profissionais de saúde: um estudo em hospitais públicos. *Revista Brasileira de Saúde Pública*, 39 (3), 379-386.
- Prado, C. E. (2016). Estresse ocupacional: causas e consequências. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14 (3), 285-289.
- Prodanov, e Freitas (2013). *Ernani Cesar, Metodologia do trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisaa e do Trabalho Acadêmico.* (2ª ed.), Universidade Feevale, Brasil.
- Reis, R. T. (2006). *Gestão do tempo e qualidade de vida como factores de produtividade no trabalho.* Monografia de graduação, Centro Universitário de Brasília.
- Revista Angolana de Enfermagem*, 2 (1), 45-53.
- Rossi, A., Perrewe, P. L., & Merus, J. A. (2011). *Stress e qualidade de vida no trabalho: Stress social – enfrentamento e prevenção.* São Paulo, SP: Atlas.
- Seligman-Silva (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado.* Rio de Janeiro: Cortez.
- Seyle, H. (1974) citado por Malagris, L. E., & Fiorito, S. M. (2006). Estresse e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna.
- Spector, P. E. (2012). Psicologia da saúde ocupacional. In: Spector P. E. *Psicologia nas Organizações.* São Paulo: Saraiva.
- Sutherland, V. J., & Cooper, C. L. (1992). Job stress, satisfaction and mental health among general practioners before and after the introduction of new contracts. *British Medical Journal*, 304, 1545-1548.
- Taylor, D., & Proctor, M. (2001). *The literature review: A few tips on conducting it.* University of Toronto. [htt: advise.writing.utoronto.ca](http://advise.writing.utoronto.ca)

7. Apêndice

QUESTIONÁRIO DE RECOLHA DE DADOS PARA ELABORAÇÃO DO TRABALHO DE CULMINAÇÃO DO CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

Prezado Colaborador (a) do Serviço Distrital de Mulher e Acção Social de Palma

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

Cordialmente, venho por este meio solicitar a sua participação no meu estudo através de preenchimento deste questionário, de carácter, exclusivamente académico visando a recolha de dados para a elaboração do trabalho de culminação do curso (monografia), subordinada ao tema **Avaliar a carga horaria do trabalho como factor gerador do estresse ocupacional nos profissionais de Saúde do Centro de Saúde de Palma.**

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

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

Grato pela colaboração!

Questionário para avaliação da variável Carga Horaria

Parte I: Dados profissionais e Sociodemográficos

- a) Sexo: Masculino----- Feminino F-----
- b) Idade: 47----- anos
- c) Cargo ou função: O espaço para assinalar coloca um Traço _____ em frente
- i) Médico-a _____
 - ii) Psicólogo(a) _____
 - iii) Técnico(a) de Laboratório _____
 - iv) Técnico(a) de medicina geral _____
 - v) Enfermeiro(a) geral _____
 - vi) Enfermeira de Saúde Materno Infantil X
 - vii) Técnico de oftalmologia _____
 - viii) Técnico(a) de Saúde da Comunidade _____
 - ix) Técnico(a) de Farmácia _____
 - x) Nutricionista _____
 - xi) Técnico(a) superior de cirurgia _____
 - xii) Técnico(a) de Instrumentação _____
 - xiii) Técnico de odontostomatologia _____
 - xiv) Técnico de Radiologia _____
 - xv) Técnico(a) de Psiquiatria _____
 - xvi) Anestesiologista _____
- d) Tempo de trabalho neste departamento 11----- anos
- e) Horas diárias de trabalho:
- i) 8 Horas...
 - ii) 12 Horas.....
 - iii) 24 Horas X
 - iv) 48 Horas _____....
 - v) 16 Horas _____....
 - vi) 18Horas _____....
 - vii) 20Horas _____....

PARTE II: ESCALA DE NECESSIDADE DE DESCANSO

As questões nesta escala abordam sobre a frequência com que o (a) participante tem tido algum problema de cansaço, indisposição, ou para relaxar durante o último mês. Por favor, responda TODAS as questões abaixo simplesmente marcando com um X na resposta que mais lhe diz respeito. Para cada pergunta, escolha entre as seguintes alternativas: nunca; algumas vezes; frequentemente ou sempre

Nº	Afirmações	Nunca	Algumas veze	Frequentemente	Sempre
		1	2	3	4
1	Eu acho difícil relaxar no fim de um dia de trabalho			X	
2	Ao fim do dia de trabalho eu me sinto realmente acabado(a)			X	
3	Por causa do meu trabalho, ao fim do dia eu me sinto muito cansado(a).			X	
4	À noite, após um dia de trabalho, eu me sinto bem-disposto(a)	X			
5	Eu preciso de mais de um dia de folga do trabalho para começar a me sentir relaxado(a).				X
6	Eu acho difícil prestar atenção ou me concentrar durante meu tempo livre depois de um dia de trabalho.		X		
7	Eu acho difícil me interessar por outras pessoas assim que eu chego do trabalho		X		
8	Eu preciso de mais de uma hora para me sentir completamente descansado(a) depois de um dia de trabalho.				X
9	Quando eu chego em casa após o trabalho eu preciso ser deixado em paz por um tempo				X
10	Depois de um dia de trabalho eu me sinto tão cansado(a) que não consigo fazer outras actividades.		X		
11	Na última parte do meu dia de trabalho, o cansaço me impede de fazer meu trabalho tão bem quanto eu normalmente faria se não estivesse cansado(a).		X		

PARTE III: QSO-Geral (1ª Parte) |

1. Na escala que se segue, assinale com um círculo o número que melhor indicar o **nível de “stress”** que sente **geralmente** no exercício da sua atividade profissional.

Em **termos gerais**, a minha atividade profissional provoca-me...

Nenhum estresse = 0 Pouco estresse =1 Moderado estresse =2 Bastante estresse =3

Elevado estresse = 4

).

Se alguma das situações referidas não se aplicar ao seu caso particular, por favor não responda a essa questão deixando-a “em branco”

Para cada situação apresentada a seguir, indique, por favor, o nível de stress que sente.		Ne nh um Str ess	Po uc o Str ess	Mo der ad o Str ess	Ba sta nte Str ess	Ele va do Str ess
1	Falta de possibilidades de desenvolvimento e promoção na carreira					X
2	Os conflitos interpessoais entre colegas de trabalho				X	
3	Falta de tempo para manter uma boa relação com as pessoas mais próximas (ex: Cônjuge, filhos, amigos, etc).					
4	Conflitos e problemas com colegas de trabalho.		X			
5	Trabalhar muitas horas seguidas.		X			
6	Viver com os recursos financeiros/salário de que disponho.					X
7	Falta de condições de trabalho.					X
8	Incompreensão face ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, pacientes, etc).					X
9	Falta de materiais e equipamentos para realizar o meu trabalho.			X		

10	O excesso de trabalho e/ou tarefas de carácter burocrático.					
11	Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho.				X	
12	Conflitos e problemas com superiores hierárquicos.					X
13	Cumprir com aquilo que é esperado pelas pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)		X			
14	Falta de tempo para dar apoio e conviver com a minha família/amigos.		X			
15	Falta de perspectivas de progressão na carreira.		X			
16	A sobrecarga ou excesso de trabalho.					X
17	Os conflitos interpessoais com outros colegas de trabalho.		X			
18	Falta de meios e condições de trabalho.					X
19	Salário inadequado/insuficiente.		X			
20	Falta de apoio e ajuda por parte dos meus superiores		X			
21	Nível de exigência das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, pacientes, etc).					X
22	Comportamentos incorretos e/ou inadequados de colegas de trabalho.		X			
23	Falta de tempo para estar com a família/amigos.		X			
24	O favoritismo e/ou discriminação "encobertos" no meu local de trabalho por parte dos meus superiores.		X			

Muito obrigado pela colaboração

ANEXOS

