

MESTRADO EM PSICOLOGIA

“A Intersecção Entre O Álcool e Outras Substâncias Psicoativas e a Rotina Laboral: Um Estudo Quantitativo”

Patrícia Reis Pinto Mendes

M

2024



Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

**“A Intersecção Entre o Álcool e Outras Substâncias Psicoativas e a Rotina
Laboral”**
UM ESTUDO QUANTITATIVO

Patrícia Reis Pinto Mendes

Junho, 2024

Dissertação apresentada no Mestrado de Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pelo Professor Doutor ***Jorge Negreiros*** (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega.

Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

Ao Professor Doutor Jorge Negreiros, obrigada por toda a sua orientação e sapiência.

À Bruna e à Helena, obrigada por estes 5 anos a colapsarmos sempre juntas. Vocês foram a melhor parte deste percurso.

Ao Simão, obrigada por seres tão tu e me fazeres ser tão eu.

À Inês, obrigada pela cerveja belga e pelo companheirismo ao longo de todos estes anos.

À Diana, obrigada por, desde que tínhamos 6 anos, nunca parares de me fazer rir.

À Filipa, obrigada pela motivação constante e por me arrastares para as festas todas.

Ao Gonçalo, obrigada pelas longas horas de estudo sempre juntos.

À minha tia Sandra, obrigada por todos os conselhos e por me acalmares sempre, fossem três da tarde ou duas da manhã.

Ao avô e à Cinda, obrigada por toda a sabedoria, carinho e almoços infinitos.

Ao meu pai, obrigada por me ensinares que não há nada melhor do que ser eu própria.

À avó *Emilinha*, obrigada por teres o melhor ombro de todos e por todos os “leitinhos achocolatados” em momentos de stress.

À minha mãe, obrigada por me ensinares que a vida não se trata só de sobreviver à tempestade, mas de aprendermos a dançar na chuva.

Sem vocês, não seria possível. (E eu finalmente estou a dançar.)

Resumo

O consumo de substâncias psicoativas no local de trabalho tem sérias repercussões, aumentando a incidência de acidentes, prejudicando a saúde e a produtividade dos trabalhadores, e resultando em custos significativos para as organizações. Assim, compreender os fatores que contribuem para esse consumo é crucial para o desenvolvimento de estratégias de prevenção e intervenção, que promovam o bem-estar, a produtividade e a segurança.

O presente estudo visa investigar a prevalência e os padrões de consumo de substâncias e as características do meio laboral envolvente que contribuem para este problema.

Um total de 214 participantes preencheram os critérios de inclusão e responderam a um questionário, recorrendo-se a instrumentos validados como o AUDIT, ASSIST, Questionário Psicossocial de Copenhaga e Questionário de Satisfação no Trabalho.

A análise dos resultados indicou que 61,7% dos participantes possuem um consumo de álcool de baixo risco ou abstinente, enquanto 17,7% apresentam comportamentos problemáticos relacionados ao álcool. Foi, ainda, encontrada uma forte correlação ($\rho = 0,62$) entre o consumo de álcool e o uso de outras substâncias psicoativas. Fatores como as relações com superiores hierárquicos e a satisfação no trabalho encontram-se negativamente correlacionados com scores mais altos no consumo de álcool.

Os resultados destacam a necessidade de intervenções direcionadas para abordar os comportamentos adictivos no local de trabalho, enfatizando a importância dos fatores psicossociais e os seus variados impactos.

Este estudo contribui para compreender a interação complexa entre os ambientes ocupacionais e o consumo de substâncias, fornecendo uma base para futuras pesquisas e desenvolvimento de políticas em saúde ocupacional.

Palavras-chave: Adicção. Meio laboral. Local de Trabalho. Organizações. Consumo abusivo. Álcool. Substâncias psicoativas. Drogas. Fatores de Risco.

Abstract

The consumption of psychoactive substances in the workplace has serious repercussions, increasing the incidence of accidents, impairing the health and productivity of workers, and resulting in significant costs for organizations. Therefore, understanding the factors that contribute to this consumption is crucial for developing prevention and intervention strategies that promote well-being, productivity, and safety.

This study aims to investigate the prevalence and patterns of substance use and the characteristics of the work environment that contribute to this problem.

A total of 214 participants met the inclusion criteria and responded to a questionnaire, using validated instruments such as the AUDIT, ASSIST, Copenhagen Psychosocial Questionnaire, and Job Satisfaction Questionnaire.

The analysis of the results indicated that 61.7% of the participants have low-risk or abstinent alcohol consumption, while 17.7% exhibit problematic behaviors related to alcohol. Additionally, a strong correlation ($\rho = 0.62$) was found between alcohol consumption and the use of other psychoactive substances. Factors such as relationships with hierarchical superiors and job satisfaction are negatively correlated with higher alcohol consumption scores.

The results highlight the need for targeted interventions to address addictive behaviors in the workplace, emphasizing the importance of psychosocial factors and their various impacts.

This study contributes to understanding the complex interaction between occupational environments and substance use, providing a basis for future research and the development of occupational health policies.

Keywords: Addiction. Workplace. Work Environment. Organizations. Substance Abuse. Alcohol. Psychoactive Substances. Drugs. Risk Factors.

Resumé

La consommation de substances psychoactives sur le lieu de travail a de graves répercussions, augmentant l'incidence des accidents, nuisant à la santé et à la productivité des travailleurs, et entraînant des coûts significatifs pour les organisations. Par conséquent, comprendre les facteurs qui contribuent à cette consommation est crucial pour développer des stratégies de prévention et d'intervention qui favorisent le bien-être, la productivité et la sécurité.

Cette étude vise à enquêter sur la prévalence et les modes de consommation de substances ainsi que sur les caractéristiques de l'environnement de travail qui contribuent à ce problème.

Un total de 214 participants ont satisfait aux critères d'inclusion et ont répondu à un questionnaire, en utilisant des instruments validés tels que l'AUDIT, l'ASSIST, le Questionnaire Psychosocial de Copenhague et le Questionnaire de Satisfaction au Travail.

L'analyse des résultats a indiqué que 61,7% des participants ont une consommation d'alcool à faible risque ou sont abstinents, tandis que 17,7% présentent des comportements problématiques liés à l'alcool. De plus, une forte corrélation ($\rho = 0,62$) a été trouvée entre la consommation d'alcool et l'utilisation d'autres substances psychoactives. Des facteurs tels que les relations avec les supérieurs hiérarchiques et la satisfaction au travail sont négativement corrélés avec des scores plus élevés de consommation d'alcool.

Les résultats soulignent la nécessité d'interventions ciblées pour aborder les comportements addictifs sur le lieu de travail, en mettant l'accent sur l'importance des facteurs psychosociaux et de leurs divers impacts.

Cette étude contribue à comprendre l'interaction complexe entre les environnements professionnels et la consommation de substances, fournissant une base pour de futures recherches et le développement de politiques de santé au travail.

Mots-clés: Addiction. Lieu de Travail. Environnement de Travail. Organisations. Abus de Substances. Alcool. Substances Psychoactives. Drogues. Facteurs de Risque.

Índice

1- Introdução	9
2- Enquadramento teórico	10
2.1- <i>Prevalência do consumo no local de trabalho</i>	10
2.2- <i>Preditores do consumo no local de trabalho</i>	12
2.3- <i>Consequências do consumo no local de trabalho</i>	14
2.4- <i>Estratégias de prevenção e intervenção</i>	15
3. Estudo empírico	17
3.1- <i>Objetivo geral</i>	17
3.2- <i>Método</i>	17
3.3- <i>Questões éticas</i>	19
3.4- <i>Questões de investigação</i>	20
3.5- <i>Participantes</i>	21
4. Apresentação e Discussão de Resultados	22
4.1- <i>Perfil profissional, absentismo e segurança no trabalho</i>	23
4.2- <i>Exploração dos padrões de consumo de álcool</i>	25
4.3- <i>Relação entre o consumo de álcool e variáveis profissionais</i>	26
4.4- <i>Associação entre padrões de consumo de álcool e outras substâncias psicoativas</i>	28
4.5- <i>Fatores de risco e proteção relacionados ao consumo de álcool</i>	30
5- Conclusão e considerações finais	34
6- Limitações	35
7- Referências Bibliográficas	37
8- Anexos	43
8.1- <i>Anexo 1- Consentimento Informado</i>	43
8.2- <i>Anexo 2- Formulário de Recolha de Dados</i>	44

1- Introdução

Segundo a Organização Mundial da Saúde (2019), substâncias psicoativas são aquelas que, quando ingeridas ou administradas, têm impacto nos processos mentais, como a percepção, consciência, cognição ou estado emocional, incluindo nelas também o álcool que, apesar de adictivo e de exercer consequências graves sobre a população e a saúde pública, não é inteiramente controlado por quadros jurídicos (Organização Mundial da Saúde, 2018). Na avaliação do uso abusivo e dependência de álcool, constatou-se que 3,5% da população residente em Portugal apresentava problemas relacionados, tendo sido registados 2526 óbitos atribuíveis ao álcool (SICAD, 2023). Quanto à mortalidade relacionada com o consumo de drogas, em 2021 ocorreram 81 mortes, reforçando, assim, a tendência de aumento no último quinquénio (SICAD, 2024).

Efetivamente, Portugal tem dos níveis mais elevados de consumo de álcool do mundo e as taxas mais elevadas de problemas relacionados com o álcool (Ribeiro, 2012), ocupando o 8º lugar no ranking mundial de consumidores de álcool. Para além disso, é importante salientar que, em 2001, entrou em vigor em Portugal uma lei, lei n.º 30/2000 (Diário da República, 2000), que descriminalizou o consumo de todas as drogas. Assim, segundo o atual enquadramento legal, a posse de drogas para uso pessoal e o próprio consumo de drogas continuam a ser legalmente proibidos, mas as infrações a essas proibições são consideradas exclusivamente administrativas e são completamente retiradas do domínio criminal, tendo a avaliação deste modelo mostrado impactos muito positivos (Greenwald, 2009).

Ora, cerca de um terço da vida adulta é passado no local de trabalho e, portanto, o consumo de álcool e de drogas ilícitas estende-se até aí, sendo que a maioria dos utilizadores de substâncias ilegais e consumidores de bebidas destiladas são membros da força de trabalho (Cook e Schlenger, 2002). A Eurofound, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2012), refere, inclusive, que álcool e drogas afetam uma parcela significativa da população trabalhadora, variando entre 5% e 20% dos trabalhadores. Assim, esta adicção representa um problema de saúde pública que influencia a segurança e saúde dos trabalhadores e, embora a literatura sobre o tema não seja muito abundante, tem havido um crescente reconhecimento e interesse pelas consequências que o consumo de álcool exerce no local de trabalho, bem como na sociedade em geral (Sullivan et al, 2019).

Como mencionado anteriormente, o álcool e as drogas representam um problema grave para uma percentagem significativa da população trabalhadora, o que poderá ter impactos negativos para os indivíduos e organizações em termos de problemas de saúde, mais casos de

baixa por doença, absentismo, pior desempenho, conflitos laborais, mais acidentes de trabalho, problemas no que toca à imagem e reputação da empresa, e danos no equipamento ou produtos (Eurofound, 2012).

Dada a escassez de estudos sobre o consumo de substâncias no contexto laboral em Portugal, este trabalho visa desenvolver um estudo quantitativo que relacione o consumo de álcool e substâncias com os fatores e contexto do ambiente laboral. Assim, no primeiro capítulo, será apresentado um enquadramento teórico do objeto de estudo, abordando os subtemas relacionados com o consumo de substâncias e as características do ambiente laboral que podem favorecer tal comportamento. Em seguida, no segundo capítulo, será exposta a metodologia da investigação, detalhando as suas diretrizes. No terceiro capítulo, vamos apresentar os dados recolhidos e, sempre que possível, discutir as principais conclusões, fundamentando-nos na literatura existente. Por fim, no quarto capítulo, encerraremos com uma síntese das conclusões finais deste estudo, destacando, ainda, as suas limitações e sugestões para pesquisas futuras.

Este estudo pretende preencher a lacuna existente na investigação nacional sobre este tema, contribuindo para um melhor entendimento das dinâmicas entre o consumo de substâncias e o local de trabalho. O objetivo é, assim, fornecer dados empíricos que possam informar políticas e intervenções mais eficazes no contexto das organizações, promovendo um ambiente laboral mais saudável e seguro.

2- Enquadramento teórico

2.1- Prevalência do consumo no local de trabalho

A presença significativa de álcool e de drogas na sociedade tem um claro reflexo no local de trabalho, sendo relevante salientar que estas substâncias podem ser consumidas não apenas no local em questão, mas também antes e depois do trabalho ou durante os intervalos, tendo isto importantes efeitos na prática laboral e sendo essa a problemática desta investigação. Embora o consumo de álcool entre a força de trabalho seja comum, consumir no trabalho e estar alcoolizado durante o horário de trabalho são menos habituais (Laslett et al, 2020). Assim, os impactos no desempenho observados não são necessariamente causados pelo consumo de álcool durante o trabalho ou imediatamente antes de ir trabalhar, mas podem ser consequência

de ressacas repetidas ou até mesmo dos efeitos secundários de crises e problemas fora do trabalho associados ao consumo de álcool, em situações onde o trabalhador está, e pode sempre ter estado, livre de álcool durante o horário de trabalho. (Blum et al, 1993)

Como mencionado previamente, há uma relativa falta de investigação que aborde diretamente os efeitos do consumo de álcool relacionado com o trabalho (beber antes ou durante o horário de trabalho) nos problemas no ambiente laboral. Estudos sobre problemas relacionados com o abuso de substâncias no local de trabalho raramente terão inquirido diretamente os sujeitos sobre o seu consumo, porém, um número limitado de estudos que examinaram diretamente populações de funcionários na sua generalidade (e não só aqueles em situação já clínica) sobre o seu próprio consumo de álcool antes e durante o trabalho, sugere que estes comportamentos podem ser relativamente comuns (Ames et al, 1997).

Neste seguimento, um estudo de Frone (2006) demonstrou que a presença no trabalho estando de ressaca é 5,5 vezes mais comum (9,23%) do que a presença no trabalho sob a influência direta do álcool (1,68%).

O consumo de álcool no local de trabalho afeta diretamente aproximadamente 15,3% da força de trabalho nos EUA (Frone, 2006). Este fenómeno está em constante crescimento na população mundial, com cerca de 5 a 20% da população ativa europeia também apresentando problemas graves relacionados com esta substância (Borrelli et al., 2022). Adicionalmente, a maioria da população adulta faz parte da população ativa e os trabalhadores inseridos somente no padrão de consumo de risco, constituem um grupo muito maior do que o grupo de consumidores assumidamente alcoólicos (Ames & Bennett, 2011). Assim, o local de trabalho poderá ser uma arena importante para a identificação e implementação de intervenções voltadas para o consumo de risco.

Complementarmente, uma investigação realizada por Thørrisen e colaboradores (2018), demonstrou que, de facto, níveis mais elevados de consumo de álcool estão associados a níveis mais elevados de baixo desempenho no trabalho e, ainda, que cerca de 1 a 3 em cada 10 trabalhadores podem ser considerados consumidores de risco a necessitar de intervenção.

Neste seguimento, prevenção e intervenção no consumo de substâncias psicoativas durante a atividade laboral deve ser considerado como um investimento das organizações e não como um custo, tendo em conta as vantagens profissionais, pessoais e familiares para os trabalhadores e empregadores, com um impacto na produtividade, segurança e saúde (Oliveira e Magalhães, 2020). Para isso, é essencial compreender o consumo e identificar os fatores de risco específicos derivados desse meio.

2.2- Preditores do consumo no local de trabalho

O consumo abusivo no trabalho depende da combinação de múltiplos fatores, alguns deles ligados a características e estilos de vida individuais, como o sexo ou situação familiar, e outros relacionados com a natureza profissional, como a tipologia do trabalho, ritmos e cadências, trabalho por turnos, *stress*, entre outros (Buvik et al, 2018).

Evans e colaboradores (2019) demonstram que é mais provável ocorrer este abuso entre trabalhadores jovens, do sexo masculino e com uma menor escolaridade. Ainda, demonstram que indivíduos solteiros, sem filhos a seu cargo, são as pessoas mais suscetíveis de contribuir para este fenómeno.

Ademais, a localização geográfica exerce igualmente um papel importante na prevalência do consumo abusivo de álcool. Um estudo de Rehm e colaboradores (2009), para além de demonstrar também que os homens apresentavam mais transtornos relacionados ao álcool do que as mulheres, identificou que as regiões com níveis significativamente mais altos de transtornos relacionados ao uso de álcool estavam no sudeste asiático, nas Américas e na região do Pacífico ocidental.

Neste seguimento, verificam-se ainda diferenças ao nível do setor de atividade, sendo que *bartenders* e profissionais da construção, nos Estados Unidos, apresentam taxas mais elevadas de consumo de álcool que são aproximadamente o dobro das taxas médias nacionais (Cook e Schlenger, 2002). Ainda nos Estados Unidos, a organização Centros Americanos de Dependência (2019) salientou que também advogados, enfermeiros e outros profissionais de saúde, bem como artistas e gestores, estão em maior risco de consumo excessivo de álcool ou de problemas relacionados com o álcool. Um estudo recente, realizado por Moniz e colaboradores (2023), em Portugal, revela que quase 9% dos juizes admitem usar haxixe e cocaína e mais de 11% recorrem ao álcool para lidar com o stress do trabalho. Em comparação, o consumo de álcool e drogas ilícitas entre advogados e procuradores é significativamente menor (Moniz et al, 2023). Por outro lado, na Austrália, por exemplo, é reportado um consumo mais elevado nas indústrias de hospitalidade, agricultura, retalho, transportes e serviços financeiros (Pidd et al., 2011).

Também em Portugal, 25% dos trabalhadores do setor da construção e obras públicas declararam ter bebido álcool durante o horário de trabalho (Bizarro, 2007). Por conseguinte, conseguimos perceber que o padrão de consumo difere no que diz respeito ao uso pessoal e às características do local de trabalho, incluindo sexo, idade, estado civil, ocupação, e situação profissional (Frone, 2006).

Ainda a um nível descritivo, um estudo realizado por Zhang e Snizek (2003) mostra que pessoas em grupos politicamente e socialmente menos poderosos têm mais probabilidade de usar drogas ilícitas do que aquelas em grupos com maior poder. Os autores referem que, no geral, gestores, trabalhadores de colarinho-branco e trabalhadores braçais mais qualificados têm taxas de prevalência mais baixas tanto de uso de drogas ilícitas como de consumo excessivo de álcool do que trabalhadores em outras ocupações, como construção civil, preparação de alimentos, empregados de mesa, ajudantes e operários. Uma possível explicação para isso é que o *stress* laboral e o uso de substâncias “andam de mãos dadas”, com as drogas e o consumo excessivo de álcool sendo utilizados como “válvulas de escape” para pessoas que ocupam posições ocupacionais de estatuto relativamente baixo.

Segundo Frone (2006), os turnos de trabalho também são relevantes. Comparativamente com os trabalhadores em turnos diurnos, aqueles que trabalham em turnos não convencionais, envolvendo horários de trabalho irregulares ou flexíveis, estavam mais propensos a relatar consumo de bebidas alcoólicas antes de virem para o trabalho, durante o expediente, e a estarem no trabalho sob a influência de álcool.

Fatores que podem influenciar a insatisfação no trabalho estão presentes de diferentes formas e têm repercussões diversas no fomento de padrões adictivos de consumo. As razões relacionadas ao trabalho, segundo a Eurofound (2012), incluem a existência de condições físicas difíceis ou desconfortáveis (como um ambiente frio), baixa satisfação no trabalho, práticas de horários irregulares, autopercepção de baixo apoio por parte de colegas e superiores, assédio no trabalho e fatores relacionados com o *stress* ocupacional. Destacam-se, ainda, os relacionamentos interpessoais, essencialmente baseados na competição, a pressão para obter uma maior produtividade, a frustração referente à expectativa de reconhecimento e/ou salários, o sentimento de ser injustiçado ou desrespeitado, o enfrentamento de dificuldades próprias de determinadas tarefas, a falta de sentido da própria atividade e o medo de ficar desempregado e/ou de não satisfazer as exigências assumidas (Faiman, 2012).

Os resultados de um estudo levado a cabo por Fernandes e Gherardi-Donato (2017) demonstram, ainda, que fatores culturais, como a aceitação social do álcool, questões sociais, como a necessidade de autoafirmação das mulheres em organizações dominadas por uma cultura masculina, a perda de identidade cultural, experiência comum entre imigrantes, e a falta de apoio psicológico para lidar com a pressão e o trauma no trabalho, influenciam o uso de substâncias psicoativas como estratégias de *coping*.

2.3- Consequências do consumo no local de trabalho

O consumo de álcool e de substâncias psicoativas no local de trabalho é uma questão para os empregadores, para as autoridades e para a sociedade em geral uma vez que traz com ele diversas consequências e coloca em perigo os trabalhadores, os colegas e a empresa em si. Dependendo do ramo de atividade, esse risco pode, por vezes, estender-se ao público em geral.

Segundo um manual da Organização Internacional do Trabalho (2003), o abuso de álcool e substâncias nos locais de trabalho apresenta várias consequências adversas. Estas incluem um aumento significativo do risco de acidentes, maior absentismo e falta de pontualidade entre os trabalhadores afetados. Além disso, o relatório aponta para pressões adicionais sobre os colegas, conflitos no ambiente de trabalho e até mesmo incidentes de violência e furtos. Estes problemas não só afetam a produtividade, mas também resultam em custos adicionais de substituição de funcionários devido à alta rotatividade associada ao consumo de drogas e álcool. Estes resultados destacam a necessidade de abordar e prevenir o abuso de substâncias nos locais de trabalho.

A perda de produtividade é um custo predominante do consumo de álcool, o que destaca o significativo encargo económico para a sociedade causado por esta adicção. De facto, a principal causa dos custos totais atribuíveis ao álcool é o custo da redução da produtividade, representando 72,1% do custo total (Rehm et al., 2009).

Surpreendentemente, de acordo com um estudo realizado por Jørgensen e colaboradores (2017), tanto a abstinência de álcool quanto o consumo elevado de álcool estavam associados a um aumento do risco de desemprego e de absentismo por doença entre os homens. Um facto curioso, por outro lado, de acordo com esta investigação levada a cabo na Dinamarca, é que ficou evidente que o consumo semanal de álcool e os episódios de consumo excessivo estavam vagamente relacionados com o risco de desemprego, ausência por doença e pensão de invalidez entre mulheres que se abstêm de consumir álcool, em comparação com aquelas que têm um baixo, mas constante consumo.

Estando o absentismo fortemente associado ao consumo abusivo de substâncias, um estudo norte-americano (Parsley et al, 2022) verificou que pessoas com transtornos relacionados ao uso de álcool contribuíram, anualmente, para uma totalidade de mais de 232 milhões de dias de absentismo. Estes investigadores descobriram, ainda, que, embora as pessoas com transtorno do uso de álcool representassem cerca de 9,3% da força de trabalho a tempo inteiro, aqueles com problemas de consumo de álcool respondiam por 14,1% do total de ausências no local de trabalho.

Não podemos também deixar de mencionar que cerca de 40% dos acidentes de trabalho estão direta ou indiretamente ligados ao consumo de álcool e os trabalhadores que fazem uso de substâncias têm uma probabilidade maior de se envolverem em acidentes laborais quando comparados àqueles que não consomem (Organização Internacional do Trabalho, 2003). Para além disso, segundo o CRAN, Centro Regional de Alcoologia do Norte, cerca de ¼ dos acidentes de trabalho são resultantes do consumo excessivo de álcool (Bizarro, 2007). Contudo, ainda que o consumo excessivo nem sempre resulte em situações tão extremas, beber durante o dia no local de trabalho, ou fora, entre pausas, e depois de ir trabalhar, acarreta, igualmente, uma panóplia de consequências danosas para o meio laboral, o que reforça importância extrema desta temática como foco de investigação.

Para além dos fatores mencionados, é importante realçar que o consumo de álcool e outras substâncias no trabalho também coloca em causa a performance do trabalhador, uma vez que pode tornar ainda mais difícil lidar com questões como *stress*, pressão e ansiedade, tão comuns nos ambientes de trabalho contemporâneos (Fernandes e Gherardi-Donato, 2017).

Lipsey e colaboradores (1997, como citado em McFarlin et al, 2001), referem que o consumo de álcool pode não apenas aumentar o comportamento agressivo dos consumidores, mas também aumentar a probabilidade de esses indivíduos adotarem comportamentos que aumentem a probabilidade de agressão e, portanto, fatores como a agressividade, assim como flutuações de humor e impulsividade, são apenas algumas características associadas ao consumo recorrente de álcool (Dvorak et al, 2015) e que podem acarretar diversas consequências laborais.

A um nível mais profundo isto leva-nos, ainda, a consequências no que toca à imagem externa do local de trabalho (Eurofound, 2012) uma vez que a adicção entre trabalhadores causa desvios a nível comportamental e de desempenho, o que pode deteriorar a reputação de uma empresa.

2.4- Estratégias de prevenção e intervenção

Esta problemática é uma questão controversa que tem subido na agenda dos recursos humanos nos últimos anos e diferentes organizações têm vindo a adotar diversas abordagens à testagem de substâncias psicoativas no local de trabalho, algumas seguindo uma abordagem de tolerância zero e outras desenvolvendo uma política mais matizada (Oliveira e Magalhães,

2020). Indubitavelmente, o consumo de substâncias está significativamente correlacionado com o emprego e, assim, o local de trabalho representa uma área de oportunidade para mudar os comportamentos de risco, devendo desempenhar um papel fundamental na prevenção da adicção.

O Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos Estados Unidos considera o local de trabalho como "o canal mais importante para alcançar sistematicamente a população adulta através de informações sobre saúde e programas de promoção da saúde" (Pelletier, 1996, como citado em Dusenbury, 1999).

Entre as iniciativas importantes da UE destacam-se as atividades do Observatório Europeu da Droga e da Toxicodependência (OEDT), o Grupo Pompidou (Conselho da Europa), que contribui para a luta contra o abuso e tráfico de drogas, a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU OSHA), o Fórum Europeu «Álcool e Saúde» e o projeto EWA - European Workplace and Alcohol sobre o local de trabalho e o álcool na Europa, em curso até 2013, cofinanciado pela Comissão Europeia (Eurofound, 2012).

Não obstante, a limitada investigação nesta área sempre representou uma grande barreira para a implementação de medidas preventivas no local de trabalho. Antes que essas medidas possam ser efetivamente estabelecidas, é crucial identificar estratégias eficazes de prevenção do abuso de substâncias. No entanto, a relutância dos empregadores em abordar este problema foi uma das principais razões para a escassez de estudos sobre prevenção no local de trabalho e, possivelmente, o maior desafio para o lançamento bem-sucedido de programas de prevenção do abuso de substâncias (Dusenbury, 1999).

Nos últimos anos, contudo, os programas de assistência ao trabalhador (EAPs- *Employee Assistance Programme*), que tiveram origem nos programas ocupacionais de álcool, evoluíram consideravelmente para se tornarem uma fonte mais ampla de recursos para a saúde mental. Com a crescente preocupação atual sobre os custos dos cuidados de saúde e a produtividade, e a percepção de que os problemas relacionados ao uso de substâncias muitas vezes passam despercebidos e não recebem tratamento adequado, há um interesse renovado nas EAPs nas organizações atuais (Merrick et al, 2012).

Segundo o autor Vicary (1989), é crucial rever as estratégias de prevenção anteriores para orientar a criação de novos programas de prevenção no ambiente de trabalho. Essas estratégias incluem diferentes abordagens, como educação acerca das substâncias, desenvolvimento pessoal, atividades alternativas e intervenções comunitárias. A avaliação desses programas, conforme demonstrado por Vicary (1989), mostrou resultados positivos na prevenção de comportamentos problemáticos relacionados ao uso de substâncias. Portanto, ao

implementar programas de prevenção para os funcionários, é crucial considerar esses conceitos e adaptá-los às necessidades específicas do ambiente de trabalho.

À medida que as EAPs continuam a evoluir, é fundamental estabelecer uma pesquisa bem definida para compreender e aproveitar o seu potencial para lidar e tentar pôr fim aos problemas relacionados ao uso de substâncias por meio de programas no local de trabalho (Merrick et al, 2012).

3. Estudo empírico

3.1- Objetivo geral

A revisão extensiva da literatura revelou uma escassez de estudos em Portugal sobre o consumo de substâncias psicoativas no ambiente de trabalho. Essa lacuna sublinha a relevância desta pesquisa, que visa compreender melhor esse fenómeno.

O presente estudo tem como objetivo esclarecer os fatores que levam ao consumo de substâncias psicoativas entre trabalhadores, explorando como variáveis sociais, psicológicas e do meio laboral contribuem para esse comportamento. Além disso, pretende-se analisar os impactos desse consumo na saúde física e mental dos trabalhadores, na sua produtividade e no seu bem-estar geral. Através de um questionário detalhado, será possível obter dados empíricos que permitam compreender melhor a dinâmica desse fenómeno, visando fornecer informações valiosas para a elaboração de políticas e práticas empresariais que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, bem como para o desenvolvimento de programas de prevenção e intervenção mais eficazes.

3.2- Método

Diante da necessidade de quantificar empiricamente as relações entre as variáveis envolvidas e obter uma visão abrangente do fenómeno, optou-se pelo método quantitativo. Este método permite a recolha de dados em larga escala por meio de questionários aplicados a uma

amostra representativa de trabalhadores de diferentes contextos organizacionais. O método de investigação em questão procura fornecer respostas a questões como "Quantas pessoas se sentem de determinada forma?" e "Com que frequência realizam determinado comportamento?" (Creswell, 1994), fornecendo estimativas a partir de uma amostra que podem ser relacionadas com toda a população com um grau de certeza.

A escolha pelo método quantitativo foi a mais lógica, tendo Creswell (1994) dado uma definição muito concisa da investigação quantitativa como um tipo de pesquisa que “explica fenómenos através da recolha de dados numéricos que são analisados usando métodos baseados em matemática, especialmente estatística”. Esta abordagem possibilitou uma compreensão mais objetiva.

Assim, o instrumento utilizado para a recolha de dados foi um questionário online (Anexo 2), desenhado no Microsoft Forms, concebido para abranger várias dimensões sociodemográficas, de modo a obter uma compreensão abrangente do perfil dos participantes. Inicialmente, foram incluídas questões sobre idade, sexo, estado civil, existência de filhos, grau de escolaridade, situação laboral (incluindo setor de atividade, anos na atual função, categoria profissional), tempo dedicado à profissão, jornada de trabalho, absentismo no último ano e número de acidentes de trabalho.

Além disso, o questionário foi elaborado com base em instrumentos validados e adaptados para a versão portuguesa, com o intuito de avaliar diferentes aspetos relacionados ao consumo de álcool, substâncias e fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Entre os instrumentos utilizados, destacam-se:

- a) AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test- Saunders et al., 2023): Este instrumento é amplamente reconhecido e utilizado para detetar diferentes níveis de consumo de álcool, desde o consumo de baixo risco até à dependência. O AUDIT proporciona uma avaliação abrangente do padrão de consumo de álcool dos participantes.
- b) ASSIST (Alcohol, Smoking and Substance Involvement Screening Test- Humeniuk et al., 2010): Além de avaliar o consumo de álcool, o ASSIST permite detetar a gravidade do consumo de outras substâncias, oferecendo uma avaliação abrangente do uso de substâncias dos participantes.
- c) Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen et al, 2005): Este questionário é utilizado para avaliar os fatores psicossociais de risco no ambiente de trabalho, tais como apoio social, justiça no trabalho, insegurança no emprego, assim como outras dimensões relevantes para a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

- d) Questionário Satisfação no Trabalho (Biscaia, 2010): Este instrumento é utilizado para avaliar a satisfação e o envolvimento dos trabalhadores com o seu trabalho, incluindo aspetos como a pressão e exigência no trabalho, condições para o exercício profissional, interesse no trabalho, adequação para o trabalho, recompensa pelo trabalho e relações interpessoais e autonomia.

Ao utilizar estes instrumentos, procuramos obter uma compreensão mais aprofundada do consumo de álcool e drogas no contexto laboral, bem como dos fatores psicossociais associados, contribuindo assim para uma análise mais abrangente e fundamentada dos resultados obtidos neste estudo.

A recolha de dados ocorreu entre 12 de janeiro e 29 de fevereiro de 2024.

É, ainda, importante salientar que a análise estatística foi realizada com o recurso ao software IBM SPSS Statistics, versão 29. Na estatística inferencial usou-se uma significância α de 0.05, sendo a hipótese nula dos testes rejeitada sempre que o valor de p associado fosse inferior a α .

3.3- Questões éticas

A presente investigação foi conduzida com base em princípios éticos sólidos, entre eles o respeito pela dignidade e direitos da pessoa, o princípio da beneficência e não-maleficência e a privacidade e confidencialidade, com o objetivo de garantir o bem-estar e a proteção dos participantes envolvidos, segundo o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, segundo o estabelecido no Regulamento nº 258/2011 (2011), revisto em 2016. Assim, antes de iniciar a recolha de dados, foram tomadas medidas para garantir o respeito pela dignidade de todos os participantes.

Em conformidade com as normas éticas, todos os participantes foram informados sobre os objetivos do estudo e os procedimentos. O consentimento informado (Anexo1) foi obtido de forma voluntária antes da sua participação no estudo, tendo a confidencialidade e o anonimato sido assegurados em todas as fases do estudo. As respostas dos participantes foram tratadas de forma estritamente confidencial e os dados recolhidos foram anonimizados, de modo a garantir que nenhum dado pessoal identificável fosse divulgado.

Durante a execução do instrumento de recolha de dados, foi, ainda, prestada especial atenção à sensibilidade das questões relacionadas com o consumo de álcool e drogas, de forma a minimizar qualquer potencial impacto negativo.

Por fim, todos os participantes foram informados do seu direito de retirar o seu consentimento a qualquer momento e desistirem da sua participação no estudo, sem qualquer penalização. Poderiam, ainda, a qualquer momento, esclarecer qualquer tipo de questão via o email da investigadora disponibilizado aquando do início e do fim do instrumento.

3.4- Questões de investigação

É importante salientar que são múltiplos os fatores que podem estar relacionados com os comportamentos de consumo abusivo, como por exemplo a genética, influência familiar e social ou problemas de saúde mental (Alhammad et al, 2022). Deste modo, estes fatores não se limitam ao que acontece no meio laboral. Não obstante, este estudo foca-se na importância que o contexto de trabalho tem na vida dos indivíduos e de que forma este interfere para que estes se encontrem num nível de consumo problemático.

Assim, tendo em conta o suprarreferido e a literatura revisada, as questões de investigação avançadas no presente estudo são:

- i) A generalidade dos consumidores problemáticos em meio laboral pertencem ao sexo masculino.
- ii) Os consumidores com maior risco de consumo em meio laboral são maioritariamente do setor secundário.
- iii) Existe um maior consumo ativo entre pessoas com escolaridade mais baixa.
- iv) Pessoas com um risco alto de consumo de álcool também consomem outro tipo de substâncias.
- v) Quanto menor a satisfação no trabalho, mais frequente o consumo ativo.
- vi) Quanto melhor avaliada for a chefia direta, menor é o consumo ativo.
- vii) Existe uma correlação positiva entre o consumo ativo de álcool e a ocorrência de acidentes de trabalho.
- viii) Existe uma correlação positiva entre o consumo ativo de álcool e um maior nível de absentismo.

3.5- Participantes

A realização do presente estudo contou com a colaboração de 226 participantes, sendo os critérios de inclusão: qualquer cidadão português ou estrangeiro, com pelo menos 18 anos de idade, que resida em Portugal e que pertença à população ativa laboral, ou seja, que esteja empregada aquando do momento de resposta ao questionário. Não obstante, e tendo em conta os critérios de exclusão, ou seja, ser menor de idade ou resposta omissa à variável referente, não residentes no país ou resposta omissa à variável referente, não estarem empregados ou resposta omissa à variável referente, foram validadas as respostas de apenas 214 participantes.

Relativamente às características sociodemográficas da amostra, em pormenor na tabela 1, verifica-se que existe um equilíbrio entre o número de homens e mulheres que responderam ao inquérito. A par disto, os inquiridos pertencem, em média, a uma faixa etária bastante jovem ($\bar{X}$ = 31.9 anos, Me = 27.0 anos), o que representa um valor muito inferior à idade média da população empregada em Portugal, que é de 44.2 anos (Censos, 2021). Isto justificará, em grande parte, a clara prevalência do grau de ensino superior (65.4%), do estado civil solteiro (75.2%) e da ausência de filhos (75.7%).

Tabela 1 - Distribuição das variáveis sociodemográficas

Variável	Amostra (n = 214)
Sexo (%)	
Feminino	105 (49.1%)
Masculino	109 (50.9%)
Idade (anos)	
Média (DP)	31.9 (11.1)
Mediana	27.0
Min-Max	18-73
Estado civil (%)	
Solteiro	161 (75.2%)
Casado	44 (20.6%)
Divorciado	8 (3.7%)
Viúvo	1 (0.5%)
Grau de escolaridade (%)	

Ensino primário	11 (5.1%)
Ensino secundário	63 (29.4%)
Ensino superior	140 (65.4%)
Nacionalidade (%)	
Portuguesa	182 (85.0%)
Estrangeira	26 (12.1%)
Não especificada	6 (2.8%)
Número de filhos (%)	
0	162 (75.7%)
1	25 (11.7%)
2	21 (9.8%)
3 ou mais	6 (2.8%)

Podemos, assim, concluir que se trata de uma amostragem não probabilística por conveniência.

4. Apresentação e Discussão de Resultados

No presente capítulo, irão ser apresentados e discutidos os resultados obtidos através da recolha de dados, sendo este um estudo de natureza descritivo-correlacional, transversal e analisado de forma quantitativa, com recurso a métodos de estatística descritiva e inferencial.

Para melhor compreensão, este capítulo está estruturado em diferentes secções, onde inicialmente serão descritas as características profissionais da amostra, seguidas pela apresentação dos dados coletados em relação às variáveis estudadas. Posteriormente, serão realizadas análises estatísticas para investigar possíveis correlações e associações entre as variáveis, permitindo uma interpretação mais aprofundada dos resultados.

Os objetivos principais deste capítulo são apresentar de forma clara e detalhada os dados obtidos e discutir os resultados à luz do referencial teórico e de estudos prévios, identificando possíveis implicações e a sua relevância.

4.1- Perfil profissional, absentismo e segurança no trabalho

No que diz respeito à distribuição das variáveis profissionais, detalhadas na tabela 2, entre os participantes da amostra, os resultados revelam uma predominância significativa do setor terciário, representando aproximadamente 75.2% dos inquiridos. Por outro lado, o setor primário foi identificado como tendo uma expressão residual na amostra, abrangendo apenas 5.1% dos participantes. Este padrão pode ser interpretado à luz das tendências atuais do mercado de trabalho, visto que, ao longo da última década, o setor terciário reforçou a sua posição dominante no emprego ao representar, no ano de 2019, mais de dois terços do emprego em Portugal (Fundação José Neves, 2021).

O *job-hopping* é a prática de fazer mudanças frequentes e voluntárias de emprego e tem vindo a emergir como uma tendência altamente importante no local de trabalho (Lake et al, 2017), particularmente na Geração Y (Hemdi et al, 2018) que abrange desde pessoas nascidas entre 1985 e 1999, e na qual se insere a maioria dos participantes. Esta investigação revela isso uma vez que apenas 30.4% dos participantes desempenham a sua função atual há mais de 5 anos. Esse resultado pode ser atribuído, em parte, à idade média relativamente baixa da amostra, o que sugere uma dinâmica de mercado de trabalho caracterizada por uma maior rotatividade de empregos entre os trabalhadores mais jovens.

Uma das dimensões mais relevantes deste estudo diz respeito ao absentismo, um conceito complexo que se refere ao comportamento dos funcionários de faltarem ao trabalho sem uma justificação formal (Adekanmbi, 2020). Neste quesito, a maioria dos participantes (50.9%) relatou ter faltado pelo menos um dia nos últimos 12 meses. Este resultado destaca a relevância do tema do absentismo no contexto laboral e a necessidade de desenvolver estratégias de gestão de recursos humanos que visem reduzir esse fenómeno. No entanto, de acordo com a correlação estatística, constatou-se uma relação fraca ($\rho = 0.20$) entre o consumo de álcool e o absentismo. Essa relação, embora existente, revelou-se significativa apenas para períodos de ausência mais prolongados, superiores a 10 dias.

É importante ressaltar que o absentismo no local de trabalho pode ser influenciado por uma variedade de fatores, incluindo questões de saúde física e mental que não estão diretamente relacionadas ao consumo de álcool. Diversas restrições situacionais (por exemplo, problemas de saúde, responsabilidades familiares, problemas de transporte) podem interferir na liberdade de escolha na decisão de presença (Steers e Rhodes, 1978). Portanto, embora haja uma associação entre o consumo de álcool e o absentismo, essa relação é fraca e deve ser interpretada com cautela. Pode-se inferir que o consumo excessivo de álcool pode estar correlacionado com

um maior número de faltas, mas outros fatores também desempenham um papel importante nessa dinâmica complexa.

Em relação aos acidentes de trabalho, embora a maioria dos participantes não tenha experimentado nenhum evento, foi observado um desvio padrão de 1.5, indicando que alguns participantes relataram múltiplos acidentes, tendo sido reportado um máximo de 10 acidentes num único indivíduo. Pouco se sabe sobre a relação geral entre o consumo de álcool e lesões no local de trabalho uma vez que os estudos têm se concentrado principalmente em setores onde a condução é uma parte importante do trabalho (Webb et al, 1994). Não obstante, este resultado sublinha a importância da segurança no local de trabalho e sugere a necessidade de medidas preventivas para reduzir o risco de acidentes ocupacionais nos variados setores. Existe, ainda, uma correlação moderada e positiva (0.37) entre o consumo de álcool e acidentes de trabalho, pelo que é plausível que o aumento de consumo de álcool aumente o risco de acidentes de trabalho. Porém, há também evidências de que trabalhadores com problemas de consumo de álcool tomam precauções para evitar acidentes no trabalho após períodos de consumo excessivo (como por exemplo, ausências para "ficar longe", consumo de álcool antes ou durante o trabalho para se "estabilizarem"), quando presumivelmente estão mais vulneráveis a acidentes (como citado em Blum et al, 1993). Uma revisão australiana indica que os consumidores problemáticos têm uma probabilidade 2,7 vezes maior de faltar ao trabalho devido a lesões, em comparação com os não problemáticos (Webb et al. 1994). O estudo revelou que 26% dos indivíduos com um padrão de consumo problemático sofreram acidentes que resultaram em ausências, em comparação com apenas 10% dos não problemáticos.

Tabela 2 - Distribuição das variáveis profissionais

Variável	Amostra (n = 214)
Setor de atividade (%)	
Primário (Agricultura, Pecuária e Pesca)	11 (5.1%)
Secundário (Indústria)	42 (19.6%)
Terciário (Serviços)	161 (75.2%)
Anos na função (%)	
Entre 1 e 2 anos	81 (37.9%)
Entre 2 a 5 anos	68 (31.8%)
Mais de 5 anos	65 (30.4%)

Absentismo últimos 12 meses (%)

Sem faltas	105 (49.1%)
Menos de 5 faltas	75 (35.0%)
De 5 a 10 faltas	16 (7.5%)
De 11 a 20 faltas	12 (5.6%)
Mais de 20 faltas	6 (2.8%)

Acidentes de trabalho (ocorrências)

Média (DP)	0.62 (1.5)
Mediana	0.0
Min-Max	0-10

4.2- Exploração dos padrões de consumo de álcool

No âmbito da exploração dos padrões de consumo de álcool, foi realizada a análise detalhada dos resultados do AUDIT, um instrumento validado composto por 10 itens Likert de 5 pontos. O objetivo primordial deste instrumento é identificar diferentes níveis de consumo de álcool, proporcionando uma visão abrangente do comportamento dos participantes em relação ao consumo dessa substância.

Inicialmente, foi realizada uma análise quantitativa do AUDIT, onde observamos uma distribuição assimétrica à direita dos valores totais. A Tabela 3 complementa esta análise, fornecendo estatísticas descritivas detalhadas, incluindo a média, mediana, valores mínimo e máximo e assimetria dos dados.

Além da análise quantitativa, procedemos à classificação qualitativa dos participantes com base nos critérios estabelecidos pelos autores do Teste de Identificação de Perturbações de Uso de Álcool (AUDIT) (Saunders et al, 1993). Constatamos que a maioria da amostra (61.7%) foi classificada como apresentando um nível de consumo baixo ou abstinência, enquanto uma parcela significativa (9.3%), a notar na tabela 4, foi identificada como tendo um possível quadro de dependência, ao que acresce 8.4% que classificam num nível de consumo nocivo. Assim, 17.7% (mais de 1 em cada 6 pessoas) têm um nível de consumo considerado problemático, para o qual as diretrizes preconizam algum tipo de intervenção.

Estes resultados revelam a diversidade dos padrões de consumo de álcool entre os participantes, destacando a importância de considerar diferentes categorias de risco ao analisar

o impacto do consumo de álcool no contexto laboral.

Como mostra a Tabela 3, o valor mediano (Me = 5.0) é inferior ao valor médio ($\bar{X}$ = 8.0) e a assimetria é positiva, podendo-se afirmar que o indivíduo típico se encontra num nível de consumo baixo, mas com valor associado já próximo da fronteira com o consumo moderado.

Tabela 3 – Estatística descritiva da variável AUDIT – total numérico

Variável	Média (DP)	Mediana	Min- Max	Assimetria
AUDIT (valor total)	8.0 (7.7)	5.0	0-35	1.3

Tabela 4 – Classificação do valor total do AUDIT

AUDIT (Classificação)	Critério	n (%)
Abstinência ou consumo baixo	De 0 a 7	132 (61.7%)
Consumo moderado	De 8 a 15	44 (20.6%)
Consumo nocivo	De 16 a 19	18 (8.4%)
Provável dependência	De 20 a 40	20 (9.3%)

4.3- Relação entre o consumo de álcool e variáveis profissionais

Neste capítulo, avançamos para a análise das correlações entre os resultados do AUDIT e diversas variáveis de interesse, tanto quantitativas como qualitativas ordinais.

Para essa análise, foram elaboradas escalas a partir dos dados disponíveis:

- I. A escala ASSIST é considerada um complemento ao AUDIT, abordando todas as substâncias psicoativas exceto o álcool. Essa escala leva em conta não apenas o número de substâncias utilizadas, mas também a frequência, o desejo de consumo e seu impacto no ambiente de trabalho. O coeficiente alfa da escala ASSIST é 0.83 (Bom).
- II. A escala Chefia, composta pela média de cinco itens de Likert, avalia a relação profissional com os superiores, incluindo a capacidade de liderança destes. O coeficiente alfa desta escala é 0.86 (Bom).
- III. A escala Satisfação, cuja média é calculada a partir de três itens de Likert, investiga a satisfação, interesse e significado do trabalho para o indivíduo. O

coeficiente alfa desta escala é 0.82 (Bom).

IV. A escala Exigência, formada pela média de dois itens de Likert, mede o impacto na vida pessoal do tempo e energia demandados pelo trabalho. O coeficiente alfa desta escala é 0.89 (Bom / Muito Bom).

V. O indicador de Saúde, representado por um único item de Likert, que questiona diretamente o respondente sobre a percepção atual do seu estado de saúde.

No que diz respeito às correlações, com base nos coeficientes obtidos na Tabela 5, observamos que todas foram estatisticamente significativas a um nível de confiança de 99%, com exceção da Saúde, cujo coeficiente é essencialmente nulo (-0,03). Essa constatação sugere que pessoas com valores no AUDIT indicativos de elevado risco de consumo não reconhecem plenamente o impacto na sua saúde. Efetivamente, um estado de negação é a principal razão citada para a falta de procura de tratamento entre os consumidores abusivos de substâncias (Dare e Derigne, 2010).

Destacamos, em particular, a forte correlação positiva (0,62) entre o AUDIT e o ASSIST, indicando que um maior consumo de álcool está associado a um maior consumo de outras substâncias psicoativas.

Por outro lado, identificamos correlações negativas moderadas entre o AUDIT e a relação com as chefias (-0,31) e a satisfação no trabalho (-0,34), bem como uma correlação positiva fraca entre o AUDIT e o impacto na vida pessoal das exigências de energia e tempo do trabalho (0,20). Esses resultados apontam para uma associação entre um maior consumo de álcool e relações profissionais e pessoais menos satisfatórias, bem como uma percepção mais negativa das demandas do trabalho na vida pessoal do indivíduo.

Tabela 5 – Correlações entre o AUDIT e variáveis numéricas ou qualitativas ordinais

Escala / Variável	Correlação com AUDIT	Tipo de correlação
ASSIST	0.62**	Pearson
Absentismo	0.20**	Spearman (variável ordinal)
Acidentes de trabalho	0.37**	Spearman (presença de outliers)
Chefia	-0.31**	Pearson
Satisfação	-0.34**	Pearson
Exigência	0.20**	Pearson
Saúde	-0.03 (ns)	Spearman (variável ordinal)

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

4.4- Associação entre padrões de consumo de álcool e outras substâncias psicoativas

As correlações efetuadas anteriormente revelaram uma associação forte entre o consumo de álcool, avaliado pelo AUDIT, e o consumo de outras substâncias, avaliado pelo ASSIST. Neste ponto, o objetivo é perceber de que forma diferem os grupos com menor e maior consumo de álcool medidos pelo AUDIT, a nível das outras substâncias psicoativas consumidas.

Para facilitar a deteção de eventuais diferenças, os grupos do AUDIT foram reduzidos a apenas 2: o grupo “consumo controlado” ($n = 176$, 82.3%), que inclui consumo baixo/abstinência e consumo moderado, e o grupo “consumo problemático” ($n = 38$, 17.7%), que inclui consumo nocivo e consumo indicativo de possível dependência.

Assim, a Tabela 6 pretende demonstrar, para cada um dos grupos de consumo de álcool criados, qual a percentagem da amostra que consome ou consumiu cada uma das restantes substâncias psicoativas. As diferenças entre ambos os grupos são muito claras e esclarecedoras, sendo estas estatisticamente significativas para todas as substâncias excepto para a categoria “Outros” (onde $p > 0.05$), que engloba todo o tipo de substâncias residuais não enquadradas naquelas descritas na tabela.

Para além disso, quase todos os consumidores problemáticos em termos de álcool fumam ou já fumaram (94.7%), ao passo que essa percentagem desce para 63.1% nos consumidores de menor risco. Pesquisas anteriores estabeleceram consistentemente uma associação entre o uso de tabaco e o uso abusivo de álcool com as duas substâncias frequentemente utilizadas simultaneamente (Kalman et al, 2005), pelo que este resultado é expectável. É importante mencionar que, ao aumentar os efeitos reforçadores do álcool e facilitar o seu consumo imediato, a nicotina e o tabaco podem desempenhar um papel substancial na modelagem do padrão de consumo de álcool a longo prazo (Pacek et al, 2018). Portanto, é crucial não menosprezar o tabaco como uma substância relevante e aditiva, assim como o álcool, apesar de ambos serem legais e acessíveis.

Ainda, uma chamada de atenção para a cocaína, dada a natureza e o risco desta substância. A cocaína é a segunda droga mais experimentada depois da cannabis e estima-se que cerca de 14,5 milhões de europeus tenham consumido cocaína pelo menos uma vez na vida, em média, 4,3% dos adultos com idades entre 15 e 64 anos (Eurofound, 2012). Nesta investigação, apenas 4.0% do grupo sem problemas com o álcool já a experimentaram (ou seja, 1 em cada 25 pessoas), ao passo que esse valor sobe para 23.7% no grupo com consumo de

álcool problemático (onde quase 1 em cada 4 pessoas experimentaram cocaína). Para pessoas que usam cocaína, a combinação desta com álcool é vista como desejável, pois prolonga e aumenta os efeitos eufóricos da substância ao mesmo tempo que atenua alguns dos seus sintomas negativos de abstinência (McCance-Katz et al., 1998). Assim, não é surpreendente que o consumo de álcool seja comum entre os utilizadores de cocaína. Liu e colaboradores (2018) levaram a cabo uma investigação onde estimaram que cerca de três quartos das pessoas que usam cocaína também consomem álcool, pelo que estes resultados vão de encontro com a literatura encontrada.

No que respeita às pessoas que referem nunca ter experimentado nenhuma substância psicoativa (excluindo o álcool), não existe uma única no grupo problemático (ou seja, todos os que se encontram no grupo de consumo de álcool problemático já consumiram garantidamente pelo menos mais uma das restantes substâncias). Já no grupo de consumo de álcool de menor risco, 33.0 % (1 em cada 3 pessoas) refere nunca ter experimentado qualquer outra substância psicoativa.

Tabela 6 – Percentagem de inquiridos que já consumiu outras substâncias, por grupo de consumo de álcool

Substância	Grupo consumo de álcool controlado (%)	Grupo consumo de álcool problemático (%)	Valor-p
Tabaco	63.1%	94.7%	< 0.001
Canábis	40.9%	78.9%	< 0.001
Cocaína	4.0%	23.7%	< 0.001
Medicamentos - uso recreativo	4.5%	13.2%	0.044
Inalantes ou solventes	2.3%	15.8%	< 0.001
			0.692
Outros	4.0%	2.6%	(ns)
(Nenhuma)	33.0%	0.0%	< 0.001

Independente do grupo de consumo de álcool onde se insere, o indivíduo pode consumir múltiplas substâncias psicoativas. Nesse sentido, além da discriminação feita na tabela anterior, será igualmente importante saber qual o número médio de substâncias consumidas por cada um dos grupos. Não se considerará a categoria “Outros”, por não estar bem definida devido à sua heterogeneidade. Assim, considera-se que cada indivíduo poderá consumir entre 0 e 5 substâncias para além do álcool; estando os resultados na tabela 7.

Conclui-se que, em média, as pessoas com consumo problemático de álcool já experimentaram cerca do dobro das substâncias (2.26), relativamente ao grupo de consumo de álcool de menor risco (1.15). A diferença é estatisticamente significativa ($p < 0.001$)

Tabela 7 – Número médio de substâncias psicoativas consumidas (excluindo álcool)

Grupo			Média (DP)	Diferença	t	Valor-p
Consumo	de	álcool	1.15 (1.02)			
controlado				1.11	6.156	< 0.001
Consumo	de	álcool	2.26 (0.98)			
problemático						

4.5- Fatores de risco e proteção relacionados ao consumo de álcool

O modelo final revelou uma forte e desproporcional influência da variável ASSIST (consumo de substâncias psicoativas, excluindo o álcool) ofuscando o impacto das demais variáveis. Dado que o ASSIST revela, tal como o AUDIT (consumo do álcool), a gravidade de um comportamento, optou-se por registar o ASSIST como sendo a variável com maior influência e, seguidamente, refez-se o modelo sem esta estar presente. Embora se perca alguma capacidade preditiva, ganha-se em *insight* relativamente aos restantes preditores. Esta descoberta ressalta a importância de considerar não apenas o consumo de álcool, mas também o uso de outras substâncias, ao abordar questões relacionadas à adicção no meio laboral.

Posto isto, na tabela 9 é apresentada a contribuição de cada um dos preditores do modelo final. Como anteriormente mencionado, todos eles são estatisticamente significativos ($p < 0.05$), podendo dizer-se que são todos relevantes em termos de impacto no valor do AUDIT. Assim, e de acordo com as hipóteses de investigação delineadas, os resultados indicam que características individuais, como sexo, nacionalidade e idade, bem como fatores do ambiente de trabalho, tais como acidentes de trabalho e níveis de exigência no trabalho, desempenham papéis significativos na determinação do padrão de consumo entre os trabalhadores.

Ao analisar os coeficientes estandardizados β , observamos que os acidentes de trabalho apresentam a associação mais positiva (fator de risco) com o AUDIT ($\beta = 0.20$), enquanto a

satisfação no trabalho é a mais negativa (fator de proteção), com $\beta = -0.20$. É relevante notar que o ASSIST, inicialmente retirado do modelo devido ao seu peso excessivo no resultado, tinha um β de 0.44, sendo assim considerada a variável mais importante entre todas.

De acordo com os resultados, assim como o ASSIST, consumo de outras substâncias psicoativas, também o sexo, o setor de atividade, o nível de escolaridade, a satisfação no trabalho, os acidentes de trabalho e o absentismo emergiram como variáveis de relevo.

Verificou-se que ser-se homem está correlacionado positivamente com uma maior gravidade de consumo ($\beta = 0,13$, $p = 0.039$), alinhando-se com os estudos revistos nos capítulos anteriores, que evidenciaram uma tendência maior de consumo entre homens. Quanto ao setor de atividade, embora não tenha sido confirmada uma diferença estatisticamente significativa entre os setores primário e secundário, o setor terciário ($\beta = -0,15$, $p = 0.025$) surgiu como um fator de proteção, sugerindo uma dinâmica complexa entre o tipo de trabalho e os padrões de consumo de substâncias psicoativas. A relação entre o nível de escolaridade e o consumo de álcool indicou que indivíduos com ensino superior ($\beta = -0,14$, $p = 0.031$) tendem a apresentar menor gravidade de consumo, destacando a importância da educação na adoção de comportamentos saudáveis.

A satisfação no trabalho ($\beta = -0,20$, $p < 0.001$) mostrou-se como um fator significativo, evidenciando que uma maior satisfação está associada a uma menor gravidade de consumo. É importante destacar que a questão de investigação relacionada com a relação com a chefia não se verificou, apesar de a análise fornecer uma explicação para tal. Foi observada uma correlação moderada a forte entre a relação com a chefia e a satisfação no trabalho ($r = 0,51$) e o modelo de regressão, ao analisar estas duas variáveis simultaneamente, priorizou a satisfação no trabalho em detrimento da relação com a chefia. Portanto, o que parece afetar a gravidade do consumo não é apenas a circunstância pontual da relação com a chefia, mas sim a satisfação no trabalho, conceito mais abrangente e que engloba várias vertentes, sendo uma delas, certamente, a relação com a chefia.

Quanto aos acidentes de trabalho ($\beta = 0,20$, $p = 0.004$), embora não seja possível estabelecer uma relação causal, os resultados sugerem uma associação entre a gravidade do consumo e a ocorrência desses acidentes.

Por fim, o absentismo ($\beta = 0,15$, $p = 0.028$) revelou-se como uma variável de confirmação parcial, com uma associação mais forte observada para períodos de ausência mais longos. Esses achados fornecem uma visão abrangente e multifacetada dos fatores que influenciam o consumo de substâncias psicoativas no ambiente de trabalho, destacando a necessidade de políticas e intervenções que abordem essas questões de forma holística e

proativa, visando promover um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os colaboradores.

Neste seguimento, as seguintes variáveis mostram, então, uma associação positiva com o AUDIT, o que pode ser interpretado como fator de risco, considerando uma relação causa-efeito:

- a) O sexo masculino: homens pontuam, em média, 1.94 pontos a mais no AUDIT do que mulheres ($p = 0.039$).
- b) Nacionalidade estrangeira: estrangeiros que trabalham em Portugal têm, em média, um valor do AUDIT 2.72 pontos acima dos portugueses ($p = 0.044$).
- c) Acidentes de trabalho: cada acidente contribui com 1.01 pontos para o AUDIT ($p = 0.004$), sendo importante ressaltar que nesse caso faz mais sentido que o AUDIT contribua para o acidente de trabalho, e não o contrário.
- d) Absentismo: apenas quando frequente (> 10 dias nos últimos 12 meses) está associado a um aumento de 4.04 pontos no AUDIT ($p = 0.028$).
- e) Exigência no trabalho e o seu impacto na vida privada: por cada ponto de aumento nessa escala, o AUDIT sobe, em média, 0.97 pontos ($p = 0.014$).

As seguintes variáveis, por outro lado, demonstram uma associação negativa com o AUDIT, o que pode ser interpretado como um fator de proteção, considerando uma relação causal coerente:

- a) Idade: a cada ano de idade, o resultado do AUDIT diminui, em média, 0.12 pontos ($p = 0.003$).
- b) Ter ensino superior: os indivíduos com esse nível de escolaridade têm, em média, 2.29 pontos a menos no AUDIT do que aqueles com ensino primário ou secundário ($p = 0.031$).
- c) Setor terciário: os trabalhadores do setor de serviços têm, em média, 2.72 pontos a menos no AUDIT em comparação com os trabalhadores dos setores primário e secundário ($p = 0.025$).
- d) Satisfação no trabalho: a cada ponto na escala de satisfação no trabalho, os trabalhadores reduzem em média 1.58 pontos no AUDIT ($p < 0.001$).

Tabela 9 – Resultados do modelo de regressão linear múltipla

Variável independente / Preditor	Coef. não- estandardizado B	Coef. estandardizado β (beta)	t	Valor-p	I.C. (B) Lim. Inf. Lim. Sup.	95% Lim. Sup.
(Constante)	16.01		6.6 13	<.00 1	11.2 3	20.78
Sexo = Masculino	1.94	0.13	2.0 79	0.03 9	0.10	3.77
Idade	-0.12	-0.18	- 3.0 1	0.00 3	- 0.20	-0.04
Escolaridade = Ensino Superior	-2.29	-0.14	- 2.1 7	0.03 1	- 4.38	-0.21
Setor de Atividade = Terciário (Serviços)	-2.72	-0.15	- 2.2 5	0.02 5	- 5.09	-0.34
Nacionalidade	2.72	0.12	2.0 28	0.04 4	0.08	5.36
Acidentes de trabalho	1.01	0.20	2.8 96	0.00 4	0.32	1.69
Absentismo > 10 dias	4.04	0.15	2.2 07	0.02 8	0.43	7.65
Satisfação no trabalho	-1.58	-0.20	- 3.3 5	<.00 1	- 2.50	-0.65
Exigência e impacto vida privada	0.97	0.15	2.4 81	0.01 4	0.20	1.75

Concluimos, assim, que as associações observadas entre os fatores de risco e proteção e o consumo de álcool entre os trabalhadores corroboram as hipóteses estabelecidas no início do

estudo, fornecendo uma contribuição significativa para a compreensão do fenómeno do consumo de substâncias psicoativas no meio laboral.

Além disso, estes resultados têm implicações práticas importantes para o desenvolvimento de intervenções e políticas de prevenção eficazes, visando promover a saúde, o bem-estar dos trabalhadores e a sua segurança e fornecendo *insights* valiosos para estudos futuros, assim como para o desenvolvimento de estratégias de intervenção mais abrangentes, inclusivas e eficazes.

5-Conclusão e considerações finais

A análise detalhada dos resultados revela uma série de fatores que influenciam o consumo de substâncias psicoativas no local de trabalho. Em particular, a influência significativa do ASSIST (consumo de outras substâncias psicoativas, excluindo o álcool), destaca a importância de considerar não apenas o consumo de álcool, mas também o uso de outras substâncias ao abordar questões relacionadas à adicção no meio laboral. Esta descoberta ressalta a complexidade e a gravidade desses comportamentos e destaca a necessidade de estratégias de intervenção mais abrangentes e inclusivas.

Os resultados vão de encontro à literatura encontrada, destacando a importância de características individuais, como o sexo, nacionalidade e idade, bem como fatores do ambiente de trabalho, incluindo acidentes de trabalho, níveis de exigência e satisfação, na determinação dos padrões de consumo entre os trabalhadores.

Adicionalmente, os dados revelam padrões significativos relacionados à distribuição das variáveis profissionais entre os participantes. Por exemplo, a predominância do setor terciário na amostra reflete as tendências atuais do mercado de trabalho em Portugal, onde esse setor representa a maior parte do emprego. Além disso, a prática de job-hopping, especialmente entre os mais jovens, destaca a dinâmica de mercado caracterizada pela rotatividade de empregos.

Outro aspeto relevante é a questão do absentismo, que afeta uma parcela significativa dos participantes. Embora tenha sido observada uma relação fraca entre o consumo de álcool e o absentismo, principalmente para períodos de ausência mais longos, é importante reconhecer que o absentismo no local de trabalho pode ser influenciado por uma variedade de fatores, além do consumo de álcool.

Quanto aos acidentes de trabalho, embora a maioria dos participantes não tenha relatado experiência com acidentes, a correlação positiva moderada entre o consumo de álcool e

acidentes de trabalho sugere a necessidade de medidas preventivas para reduzir esse risco. No entanto, também é essencial considerar que os trabalhadores com problemas de consumo de álcool podem tomar precauções para evitar acidentes após períodos de consumo excessivo.

Para prevenir o abuso de drogas no local de trabalho, é necessário focar na identificação e reabilitação dos trabalhadores com problemas graves de abuso de álcool e drogas. Segundo a OIT (2017), um dos maiores desafios no combate ao abuso de drogas e álcool no local de trabalho e na sociedade é ignorar o facto de que o consumo de álcool e drogas é uma parte aceita em muitos contextos sociais e culturais. É difícil distinguir entre o consumo social de álcool e os reais perigos para a saúde e segurança decorrentes do consumo abusivo.

Estas descobertas reforçam a importância de uma abordagem holística e baseada em evidências para lidar com o consumo de substâncias psicoativas no local de trabalho, considerando não apenas os fatores individuais, mas também os contextuais. A implementação de políticas e programas eficazes que levem em conta essa complexidade pode contribuir significativamente para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo para todos os colaboradores.

6- Limitações

Embora este tenha sido um estudo cujos resultados foram significativos, devem ter-se em atenção alguns fatores importantes.

Primeiramente, a amostra do estudo é não aleatória e probabilística por conveniência, composta por indivíduos com características que os tornam acessíveis para inclusão e, portanto, isto não garante que a amostra seja representativa da população de interesse. Esta limitação pode restringir a generalização dos resultados, uma vez que a amostra pode não refletir a diversidade e variabilidade presentes na população portuguesa.

Ainda, a concentração em setores específicos, como o setor dos serviços, limita a aplicabilidade dos resultados a outros setores. Diferentes ambientes de trabalho, como a construção civil ou o setor dos transportes, por exemplo, podem apresentar padrões distintos de consumo de substâncias, o que não foi totalmente abordado neste estudo.

Adicionalmente, os dados foram recolhidos através de um questionário autodeclarado, o que pode estar sujeito a vieses de memória ou desonestidade por parte dos participantes. A autoapresentação social pode levar os participantes a subestimar ou a superestimar o consumo

de substâncias, comprometendo a precisão dos dados recolhidos. Além disso, existem possíveis influências de variáveis não controladas, como o estado emocional dos respondentes no momento da resposta, que podem influenciar as suas respostas

Outro ponto a considerar é a limitação temporal do estudo. Os dados foram recolhidos num único momento no tempo, o que impede a análise de mudanças ao longo do tempo e de relações causais. Estudos longitudinais seriam relevantes para compreender melhor como o consumo de substâncias e o ambiente de trabalho interagem ao longo do tempo.

Deve-se destacar, também, a dificuldade em avaliar a relação direta entre o stress no trabalho e o consumo de substâncias psicoativas, devido ao mecanismo bidirecional dessa associação. Por um lado, os trabalhadores podem consumir álcool para lidar com o stress no trabalho; por outro, o consumo de álcool pode reduzir a eficiência no trabalho e aumentar o stress laboral. Esta complexidade não foi totalmente capturada no presente estudo.

Por fim, todas as conclusões do estudo são válidas no âmbito da amostra, contudo, não há garantia de generalização para a população-alvo. A extrapolação dos resultados deve ser feita com cautela, levando em conta as limitações mencionadas.

Para estudos futuros, recomenda-se uma abordagem mais abrangente e inclusiva, considerando diferentes contextos laborais e variáveis não exploradas neste estudo. A análise longitudinal e a investigação qualitativa também podem oferecer uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas subjacentes ao consumo de substâncias psicoativas no local de trabalho.

7- Referências Bibliográficas

Adekanmbi, F. P. (2020). Individual substance abuse, perceived workplace fairness and organisational factors as predictors of absenteeism among civil servants in Oyo State. *Psychology and Education*, 57(5), 309-323.

Alhammad, M., Aljedani, R., Alsaleh, M., Atyia, N., Alsmakh, M., Alfaraj, A., Alkhunaizi, A., Alwabari, J., & Alzaidi, M. (2022). Family, individual, and other risk factors contributing to risk of substance abuse in young adults: A narrative review. *Cureus*, 14(12), e32316. <https://doi.org/10.7759/cureus.32316>

American Addictions Centers. (2019). Alcoholism & treatment statistics by profession [Online]. American Addictions Centre Inc., San Diego, CA. Disponível em <https://www.alcohol.org/professions/>. Consultado a 17 de Maio de 2024.

Ames, G. M., & Bennett, J. B. (2011). Prevention interventions of alcohol problems in the workplace: A review and guiding framework. PubMed Central (PMC). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3860571/>

Ames, G. M., Grube, J. W., & Moore, R. S. (1997). The relationship of drinking and hangovers to workplace problems: An empirical study. *Journal of Studies on Alcohol*, 58(1), 37–47. <https://doi.org/10.15288/jsa.1997.58.37>

Biscaia, A. (2010). A satisfação no trabalho dos médicos de família dos centros de saúde portugueses (Tese de Doutoramento). Instituto de Higiene e Medicina Tropical – Universidade de Lisboa, Lisboa.

Bizarro, M. (2007). Caracterização do consumo de bebidas alcoólicas durante a realização de trabalho na construção civil: implicações para a segurança ocupacional (Dissertação de Mestrado). Recuperado de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/7955>. Consultado a 16 de Abril de 2023.

Blum, T. C., Roman, P. M., & Martin, J. K. (1993). Alcohol consumption and work performance. *Journal of Studies on Alcohol*, 54(1), 61–70. <https://doi.org/10.15288/jsa.1993.54.61>

Borrelli, I., Santoro, P. E., Gualano, M. R., Perrotta, A., Daniele, A., Amantea, C., & Moscato, U. (2022). Alcohol consumption in the workplace: A comparison between European Union countries' policies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), 16964. <https://doi.org/10.3390/ijerph192416964>

Buvik, K., Moan, I. S., & Halkjelsvik, T. (2018). Alcohol-related absence and presenteeism: Beyond productivity loss. *International Journal of Drug Policy*, 58, 71–

77. <https://doi.org/10.1016/j.drugpo.2018.05.005>.

Censos de Portugal em 2021. (2021). Pordata. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Recuperado de <https://www.pordata.pt/censos/resultados/emdestaque-portugal-1075>. Consultado a 23 de Abril de 2024.

Cook, R., & Schlenger, W. (2002). Prevention of substance abuse in the workplace: Review of research on the delivery of services. *The Journal of Primary Prevention*, 23, 115–142. <https://doi.org/10.1023/A:1016543300433>

Creswell, J. W. (1994). *Research design: Qualitative & quantitative approaches*. London: SAGE Publications.

Diário da República. (2000). Lei n.º 30/2000. *Diário da República*. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2000-34545875-49120775>

Dinis-Oliveira, R. J., & Magalhães, T. (2020). Abuse of licit and illicit psychoactive substances in the workplace: Medical, toxicological, and forensic aspects. *Journal of Clinical Medicine*, 9(3), 770. <https://doi.org/10.3390/jcm9030770>

Dusenbury, L. (1999). Workplace drug abuse prevention initiatives: A review. *The Journal of Primary Prevention*, 20(2), 145–156. <https://doi.org/10.1023/A:1021442016197>

Dvorak, R. D., Kuvaas, N. J., Lamis, D. A., Pearson, M. R., & Stevenson, B. L. (2015). Emotionally up and down, behaviorally to and fro: Drinking motives mediate the synergistic effects of urgency and emotional instability on alcohol outcomes. *Journal of Drug Education*, 45(3-4), 156–184. <https://doi.org/10.1177/0047237916639030>

Eurofound (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho). (2012). Use of alcohol and drugs at the workplace. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1111013s/tn1111013s.pdf. Consultado a 16 de Abril de 2023.

Evans-Polce, R. J., Jang, B. J., Maggs, J. L., & Patrick, M. E. (2020). Gender and age differences in the associations between family social roles and excessive alcohol use. *Social Science & Medicine*, 244, 112664. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112664>. Erratum in: *Social Science & Medicine*, 250, 112862. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.112862>

Faiman, C. J. S. (2012). *Saúde do trabalhador: Possibilidades e desafios da psicoterapia ambulatorial*. São Paulo: Casa do Psicólogo. Recuperado de https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47133/tde-13062012-152309/publico/faiman_do.pdf. Consultado a 14 de Abril de 2023.

Fernandes, M. N. de F., & Gherardi-Donato, E. C. da S. (2017). Is it workplace stress a trigger for alcohol and drug abuse? *Open Journal of Nursing*, 7(3).

<https://doi.org/10.4236/ojn.2017.73034>

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). SAGE Publications.

Frone, M. R. (2006). Prevalence and distribution of alcohol use and impairment in the workplace: A U.S. National Survey. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 67, 147–156. <https://doi.org/10.15288/jsa.2006.67.147>

Greenwald, G. (2009). Drug decriminalization in Portugal: Lessons for creating fair and successful drug policies. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1464837>

Hemdi, M. A., Buang, F. H., & Saidmamatov, O. (2018). Investigating the role of motivational factors and job-hopping attitudes on turnover intentions of Gen Y hotel employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(15) Special Issue, 1–13.

Humeniuk, R., Henry-Edwards, S., Ali, R., Poznyak, V., & Monteiro, M. G. (2010). *The Alcohol, Smoking and Substance Involvement Screening Test (ASSIST): Manual for use in primary care*. Geneva: World Health Organization.

International Labour Organization (ILO). (2017). A consensual approach to workplace substance abuse: From rehabilitation to prevention. *Prevention of Alcohol and Drugs Use in the Workplace, 1996-2017*. Recuperado de http://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108398/lang--en/index.htm

Jørgensen, M. B., Thygesen, L. C., Becker, U., & Tolstrup, J. S. (2017). Alcohol consumption and risk of unemployment, sickness absence and disability pension in Denmark: A prospective cohort study. *Addiction*, 112(10), 1754–1764. <https://doi.org/10.1111/add.13875>

José Neves. (2021). *Estado da Nação 2021*. Recuperado de <https://www.joseneves.org/estado-da-nacao-2021>. Consultado a 2 de Maio de 2024.

Kalman, D., Morissette, S. B., & George, T. P. (2005). Co-morbidity of smoking in patients with psychiatric and substance use disorders. *American Journal on Addictions*, 14(2), 106–123. <https://doi.org/10.1080/10550490590924728>

Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen psychosocial questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>

Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2017). Validation of the Job-Hopping Motives Scale. *Journal of Career Assessment*, 26, 106907271772276.

<https://doi.org/10.1177/1069072717722765>

Laslett, A.-M., Stanesby, O., Wilsnack, S., Room, R., & Greenfield, T. K. (2020). Cross-national comparisons and correlates of harms from the drinking of people with whom you work. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 44(1), 141–151. <https://doi.org/10.1111/acer.14223>

Liu, Y., Williamson, V. G., Setlow, B., Cottler, L. B., & Knackstedt, L. A. (2018). The importance of considering polysubstance use: Lessons from cocaine research. *Drug and Alcohol Dependence*, 192, 16–28. <https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2018.07.025>

Marôco, J. (2018). Análise estatística com o SPSS Statistics (7ª ed.). ReportNumber, Lda.

McCance-Katz, E. F., Price, L. H., McDougale, C. J., Kosten, T. R., Black, J. E., & Jatlow, P. I. (1993). Concurrent cocaine-ethanol ingestion in humans: Pharmacology, physiology, behavior, and the role of cocaethylene. *Psychopharmacology*, 111(1), 39–46. <https://doi.org/10.1007/bf02257405>

Merrick, E. S., Volpe-Vartanian, J., Horgan, C. M., & McCann, B. (2012). Alcohol & drug abuse: Revisiting employee assistance programs and substance use problems in the workplace: Key issues and a research agenda. *Psychiatric Services*, 58(10), 1262–1264. <https://doi.org/10.1176/ps.2007.58.10.1262>

Moniz, M., Paulino, M., Moura, O., & Simões, M. R. (2023). O stress ocupacional em profissionais forenses: Uma análise comparativa entre juízes, procuradores e advogados. *Revista EPSI*. Disponível em <https://revistaepsi.com/artigo/2024-ano13-volume1-artigo1/>

Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2016). *Código Deontológico*. Recuperado de https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/web_cod_deontologico_pt_revisao_2016.pdf

Organização Internacional do Trabalho. (2003). Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho: Uma evolução para a prevenção. Recuperado de <https://www.ilo.org/pt-pt/media/326366/download>. Consultado a 20 de Abril de 2024.

Pacek, L. R., Reboussin, B. A., Green, K. M., LaFlair, L. N., Storr, C. L., Alvanzo, A. A. H., Mojtabai, R., Cullen, B., Young, A. S., Tormohen, K., Riehm, K., & Crum, R. M. (2019). Current tobacco use, nicotine dependence, and transitions across stages of alcohol involvement: A latent transition analysis approach. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 28(3), e1789. <https://doi.org/10.1002/mpr.1789>

Parsley, I. C., Dale, A. M., Fisher, S. L., Mintz, C. M., Hartz, S. M., Evanoff, B. A., & Bierut, L. J. (2022). Workplace absenteeism associated with alcohol use disorder from the

National Survey on Drug Use and Health 2015-2019. *JAMA Network Open*, 5(3), e220592.

Pidd, K., Roche, A. M., & Buisman-Pijlman, F. (2011). Intoxicated workers: Findings from a national Australian survey. *Addiction*, 106(9), 1623–1633. <https://doi.org/10.1111/j.1360-0443.2011.03462.x>

Rehm, J., Mathers, C., Popova, S., Thavorncharoensap, M., Teerawattananon, Y., & Patra, J. (2009). Global burden of disease and injury and economic cost attributable to alcohol use and alcohol-use disorders. *The Lancet*, 373(9682), 2223–2233. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(09\)60746-7](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(09)60746-7)

Ribeiro, C. (2012). Alcohol-related problems and primary care in Portugal: The state of the art. *Addiction Science & Clinical Practice*. <https://doi.org/10.1186/1940-0640-7-s1-a31>

Saunders, J. B., Aasland, O. G., Babor, T. F., de la Fuente, J. R., & Grant, M. (1993). Development of the Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT): WHO Collaborative Project on Early Detection of Persons with Harmful Alcohol Consumption—II. *Addiction*, 88(6), 791–804. <https://doi.org/10.1111/j.1360-0443.1993.tb02093.x>

SICAD. (2023). SICAD - Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências. Relatórios anuais da situação do país em matéria de drogas e toxicodependências e em matéria de álcool, de 2022. Recuperado de https://www.sicad.pt/BK/Publicacoes/Lists/SICAD_PUBLICACOES/Attachments/193/Sumario_Executivo_ALCOOL_2022.pdf. Consultado a 23 de Abril de 2024.

SICAD. (2024). SICAD - Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências. Relatórios anuais da situação do país em matéria de drogas e toxicodependências e em matéria de álcool, de 2022. Recuperado de https://www.sicad.pt/pt/Paginas/detalhe.aspx?itemId=66&lista=SICAD_CAMPANHAS&bKUrl=/BK. Consultado a 23 de Abril de 2024.

Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 391–407. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.391>

Stoddard Dare, P. A., & DeRigne, L. A. (2010). Denial in alcohol and other drug use disorders: A critique of theory. *Social Work Faculty Publications*, 19. https://engagedscholarship.csuohio.edu/clsowo_facpub/19

Sullivan, T., Edgar, F., & McAndrew, I. R. (2019). The hidden costs of employee drinking: A quantitative analysis. *Drug and Alcohol Review*, 38(5), 543–553. <https://doi.org/10.1111/dar.12935>

McFarlin, S. K., Fals-Stewart, W., Major, D. A., & Justice, E. M. (2001). Alcohol use

and workplace aggression: An examination of perpetration and victimization. *Journal of Substance Abuse*, 13(3), 303–321. [https://doi.org/10.1016/S0899-3289\(01\)00080-3](https://doi.org/10.1016/S0899-3289(01)00080-3)

Thørrisen, M. M., Skogen, J. C., & Aas, R. W. (2018). The associations between employees' risky drinking and sociodemographics, and implications for intervention needs. *BMC Public Health*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5660-x>

Vicary, J. R. (1989). Drug abuse prevention at the workplace. *Employee Assistance Quarterly*, 4(2), 83–90. https://doi.org/10.1300/j022v04n02_07

Webb, G. R., Redman, S., Hennrikus, D. J., Kelman, G. R., Gibberd, R. W., & Sanson-Fisher, R. W. (1994). The relationships between high-risk and problem drinking and the occurrence of work injuries and related absences. *Journal of Studies on Alcohol*, 55(4), 434–446. <https://doi.org/10.15288/jsa.1994.55.434>

World Health Organization. (2018). *Global Status Report on Alcohol and Health 2018*. Recuperado de <https://www.who.int/publications/i/item/9789241565639>. Consultado a 1 de Maio de 2023.

World Health Organization. (2019, July 10). *Drugs*. Recuperado de https://www.who.int/health-topics/drugs-psychoactive#tab=tab_2. Consultado a 4 de Janeiro de 2024.

8- Anexos

8.1- Anexo 1- Consentimento Informado

Correlação entre o Consumo de Álcool e Substâncias Psicoativas e o Contexto Laboral

Caro/a participante,

Encontro-me a conduzir um estudo no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, e convido qualquer cidadão português ou estrangeiro, com pelo menos 18 anos de idade, que resida em Portugal e faça parte da população ativa laboral há, no mínimo, 1 ano, a contribuir para esta investigação. Entendo que a sua perspetiva é valiosa para a compreensão da relação entre o consumo de substâncias psicoativas, como álcool e drogas, e as características do ambiente laboral.

Objetivo do Estudo: O meu principal objetivo é examinar e compreender a ligação entre o consumo de substâncias psicoativas e os aspetos do meio laboral que nos rodeia. O seu contributo, expresso através do preenchimento do questionário, é fundamental para alcançarmos uma análise abrangente e informada.

Como Participar: Por favor, reserve aproximadamente 10 minutos do seu tempo para responder a uma série de questões apresentadas no questionário seguinte. O seu envolvimento é totalmente voluntário, e tem o direito de desistir a qualquer momento, sem repercussões.

Instruções Importantes:

- A desistência antes de submeter o questionário é simples. Basta clicar em "Limpar Formulário" e fechar a janela, para que as suas respostas sejam excluídas.
- Se decidir desistir após a submissão, é necessário comunicar a sua intenção por e-mail para o contacto da investigadora, indicado abaixo. Contudo, é importante salientar que pode não ser possível atender ao pedido se não conseguirmos identificar o conjunto específico de respostas associadas a si.

Informações Adicionais:

- O questionário encontra-se implementado numa conta Microsoft abrangida pela licença subscrita pela Universidade do Porto.
 - Ao longo do inquérito, não será solicitada informação que permita identificá-lo(a).
 - Os dados recolhidos serão descarregados para o computador da investigadora responsável, que os tratará com total confidencialidade e utilizará exclusivamente para fins de investigação.
- Se desejar receber uma síntese dos resultados principais e eventuais comunicações/publicações resultantes do estudo, por favor, contacte a investigadora responsável através do e-mail: up201805479@up.pt.

Agradecemos antecipadamente pela sua colaboração e pela contribuição para a nossa investigação. O seu envolvimento é crucial para a compreensão aprofundada deste tema. Caso tenha alguma dúvida ou necessite de esclarecimentos adicionais, não hesite em contactar-nos através do mesmo e-mail fornecido ou para o contacto da Encarregada da Proteção de Dados desta Universidade (dpo@reit.up.pt).

Com os melhores cumprimentos,

8.2- Anexo 2- Formulário de Recolha de Dados

Correlação entre o Consumo de Álcool e Substâncias Psicoativas e o Contexto Laboral

Caro/a participante,

Encontro-me a conduzir um estudo no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, e convido qualquer cidadão português ou estrangeiro, com pelo menos 18 anos de idade, que resida em Portugal e faça parte da população ativa laboral há, no mínimo, 1 ano, a contribuir para esta investigação. Entendo que a sua perspetiva é valiosa para a compreensão da relação entre o consumo de substâncias psicoativas, como álcool e drogas, e as características do ambiente laboral.

Objetivo do Estudo: O meu principal objetivo é examinar e compreender a ligação entre o consumo de substâncias psicoativas e os aspetos do meio laboral que nos rodeia. O seu contributo, expresso através do preenchimento do questionário, é fundamental para alcançarmos uma análise abrangente e informada.

Como Participar: Por favor, reserve aproximadamente 10 minutos do seu tempo para responder a uma série de questões apresentadas no questionário seguinte. O seu envolvimento é totalmente voluntário, e tem o direito de desistir a qualquer momento, sem repercussões.

Instruções Importantes:

- A desistência antes de submeter o questionário é simples. Basta clicar em "Limpar Formulário" e fechar a janela, para que as suas respostas sejam excluídas.

Se decidir desistir após a submissão, é necessário comunicar a sua intenção por e-mail para o contacto da investigadora, indicado abaixo. Contudo, é importante salientar que pode não ser possível atender ao pedido se não conseguirmos identificar o conjunto específico de respostas associadas a si.

Informações Adicionais:

- O questionário encontra-se implementado numa conta Microsoft abrangida pela licença subscrita pela Universidade do Porto.
- Ao longo do inquérito, não será solicitada informação que permita identificá-lo(a).
- Os dados recolhidos serão descarregados para o computador da investigadora responsável, que os tratará com total confidencialidade e utilizará exclusivamente para fins de investigação.

Se desejar receber uma síntese dos resultados principais e eventuais comunicações/publicações resultantes do estudo, por favor, contacte a investigadora responsável através do e-mail:

up201805479@up.pt.

Agradecemos antecipadamente pela sua colaboração e pela contribuição para a nossa investigação. O seu envolvimento é crucial para a compreensão aprofundada deste tema. Caso tenha alguma dúvida ou necessite de esclarecimentos adicionais, não hesite em contactar-nos através do mesmo e-mail fornecido ou para o contacto da Encarregada da Proteção de Dados desta Universidade (dpo@reit.up.pt).

Com os melhores cumprimentos,

Patrícia Reis Pinto, Investigadora Responsável

* Obrigatória

Estas próximas perguntas têm como objetivo coletar informações sobre os seus dados sociodemográficos e aspetos relacionados à sua carreira profissional.

1. Idade: *

O valor tem de ser um número

2. Sexo: *

☐ Masculino

☐ Feminino

☐ Outro

3. Nacionalidade *

☐ Portuguesa

☐ Brasileira

☐ Outro

4. Estado Civil: *

☐ Solteiro

☐ Casado

☐ Divorciado

☐ Viúvo

5. Existência de Filhos: *

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3 ou Mais

6. Grau de escolaridade: *

- ☐ Ensino Primário
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Ensino Superior
- ☐ Outro

7. Situação Laboral: *

- ☐ Empregado
- ☐ Desempregado
- ☐ Licença Médica ou Licença Parental
- ☐ Outro

8. Setor de atividade: *

- ☐ Primário (Agricultura, Pecuária e Pesca)
- ☐ Secundário (Indústria)
- ☐ Terciário (Serviços)

9. Anos na atual função: *

- ☐ Entre 1 e 2 anos
- ☐ Entre 2 a 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

10. Situação na profissão: *

- ☐ Trabalhador por Conta de Outrem
- ☐ Trabalhador por Conta Própria
- ☐ Trabalhador Temporário
- ☐ Outro

11. Tempo a que se dedica à profissão: *

- ☐ Tempo inteiro
- ☐ Tempo parcial
- ☐ Sem horário definido
- ☐ Outro

12. Horas de trabalho por semana: *

- ☐ Menos de 40 horas semanais
- ☐ 40 horas semanais
- ☐ Mais de 40 horas semanais

13. Jornada de trabalho: *

- ☐ Regime contínuo diurno
- ☐ Regime contínuo noturno
- ☐ Regime de turnos rotativos diurnos
- ☐ Regime de turnos rotativos misto
- ☐ Regime de turnos rotativos noturnos

14. Tipo de vínculo contratual: *

- ☐ Com vínculo contratual
- ☐ Sem vínculo contratual

15. Qual foi o seu nível de absentismo no último ano? *

- ☐ 1. Nenhum Absentismo (Não faltei ao trabalho no último ano.)
- ☐ 2. Baixo Absentismo (Faltei ocasionalmente, menos de 5 dias no último ano.)
- ☐ 3. Moderado Absentismo (Faltei algumas vezes, entre 5 e 10 dias no último ano.)
- ☐ 4. Alto Absentismo (Faltei frequentemente, entre 11 e 20 dias no último ano.)
- ☐ 5. Muito Alto Absentismo (Faltei extensivamente, mais de 20 dias no último ano)

16. Número de acidentes de trabalho em que já esteve envolvido: *

O valor tem de ser um número

Agora, por favor, responda a este segundo grupo de perguntas, que avalia o consumo de álcool e práticas relacionadas.

17. *

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

Com que frequência consome bebidas que contêm álcool? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

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? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

18. Quando bebe, quantas bebidas contendo álcool consome num dia normal? *

O valor tem de ser um número

19. Já alguma vez ficou ferido ou ficou alguém ferido por ter bebido? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

20. Já alguma vez um familiar, amigo, médico ou profissional de saúde manifestou preocupação pelo seu consumo de álcool ou sugeriu que deixasse de beber? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

§

Prossiga para o próximo conjunto de perguntas, centrado no uso de substâncias psicoativas e experiências associadas. Este segmento procura compreender melhor as dinâmicas relacionadas ao consumo de substâncias.

21. Quais as substâncias que já consumiu ao longo da vida? *

- ☐ Tabaco
- ☐ Cannabis
- ☐ Cocaína
- ☐ Medicamentos prescritos usados de forma não medicinal
- ☐ Inalantes ou solventes
- ☐ Nenhuma
- ☐ Outro

22. *

	1- Nunca	2- Raramente	3- Às vezes	4-Frequentemente	5- Sempre
Com que frequência consumiu essas substâncias?	☐	☐	☐	☐	☐
Com que frequência sentiu um forte desejo ou vontade de consumir?	☐	☐	☐	☐	☐
Com que frequência o seu consumo originou problemas de saúde, sociais, legais ou financeiros?	☐	☐	☐	☐	☐
Com que frequência não fez o que normalmente era esperado de si devido ao seu consumo?	☐	☐	☐	☐	☐

23. Já alguma vez um amigo, familiar ou outro demonstrou preocupação pelo seu consumo? *

☐ Sim

☐ Não

24. Alguma vez tentou, sem sucesso, reduzir ou parar o seu consumo? *

☐ Sim

☐ Não

25. Alguma vez consumiu substâncias por via injetável? *

☐ Sim

☐ Não

26. *

	1- Nunca	2- Raramente	3- Às vezes	4- Frequentemente	5- Sempre
A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	☐	☐	☐	☐	☐
Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
Precisa trabalhar muito rapidamente?	☐	☐	☐	☐	☐
O seu trabalho exige a sua atenção constante?	☐	☐	☐	☐	☐
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	☐	☐	☐	☐	☐
O seu trabalho exige emocionalment e de si?	☐	☐	☐	☐	☐
Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐

O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	☐	☐	☐	☐	☐
O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	☐	☐	☐	☐	☐
No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	☐	☐	☐	☐	☐
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	☐	☐	☐	☐	☐
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	☐	☐	☐	☐	☐
É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?	☐	☐	☐	☐	☐
Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	☐	☐	☐	☐	☐

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

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

A sua chefia oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento	☐	☐	☐	☐	☐
A sua chefia é boa no planeamento do trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem	☐	☐	☐	☐	☐

Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência	☐	☐	☐	☐	☐
Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	☐	☐	☐	☐	☐
O trabalho é igualmente Distribuído pelos funcionários?	☐	☐	☐	☐	☐
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.	☐	☐	☐	☐	☐

28. *

1- Nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

O seu trabalho tem algum significado para si?	☐	☐	☐	☐	☐
Sente que o seu trabalho é importante?	☐	☐	☐	☐	☐
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	☐	☐	☐	☐	☐
Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?	☐	☐	☐	☐	☐
Sente-se preocupado em ficar desempregado?	☐	☐	☐	☐	☐

29. *

Deficitária Razoável Boa Muito Boa Excelente

Em geral, sente que a sua saúde é:	☐	☐	☐	☐	☐
---------------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

30. As próximas questões referem-se ao modo como o seu trabalho afeta a sua vida privada: *

1- Nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua	☐	☐	☐	☐	☐
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

vida privada negativamente?

Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	☐	☐	☐	☐	☐
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

31. Com que frequência durante as últimas 4 semanas se sentiu: *

	1- Nunca	2- Raramente	3- Às vezes	4- Frequentemente	5- Sempre
Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	☐	☐	☐	☐	☐
Fisicamente exausto?	☐	☐	☐	☐	☐
Emocionalmente exausto?	☐	☐	☐	☐	☐
Irritado?	☐	☐	☐	☐	☐
Ansioso?	☐	☐	☐	☐	☐
Triste?	☐	☐	☐	☐	☐

32. Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: *

	1- Nunca	2- Raramente	3- Às vezes	4- Frequentemente	5- Sempre
Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?	☐	☐	☐	☐	☐
Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	☐	☐	☐	☐	☐
Tem sido exposto a ameaças de violência?	☐	☐	☐	☐	☐
Tem sido exposto a violência física?	☐	☐	☐	☐	☐

Continue para a próxima série de perguntas, dedicada à avaliação do seu envolvimento e motivação no contexto de trabalho.

33. *

	Muito em desacordo	Em desacordo	Nem de acordo nem em desacordo	De acordo	Muito de acordo
Sinto que o meu trabalho nunca é o mesmo todos os dias	☐	☐	☐	☐	☐
No final de um dia de trabalho não me sinto cansado(a)	☐	☐	☐	☐	☐
Em casa, desligo-me facilmente do trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Poucas vezes tenho que me aplicar a fundo no trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Poucas vezes o trabalho altera negativamente o meu ânimo	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho autonomia para organizar o meu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho oportunidade de aprender coisas novas	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho interesse pelas coisas que faço	☐	☐	☐	☐	☐
O meu trabalho é reconhecido	☐	☐	☐	☐	☐
A relação com as chefias é cordial (existe um bom relacionamento)	☐	☐	☐	☐	☐
A relação com os colegas é cordial (existe um bom relacionamento)	☐	☐	☐	☐	☐
O salário é adequado	☐	☐	☐	☐	☐
Ocupo o posto que mereço	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho possibilidades de promoção	☐	☐	☐	☐	☐
Não me sinto muito pressionado(a) pelo fator tempo	☐	☐	☐	☐	☐

Sei o que se espera do meu trabalho ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

34. *

	Muito em desacordo	Em desacordo	Nem de acordo nem em desacordo	De acordo	Muito de acordo
Dou conta do trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
O meu local de trabalho tem as condições físicas suficientes para o meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
No meu local de trabalho existem condições para um bom exercício da minha profissão	☐	☐	☐	☐	☐

Correlação entre o Consumo de Álcool e Substâncias Psicoativas e o Contexto Laboral
Caro/a participante,

Agradeço sinceramente pelo seu tempo e contribuição valiosa ao completar este questionário. A sua participação é fundamental para o sucesso da pesquisa e para o avanço do conhecimento na área.

Relembro que a sua colaboração é completamente voluntária. Se surgirem quaisquer questões ou se precisar de mais informações sobre o estudo, não hesite em contactar-me através do e-mail fornecido anteriormente (up201805479@up.pt) ou para o contacto da Encarregada da Proteção de Dados desta Universidade (dpo@reit.up.pt).

Os dados fornecidos serão tratados com máxima confidencialidade e utilizados exclusivamente para fins de investigação. Se tiver interesse em receber uma síntese dos resultados principais ou futuras comunicações/publicações, por favor, informe-me através do mesmo e-mail.

Agradeço novamente pela sua participação ativa e pelo papel crucial que desempenhou na nossa pesquisa.

Com os melhores cumprimentos,

Patrícia Reis Pinto, Investigadora Responsável