U.PORTO

MESTRADO EM PSICOLOGIA
PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E DO TRABALHO

Entre conseguir, querer e precisar: permanência na indústria transformadora até à reforma

Jéssica Inês Bernardo Saraiva

M

2026

Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Entre conseguir, querer e precisar: permanência na indústria transformadora até à reforma

Jéssica Inês Bernardo Saraiva

Outubro 2026

Dissertação apresentada no Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora Liliana Cunha (FPCEUP)

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspetivas, o trabalho e as interpretações da autora no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto concetuais 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, a autora 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. A autora declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Sem prejuízo do disposto anteriormente, a autora declara que recorreu a ferramentas de inteligência artificial durante o processo de elaboração deste trabalho. Em particular, utilizou-se o ChatGPT para apoio à revisão linguística, à reformulação pontual de excertos e à organização e estruturação do texto. O recurso a esta ferramenta limitou-se aos usos descritos, mantendo-se as ideias, a análise, a interpretação dos resultados, a elaboração científica e a redação inicial da dissertação integralmente da responsabilidade da autora.

Agradecimentos

Há caminhos que julgamos nossos, talvez porque somos nós quem lhes sente o peso, quem conhece as hesitações, os recuos e todos os pequenos esforços que nos fizeram avançar. Mas basta olhar para trás para perceber que nenhum caminho se faz verdadeiramente sozinho. Este, seguramente, não se fez.

À Professora Liliana Cunha, minha orientadora, agradeço a disponibilidade, a compreensão e o apoio incansável ao longo de todo este processo. Foi um privilégio ser orientada por alguém que tanto admiro e com quem tanto aprendi, não só através de cada leitura e comentário, mas também pela forma atenta e generosa como me acompanhou. Obrigada por me ter ajudado a encontrar clareza quando as ideias pareciam menos dispostas a colaborar e por me ter transmitido a confiança de que precisava para continuar. Há momentos em que acreditar no nosso trabalho começa por acreditar em quem nos diz que somos capazes de o fazer.

A todos os que participaram neste estudo, obrigada por me terem recebido de braços abertos e por, desde o primeiro momento, me terem feito sentir bem-vinda. Fico muito grata pela prontidão com que aceitaram colaborar, pelo tempo que me dedicaram e pelo à vontade com que partilharam comigo as vossas experiências. Este trabalho só existe porque aceitaram fazer parte dele. Guardo ainda algumas palavras de incentivo que me foram deixando e às quais fui regressando ao longo das muitas horas dedicadas a este trabalho, cujo número, por prudência, prefiro não contar.

À minha família, obrigada pelo apoio, pela preocupação e por estarem sempre por perto, por vezes tão perto que essa presença se fazia sentir em perguntas, distrações e interrupções. Nem sempre foi conveniente, convenhamos, mas talvez seja pedir demasiado ao carinho que, além de existir, saiba ainda escolher o momento certo para o fazer. Obrigada por acreditarem em mim, por toda a paciência ao longo deste percurso e por terem sido um apoio essencial.

Aos meus amigos, agradeço por estarem presentes não só na conclusão de mais uma etapa, mas em todas as que me trouxeram até aqui. Houve quem apoiasse disciplinadamente a escrita e quem, com igual empenho, se encarregasse de a interromper, sendo justo reconhecer que uns e outros foram necessários e essenciais. Obrigada por fazerem parte da minha história, não apenas nas páginas mais importantes, mas também naquelas que, à primeira vista, parecem não levar a lugar nenhum e acabam, muitas vezes, por dar sentido a todas as outras.

Resumo

O prolongamento da vida ativa reforça a necessidade de compreender em que condições os trabalhadores conseguem permanecer no trabalho até à idade legal da reforma. Neste contexto, procurou-se compreender de que forma os trabalhadores de uma empresa da indústria transformadora percecionam a sua capacidade de continuar a trabalhar até à reforma e que fatores facilitam ou dificultam essa permanência. Desenvolveu-se um estudo de caso qualitativo, no qual se combinou a observação da atividade, em contexto real, com oito entrevistas semiestruturadas a trabalhadores em turnos fixos, submetidas depois a uma análise temática reflexiva. Os resultados mostram que a perspetiva de permanecer na atividade até à reforma não é entendida como uma condição individual estável, mas antes como dependente da relação entre a saúde, as exigências da atividade e os recursos disponíveis. Os turnos interferem com o sono e a recuperação, enquanto a redistribuição das tarefas, a entreajuda e os acordos tácitos, no seio do coletivo de trabalho, para a gestão dos turnos traduzem uma margem de manobra que permite gerir o esforço e articular o trabalho com o descanso e a vida pessoal. Ao projetarem o futuro, os participantes mobilizam as experiências acumuladas ao longo do seu percurso profissional e distinguem entre aquilo que conseguem fazer, aquilo que desejam e aquilo que as suas circunstâncias lhes permitem decidir. Conclui-se que permanecer até à reforma resulta de uma negociação entre capacidade, vontade e necessidade, não dependendo apenas dos recursos do trabalhador, mas também das possibilidades individuais e coletivas de regulação e das condições asseguradas pela organização.

Palavras-chave: capacidade para o trabalho; permanência laboral; trabalho por turnos; indústria transformadora; reforma.

Abstract

As working lives become longer, it becomes increasingly important to understand the conditions that enable workers to remain in employment until statutory retirement age. Against this background, this study examined how workers in a manufacturing company perceive their ability to continue working until retirement and what factors support or hinder continued employment. A qualitative case study was conducted, combining direct workplace observation with eight semi-structured interviews with workers assigned to fixed shifts. Interview data were analysed using reflexive thematic analysis. The findings indicate that the ability to remain in work until retirement is not perceived as a stable individual attribute; rather, it depends on the interplay between health, work demands and available resources. Shift schedules affect sleep and recovery. Task redistribution, mutual support and informal arrangements within the team for swapping shifts create room for manoeuvre, enabling workers to manage their effort and reconcile work with rest and personal life. When considering their future, participants draw on experience accumulated throughout their working lives and distinguish between what they are able to do, what they want to do and the choices available to them in light of their circumstances. Participants' accounts suggest that remaining in work until retirement involves an ongoing negotiation between ability, willingness and need throughout working life. This process is shaped not only by workers' own resources, but also by the scope for individual and collective regulation of work and by the working conditions provided by the organisation.

Keywords: work ability; continued employment; shift work; manufacturing industry; retirement.

Índice

Introdução **1**

Enquadramento Teórico **2**

A saúde como determinante na intenção de permanecer no trabalho até à reforma 2

A dimensão psicológica e identitária do trabalho 3

Fatores organizacionais e a invisibilização do desgaste 4

A capacidade para o trabalho como conceito integrador 5

Trabalho por turnos 5

Recuperação, sustentabilidade do percurso profissional e reconhecimento *5*

Atividade real e estratégias de regulação *7*

Método **8**

Caracterização do estudo 8

Contexto do estudo 8

Participantes 8

Técnicas e instrumentos de recolha de dados 9

Procedimentos de recolha de dados 10

Procedimentos de análise dos dados 11

Considerações éticas 12

Contexto de estudo e caracterização da atividade observada **12**

Apresentação e Discussão dos Resultados **15**

Não é pesado, mas exige esforço 15

Exigências físico-ambientais *15*

Divisão do trabalho humano-máquina *17*

Experiências anteriores e relativização dos riscos *17*

Trabalhar com dor *17*

Regulação da atividade 19

No coletivo de trabalho *19*

Margem de manobra *20*

Trabalho por turnos 20

Sono e recuperação *20*

Articulação com a vida fora do trabalho *21*

Flexibilidade e previsibilidade *22*
Permanecer até à reforma 23
Capacidade atual e incerteza futura *23*
Conflito entre conseguir, querer e precisar de continuar *25*
Conclusão **26**
Referências **29**
Apêndices **36**

Introdução

O envelhecimento demográfico constitui um dos principais desafios societais enfrentados pelos países europeus e tem motivado políticas de prolongamento da vida ativa destinadas a assegurar a sustentabilidade dos sistemas de pensões (European Parliament, 2014). Em Portugal, a idade normal de acesso à pensão de velhice em 2026 é de 66 anos e 9 meses, segundo o artigo 1.º da Portaria n.º 358/2024/1, de 30 de dezembro. Contudo, esse prolongamento não tem sido acompanhado por uma transformação equivalente das condições de trabalho, sobretudo em atividades fisicamente exigentes. Vidas laborais mais longas podem prolongar a exposição cumulativa aos riscos profissionais e comprometer a saúde dos trabalhadores (European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA], 2016b, p. 27).

A indústria transformadora empregava cerca de 838 mil pessoas em Portugal em 2025 (PORDATA, 2026) e inclui atividades marcadas por exigências físicas, riscos ergonómicos e ritmos associados a objetivos de produção, máquinas ou linhas automáticas (EU-OSHA, 2019; Eurofound, 2017). A acumulação destas exigências e as reduzidas possibilidades de adaptação do trabalho ou transição para funções menos exigentes podem dificultar o prolongamento da vida ativa (EU-OSHA, 2016b, 2019).

Quando o corpo deixa de responder da mesma forma às exigências e o trabalhador já não consegue realizar o trabalho com a qualidade que valoriza, a dignidade e a identidade profissional podem ser fragilizadas (Clot, 2006; Dejours, 2011).

Face ao exposto, torna-se fundamental compreender de que modo as condições concretas de trabalho influenciam a possibilidade de permanência dos trabalhadores da indústria transformadora até à idade legal da reforma. Assim, a presente investigação procura compreender como é que os trabalhadores de uma empresa da indústria transformadora percecionam a sua capacidade de permanecer no trabalho até à idade legal da reforma, identificando os fatores físicos, psicológicos e organizacionais que facilitam ou dificultam essa permanência e a influência da organização temporal, em particular do regime de turnos.

Enquadramento Teórico

A saúde como determinante na intenção de permanecer no trabalho até à reforma

A saúde desempenha um papel central na permanência no trabalho e nas decisões relativas à reforma, sendo indissociável das condições em que a atividade é realizada (Oksanen & Virtanen, 2012). Na indústria transformadora, o corpo constitui frequentemente o principal instrumento de trabalho. Embora o envelhecimento biológico condicione a capacidade funcional, a exigência física e o ambiente organizacional podem ter maior peso no desenvolvimento de problemas de saúde do que a idade cronológica isoladamente (Yeomans, 2011).

Os problemas de saúde relacionados com o trabalho constituem um obstáculo à permanência laboral, sobretudo em ocupações fisicamente exigentes. Cerca de 60% dos trabalhadores da União Europeia reportam queixas músculo-esqueléticas, o problema de saúde relacionado com o trabalho mais prevalente, sendo frequentes as dores lombares, cervicais e nos membros superiores em atividades com movimentos repetitivos, manipulação de cargas e posturas forçadas (EU-OSHA, 2019). Sirén et al. (2019) associaram as elevadas exigências físicas ao risco de reforma por invalidez devido a lesões do ombro, considerando que parte destes casos poderia ser evitada através de adaptações ergonómicas. Kontio et al. (2018) identificaram também um risco acrescido de reforma por invalidez devido à osteoartrite do joelho em profissões como a construção civil e a limpeza, salientando o papel da exposição a exigências físicas no trabalho.

Outras doenças crónicas, como a diabetes e a artrite, foram igualmente associadas à saída do emprego por reforma ou mudança de trabalho (Shultz & Wang, 2007).

Kuusi et al. (2020) identificaram uma redução no consumo de antidepressivos após a reforma, sobretudo entre mulheres e trabalhadores com baixos rendimentos. Este resultado é compatível com a possibilidade de a saída do trabalho representar, para alguns trabalhadores, o fim de uma trajetória de desgaste acumulado.

Este desgaste não resulta apenas da doença ou da exigência física, envolvendo também fatores psicossociais e organizacionais, como a monotonia e o baixo controlo sobre a atividade. A reduzida autonomia pode limitar a regulação do esforço físico (Sirén et al., 2019). Maiores exigências em termos de quantidade de trabalho e maior exposição a riscos físicos estão associados a uma menor capacidade percebida de trabalhar até aos 60 anos (Eurofound, 2021). A EU-OSHA (2016a, p. 6) refere ainda que 33,7% dos trabalhadores entre os 50 e os 54 anos

inquiridos em 2010 consideravam que não conseguiriam desempenhar o mesmo trabalho aos 60 anos.

A dimensão psicológica e identitária do trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2011) e a Clínica da Atividade (Clot, 2006) permitem compreender a relação entre trabalho, saúde e identidade, incluindo o sofrimento associado ao impedimento de realizar um trabalho com sentido ou com a qualidade valorizada. Com o envelhecimento, a perceção de que o corpo já não responde da mesma forma às exigências pode representar uma perda funcional e ameaçar a dignidade e a identidade profissional.

A partir de Dejours, Areosa (2013) salienta o papel do trabalho na construção das identidades individuais e sociais. O reconhecimento constitui uma retribuição simbólica que pode transformar o sofrimento em prazer, fortalecer o ego e reforçar a identidade do trabalhador. Em contrapartida, formas de organização que enfraquecem a cooperação e solidariedade podem fragilizar a identidade e a integridade dos trabalhadores. Clot (2006) destaca a importância do poder de agir e da margem de manobra, cuja perda com o envelhecimento profissional pode contribuir para uma experiência de desvalorização e exclusão simbólica.

A dimensão simbólica e identitária torna-se relevante na decisão de reforma. Guishard (2012) mostra que o seu adiamento depende não apenas da saúde e das condições financeiras, mas também do significado atribuído ao trabalho e da vinculação ao papel profissional. Os participantes descreveram o trabalho como fonte de propósito, convívio, estimulação mental, estrutura e identidade, pelo que a saída pode implicar a perda dessa referência e exigir a redefinição do papel anteriormente ocupado pelo trabalho.

Knoll (2011) discute a influência dos fatores psicológicos e comportamentais na decisão de reforma, que depende não apenas de condições objetivas, como a saúde e o rendimento, mas também das expectativas e previsões afetivas, isto é, das consequências emocionais antecipadas de continuar ou deixar de trabalhar. Embora não incida sobre o setor industrial, este contributo ajuda a compreender como, perante condições exigentes e pouco adaptadas ao envelhecimento, a expectativa de desgaste, deterioração da saúde ou perda de reconhecimento pode tornar a reforma antecipada a opção mais viável, apesar das perdas económicas ou da insegurança futura.

Carneiro de Sousa (2023) entende a reforma como o culminar de acontecimentos adversos cumulativos, como a pressão e o controlo no cumprimento de metas, a intensificação do trabalho e a degradação da profissão e da saúde. Nestas trajetórias, a "escolha constrangida"

ocorre quando o trabalhador opta por sair num contexto de alternativas reduzidas ou inexistentes. No setor industrial, a reduzida flexibilidade organizacional e as escassas possibilidades de adaptação do conteúdo e das condições do trabalho podem limitar as alternativas à saída, vivida simultaneamente como forma de preservar a saúde e como experiência de perda.

Fatores organizacionais e a invisibilização do desgaste

O envelhecimento no trabalho depende da saúde e da capacidade dos trabalhadores, mas também das condições organizacionais. Apesar da promoção pública do envelhecimento ativo e do prolongamento das carreiras, alguns contextos laborais responsabilizam o indivíduo pela sua continuidade profissional, invisibilizando o desgaste acumulado.

Tonnon et al. (2018) mostram que a perceção de que falar envolve riscos ou não produz resultados inibe a expressão de problemas e se associa a sentimentos de desvalorização e incompreensão entre trabalhadores operacionais. Hazelzet et al. (2022) mostram igualmente que as hierarquias, a desconfiança entre trabalhadores e gestão e a perceção de que nada mudará podem limitar a voz dos trabalhadores e a implementação de medidas de empregabilidade sustentável, acentuando o desajustamento entre necessidades e respostas organizacionais.

A invisibilização do desgaste não resulta necessariamente da sua negação, podendo decorrer da dificuldade em reconhecer as experiências e convertê-las em mudanças. O apoio da gestão, os recursos disponíveis, as prioridades económicas e a cultura organizacional condicionam a implementação de medidas de adaptação (Hazelzet et al., 2022; Tonnon et al., 2018). A EU-OSHA (2016a, 2016b) salienta a importância de avaliações de risco sensíveis à idade e de medidas como a adaptação das funções e/ou do conteúdo do trabalho, a rotação de tarefas e a utilização de equipamentos ergonómicos.

Casas e Román (2023) referem que as tecnologias poupadoras de trabalho, como a automatização de tarefas repetitivas, podem favorecer a saída antecipada dos trabalhadores mais velhos, sobretudo dos menos qualificados, quando os novos postos exigem outras competências e a falta de formação dificulta a transição. O *Joint Employment Report* destaca, neste sentido, a importância da qualificação, requalificação e aprendizagem ao longo da vida (European Commission, 2022). Contudo, estas orientações não asseguram o acesso à formação, reconversão ou adaptação da atividade. Sem essas possibilidades, a permanência em condições exigentes e a saída antecipada podem tornar-se as únicas alternativas, individualizando-se um problema também relacionado com as opções organizacionais.

A capacidade para o trabalho como conceito integrador

Da interseção dos eixos apresentados anteriormente emerge o conceito de capacidade para o trabalho (*work ability)*, desenvolvido pelo *Finnish Institute of Occupational Health* e frequentemente operacionalizado através do *Work Ability Index* (WAI), remete para o equilíbrio dinâmico entre as exigências da atividade e os recursos físicos, cognitivos e emocionais do trabalhador (Ilmarinen, 2009). Esta relação inclui a saúde e as capacidades funcionais, a organização, a gestão e o ambiente de trabalho.

Nesta perspetiva, a capacidade tende a diminuir quando as exigências deixam de ser compatíveis com os recursos disponíveis, sobretudo perante exposições prolongadas a riscos físicos, organizacionais e psicossociais. A sua diminuição não decorre apenas do envelhecimento biológico ou da doença, mas também de fatores como a invisibilização do desgaste ou a reduzida autonomia. A permanência laboral depende, assim, do equilíbrio entre corpo, trabalho e organização, que pode ser fragilizado por condições exigentes e pouco sustentáveis.

Esta conceção não está, contudo, isenta de limitações. Por ser frequentemente operacionalizada através de instrumentos de autorrelato como o WAI, a capacidade para o trabalho pode ser interpretada como um atributo predominantemente individual, obscurecendo o papel das condições organizacionais que a influenciam. Esta ambiguidade é particularmente relevante nesta investigação, pois uma interpretação descontextualizada pode reproduzir a lógica de individualização do desgaste anteriormente identificada (Hazelzet et al., 2022; Tonnon et al., 2018), atribuindo ao trabalhador a responsabilidade por uma diminuição da capacidade que resulta, em larga medida, das condições concretas da atividade.

Trabalho por turnos

Recuperação, sustentabilidade do percurso profissional e reconhecimento

O trabalho por turnos constitui uma dimensão central da organização temporal em contextos industriais e da análise da capacidade para permanecer em atividade até à idade legal da reforma. Em Portugal, 16,0% dos trabalhadores por conta de outrem entre os 15 e os 64 anos trabalhavam por turnos em 2025, mostrando que este regime não é marginal (Eurostat, 2026).

Importa distingui-lo do trabalho noturno: segundo o Código do Trabalho, o primeiro implica que diferentes trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos a horas distintas, ao longo de dias ou semanas, enquanto o segundo corresponde, em regra, ao trabalho entre as 22h e as 7h, salvo definição diferente por instrumento de regulamentação coletiva (Lei

n.º 7/2009, 2009, arts. 220.º e 223.º). Nem todo o trabalho por turnos inclui trabalho noturno, embora ambos se articulem em muitos contextos industriais de laboração contínua.

O trabalho por turnos, sobretudo quando inclui horários noturnos e rotativos, interfere com os ritmos de sono-vigília e a recuperação, associando-se a perturbações do sono, fadiga, sonolência e problemas de saúde física e psicológica (Brown et al., 2020; Caruso, 2014; Moreno et al., 2019). Os efeitos dependem da duração e sequência dos turnos e dos períodos de descanso, podendo os intervalos curtos entre turnos consecutivos, ou *quick returns*, comprometer o sono e agravá-los (Sallinen & Kecklund, 2010; Vedaa et al., 2016). Recuperar exige não apenas tempo para dormir, mas condições que permitam desligar do trabalho e evitar a acumulação de desgaste (Kalkanis et al., 2023). Os dias de folga ou a flexibilidade proporcionada por alguns regimes podem ser ocupados pela recuperação, regulação do sono e reorganização das rotinas, afetando a vida familiar e social (Ferreira, 2017; Loudoun, 2008). A permanência laboral depende, assim, tanto da capacidade de trabalhar como de recuperar entre turnos.

Importa ainda considerar como a penosidade do trabalho por turnos e noturno é reconhecida institucionalmente. Em França, o *Compte professionnel de prévention* abrange o trabalho noturno e em equipas alternantes, permitindo acumular pontos para formação, redução do tempo de trabalho ou antecipação da reforma (Direction de l'information légale et administrative, 2026). O Luxemburgo prevê um regime de pré-reforma para trabalhadores por turnos e noturnos (Guichet.lu, 2026). A Itália e a Áustria permitem, sob determinadas condições, o acesso antecipado ou específico à pensão, respetivamente pelo trabalho noturno por turnos e pela exposição prolongada a atividades particularmente exigentes (Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health, Care and Consumer Protection, 2026; Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, 2026).

Em Portugal, a legislação estabelece regras para os turnos e medidas de proteção, incluindo o acréscimo remuneratório, exames de saúde, avaliação de riscos e afetação a trabalho diurno perante problemas de saúde relacionados com o trabalho noturno (Lei n.º 7/2009, 2009, arts. 221.º, 222.º, 225.º e 266.º). Contudo, o trabalho por turnos ou noturno não constitui, por si só, fundamento geral de acesso antecipado à reforma. Evidencia-se, assim, uma diferença entre o reconhecimento laboral e preventivo destes riscos e o reconhecimento do desgaste acumulado no plano da reforma.

Atividade real e estratégias de regulação

A análise do trabalho por turnos deve articular a organização temporal com a atividade real: o conteúdo do trabalho, as exigências e constrangimentos, a composição das equipas, os recursos e as possibilidades de regulação (Cunha et al., 2023). A Psicologia do Trabalho e a Ergonomia da Atividade distinguem o trabalho prescrito, tarefas, procedimentos, normas, horários e objetivos, do trabalho real, que corresponde à mobilização de conhecimentos, decisões, ajustamentos e estratégias para responder às exigências, lidar com imprevistos, gerir variabilidades e assegurar a continuidade da atividade (Clot, 2006; Guérin et al., 2001).

Mesmo quando as tarefas prescritas são semelhantes, a atividade pode variar entre manhã, tarde e noite. As diferenças nos ritmos, níveis de vigilância, interlocutores disponíveis e imprevistos técnicos levam os trabalhadores a ajustar as formas de trabalhar à fadiga, às exigências e às capacidades disponíveis. Os efeitos dos turnos dependem, portanto, não apenas da hora a que se trabalha, mas também da forma como a atividade se organiza e é regulada em cada período (Pueyo et al., 2011).

Neste processo, a experiência não se reduz à antiguidade: reúne saberes construídos na prática e perante os constrangimentos da atividade. O envelhecimento no trabalho deve, por isso, ser analisado na relação entre capacidades individuais, atividade concreta e itinerários profissionais e pessoais (Ramos, 2007). Algumas competências, embora pouco visíveis em avaliações descontextualizadas, manifestam-se na prática e permitem interpretar sinais, antecipar problemas, ajustar gestos, reorganizar tarefas e decidir em tempo real (Pueyo et al., 2011; Ramos, 2007). Podem ainda constituir saberes-fazer de prudência, construídos pela exposição continuada aos riscos e orientados para a segurança do próprio e dos colegas (Cru & Dejours, 1983).

As estratégias de regulação podem ser individuais, através do ajustamento dos ritmos, da gestão do esforço e da reorganização das prioridades, ou coletivas, através da entreajuda, da redistribuição informal de tarefas e da transmissão de informações entre turnos. Permitem gerir a fadiga, responder a imprevistos e assegurar a continuidade da atividade. Contudo, a adaptação dos trabalhadores e o cumprimento dos objetivos não eliminam os constrangimentos, podendo invisibilizar o esforço necessário para manter a produção ou compensar falhas organizacionais (Guérin et al., 2001). A experiência e a regulação não resolvem problemas estruturais, mas ajudam a compreender a possibilidade de permanecer até à idade legal da reforma.

Método

Caracterização do estudo

A presente investigação consiste num estudo de caso qualitativo desenvolvido numa empresa da indústria transformadora. Define-se como questão central de investigação: "Como percecionam os trabalhadores da indústria transformadora a sua capacidade de permanecer no trabalho até à idade legal da reforma?". Esta questão é aprofundada através de duas questões específicas: "Que fatores físicos, psicológicos e organizacionais facilitam ou dificultam a permanência no trabalho até à idade legal da reforma?" e "De que modo a organização temporal do trabalho, em particular o regime de trabalho por turnos, influencia essa perceção?".

A abordagem qualitativa permite aceder às experiências e perceções dos trabalhadores sobre a atividade, os constrangimentos e as estratégias mobilizadas no quotidiano. O estudo não procura generalizar os resultados, mas produzir uma compreensão situada da atividade, articulando as verbalizações dos participantes com a observação direta.

Contexto do estudo

A empresa dedica-se à conceção, desenvolvimento e produção de soluções em plástico, nomeadamente tubos para cabos elétricos e componentes utilizados em sistemas prediais e infraestruturas. A produção funciona em três turnos fixos: das 00h00 às 08h00, das 08h00 às 16h00 e das 16h00 às 00h00. Segundo os trabalhadores, decorre tendencialmente de segunda a sexta-feira, podendo ocorrer trabalho pontual ao sábado consoante as necessidades de produção.

Em condições regulares, cada turno integra dois operadores de produção e um encarregado de turno. A empresa conta ainda com chefias, motoristas e trabalhadores do atendimento em loja, num total de 18 trabalhadores. Por razões de confidencialidade, não será identificada, sendo a organização da produção e a atividade observada caracterizadas posteriormente.

Participantes

Participaram no estudo oito trabalhadores do sexo masculino, com idades entre os 34 e os 61 anos. A composição exclusivamente masculina da amostra deveu-se à inexistência de mulheres nas linhas de produção durante a recolha de dados. Seis participantes eram operadores de máquinas de fabrico de produtos de plástico, aqui designados por operadores de produção, e acompanhavam as linhas de tubos e as máquinas de injeção, intervindo nas diferentes etapas da produção. Os outros dois eram encarregados de turno e acumulavam estas atividades com a

coordenação da equipa, o abastecimento das máquinas com matéria-prima e intervenções específicas nos equipamentos.

O conjunto abrangia os três turnos, contudo, foram identificadas situações em que, por preferência pessoal ou mediante acordo entre trabalhadores, ocorriam trocas de horário. A caracterização sociodemográfica e profissional da amostra é apresentada no Apêndice A.

A seleção seguiu uma lógica de conveniência, incluindo trabalhadores diretamente envolvidos na produção, integrados no regime de turnos e disponíveis para participar voluntariamente. Não foram definidos critérios formais de exclusão dentro deste grupo, nem participaram chefias exteriores às equipas de produção, privilegiando-se a perspetiva dos trabalhadores sobre a atividade e as suas condições.

Técnicas e instrumentos de recolha de dados

A recolha combinou a observação direta da atividade com entrevistas semiestruturadas. A observação, de caráter exploratório e contextual, permitiu conhecer os espaços, acompanhar o processo produtivo e compreender as tarefas, máquinas, termos técnicos e organização dos turnos.

As entrevistas constituíram a principal técnica de recolha e seguiram um guião baseado nas questões de investigação e no enquadramento teórico (ver Apêndice B), abrangendo o percurso profissional, a atividade, as condições de trabalho, os turnos, a saúde e o desgaste, as estratégias de regulação e a perceção da capacidade para trabalhar até à reforma.

Durante as entrevistas, foram utilizados dois suportes: uma grelha de organização dos turnos, preenchida com cada participante para compreender a sequência dos horários, as transições e as trocas entre colegas (ver Apêndice C); e uma seleção de dimensões e itens considerados pertinentes para as questões de investigação do Inquérito Saúde e Trabalho (INSAT; Barros et al., 2017), cuja utilização foi autorizada pelas autoras (ver Apêndice D). Os itens do INSAT foram organizados em blocos temáticos, apresentados em papel e lidos em voz alta pelos participantes, servindo de ponto de partida para explorar as situações de trabalho a que se referiam.

O INSAT não foi aplicado como questionário autónomo nem utilizado para produzir resultados quantitativos. Os itens selecionados apoiaram, de forma flexível, a reflexão sobre a atividade e a exploração das exigências físicas, ambientais e organizacionais, mantendo-se o caráter semiestruturado das entrevistas e a abertura para aprofundar aspetos introduzidos pelos participantes.

Procedimentos de recolha de dados

A recolha decorreu entre maio e julho de 2026, após um primeiro contacto com a empresa em abril. O acesso ao terreno foi mediado por um trabalhador e o estudo apresentado às chefias, que autorizaram a sua realização. Os objetivos e procedimentos da investigação foram então apresentados aos potenciais participantes, convidados a participar voluntariamente.

Foram realizadas seis visitas à empresa, com uma duração média de cinco horas. As primeiras destinaram-se à familiarização com o contexto, à observação dos espaços e à compreensão da organização da produção e da atividade. Nas seguintes, a observação foi articulada com as entrevistas, permitindo relacionar os discursos dos participantes com as condições concretas de trabalho.

Após as observações e entrevistas, foram registadas informações sobre a organização espacial da fábrica, o funcionamento das linhas, as tarefas e as exigências observadas. O registo posterior permitiu centrar a atenção na atividade e nas explicações dos trabalhadores, tendo as informações sido depois validadas com estes. As notas complementaram as gravações e transcrições das entrevistas, servindo de apoio à descrição da atividade e à interpretação dos relatos.

Nas primeiras visitas, conversas informais com trabalhadores e outros elementos da empresa permitiram esclarecer a terminologia, as diferenças entre linhas e aspetos como as temperaturas das máquinas e o peso dos rolos. Estas conversas não foram gravadas nem integradas na análise temática, servindo apenas para familiarização e contextualização.

Foram realizadas oito entrevistas semiestruturadas presenciais, com uma duração média de 30 minutos, numa sala reservada disponibilizada pela empresa para assegurar a privacidade e o conforto dos participantes. Mediante autorização, foram gravadas em áudio para efeitos de transcrição e análise. As primeiras três entrevistas tiveram um cariz exploratório, permitindo avaliar a compreensão das perguntas e ajustar a formulação e a linguagem do guião. Como os ajustes não alteraram os seus eixos centrais e as entrevistas abordaram dimensões relevantes para os objetivos do estudo, foram incluídas no conjunto final analisado.

O número de entrevistas foi delimitado pelas características do estudo, pelo acesso ao terreno, pela disponibilidade dos trabalhadores e pela necessidade de não perturbar a produção. O conjunto abrangeu diferentes idades, antiguidades, atividades e responsabilidades, permitindo explorar as questões de investigação no contexto estudado.

Procedimentos de análise dos dados

As entrevistas foram submetidas a uma análise temática reflexiva, segundo as orientações de Braun e Clarke (2006, 2022), por permitir desenvolver padrões de significado relevantes para as questões de investigação, considerando simultaneamente convergências e diferenças entre os relatos. Os temas não foram entendidos como categorias preexistentes ou elementos que surgem automaticamente dos dados, mas como construções desenvolvidas através da análise sistemática e interpretativa do material.

As transcrições das oito entrevistas constituíram o principal material analisado. As notas de campo apoiaram a familiarização com o contexto, a descrição da atividade e a interpretação dos relatos, mas não foram codificadas autonomamente nem assumiram o mesmo estatuto analítico das entrevistas.

A análise seguiu as seis fases propostas por Braun e Clarke (2006, 2022), de forma não linear, exigindo regressar às entrevistas, rever códigos e reformular os temas em desenvolvimento. A familiarização com os dados iniciou-se durante a transcrição e revisão das entrevistas e aprofundou-se através de leituras sucessivas, nas quais se registaram ideias preliminares, aspetos recorrentes, diferenças entre participantes e possíveis relações com as questões de investigação.

Na segunda fase, as entrevistas foram codificadas sistematicamente, identificando segmentos relevantes para compreender a perceção da capacidade atual e futura para permanecer no trabalho, as exigências da atividade, os recursos, a organização dos turnos e as estratégias de adaptação. A codificação combinou uma orientação dedutiva, informada pelas questões de investigação e pelo enquadramento teórico, com uma orientação indutiva, aberta a conteúdos e relações não antecipados. A atenção incidiu sobretudo nos significados expressos pelos participantes, sem excluir uma interpretação da forma como as exigências eram normalizadas, relativizadas ou relacionadas com as trajetórias profissionais.

Na terceira fase, os códigos e excertos foram comparados e agrupados em padrões de significado mais abrangentes, originando temas iniciais, posteriormente revistos em relação aos excertos codificados e ao conjunto das entrevistas. Esta revisão implicou reformular, reunir, distinguir ou excluir propostas temáticas, procurando assegurar a coerência interna de cada tema e a distinção entre eles.

Seguidamente, os temas foram definidos e nomeados de acordo com a sua ideia central e o contributo para as questões de investigação. Foram consideradas as convergências e divergências entre participantes, sem exigir que uma experiência estivesse presente em todas as entrevistas para ser analiticamente relevante.

A última fase correspondeu à redação da análise, na qual foram selecionados excertos representativos das diferentes experiências, identificados pelos códigos P1 a P8 e articulados com a interpretação e a literatura relevante. A apresentação e a discussão dos resultados foram integradas, relacionando os padrões identificados com a questão central e as duas subquestões de investigação.

Considerações éticas

A participação no estudo foi voluntária. Antes de cada entrevista, foram apresentados oralmente os objetivos da investigação, os procedimentos de recolha e as condições de participação, tendo sido obtido o consentimento oral, posteriormente formalizado por escrito (ver Apêndice E). Os participantes foram também informados de que poderiam recusar responder a qualquer questão ou desistir, sem qualquer consequência.

Foram adotadas medidas para preservar a confidencialidade e reduzir o risco de identificação. A empresa e os trabalhadores não são identificados, sendo utilizados os códigos P1 a P8 na apresentação de excertos das entrevistas. Estas foram gravadas após autorização expressa dos participantes.

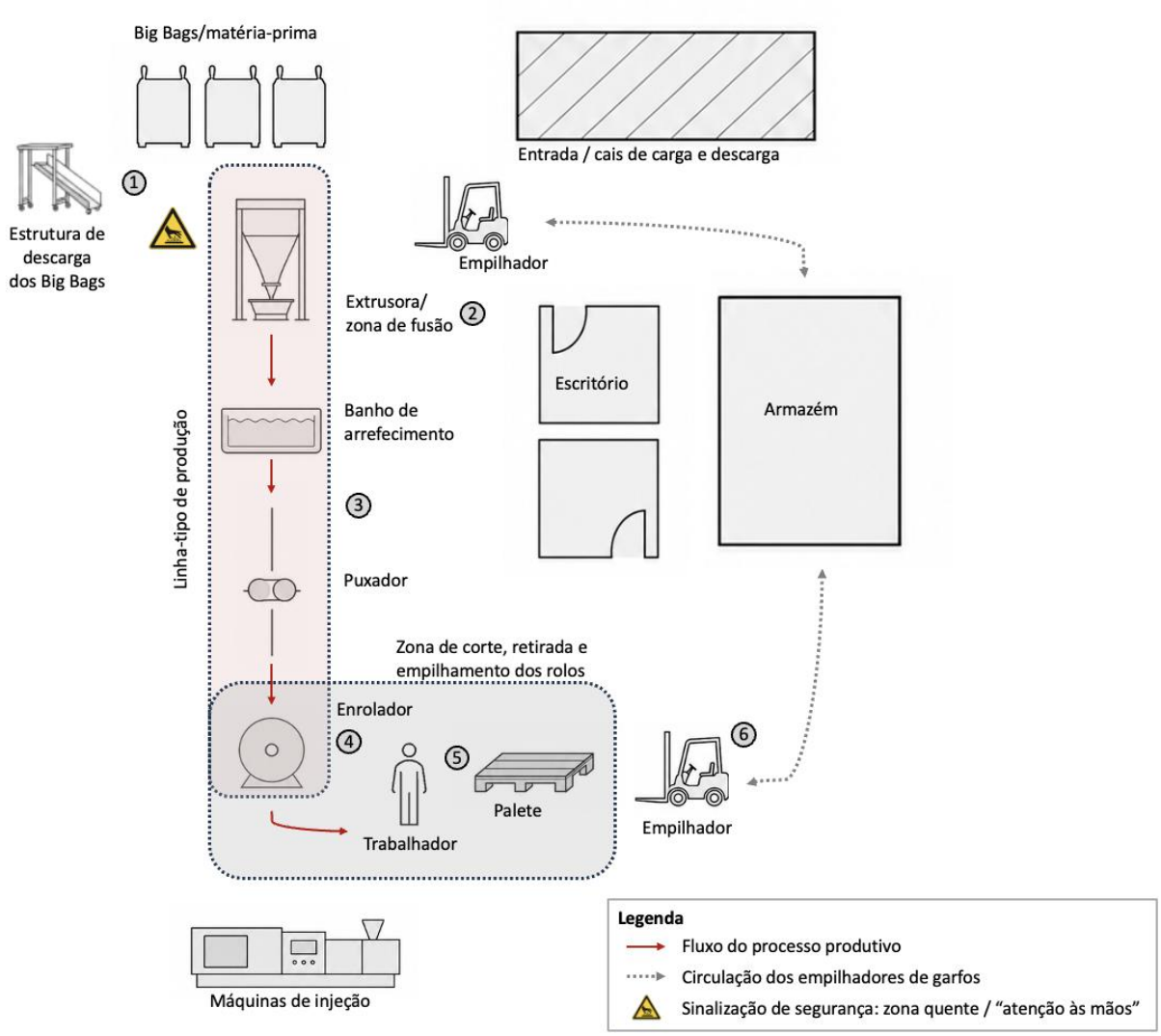
Devido à reduzida dimensão da organização e ao risco de identificação indireta, os dados sociodemográficos e profissionais foram apresentados de forma agregada. Foram também omitidas ou generalizadas características cuja combinação poderia identificar os participantes, como a nacionalidade, a idade exata e elementos específicos dos percursos profissionais.

Contexto de estudo e caracterização da atividade observada

A Figura 1 apresenta um espaciograma simplificado da fábrica, com as principais áreas e as etapas da produção dos tubos numeradas de 1 a 6.

Figura 1

Layout esquemático da fábrica e do processo produtivo



Nota. Representação esquemática e não proporcional, elaborada a partir da observação direta e validada junto dos trabalhadores.

O processo inicia-se com o abastecimento de granulado plástico em contentores flexíveis, designados pelos trabalhadores como *big bags* (1). O material segue para a extrusora, onde é aquecido e transformado em tubo (2), seguindo-se o arrefecimento com água e a condução ao longo da linha, com a contagem dos metros produzidos (3). Na zona final, o tubo é enrolado e cortado (4), os rolos são organizados em paletes (5) e transportados para o armazém (6).

A produção distribui-se por cinco linhas, diferenciadas pelo tipo de tubo e pelo grau de automatização. As linhas 1 e 2 produzem tubo gris; a linha 3, tubo anelado e pré-cabelado; a linha 4, manga corrugada de dupla parede; e a linha 5, tubos de maiores dimensões. Na produção de tubo pré-cabelado, por exemplo, a colocação dos fios é realizada pelos

trabalhadores em algumas linhas e automatizada noutras. Estas diferenças determinam as intervenções exigidas em cada linha.

Em condições habituais, cada turno conta com dois operadores de produção e um encarregado, que acompanham as cinco linhas e as máquinas de injeção de plástico. Os encarregados participam nas atividades das linhas, coordenam a equipa, intervêm em situações que exigem conhecimentos específicos das máquinas e asseguram o abastecimento de matéria-prima, posicionando os *big bags* com empilhadores de garfos para descarga. Nas máquinas de injeção, cujo funcionamento é automatizado, cabe aos trabalhadores abastecer a matéria-prima e retirar as peças após o ciclo de produção e o arrefecimento.

Os trabalhadores acompanham as máquinas, verificam os parâmetros e a qualidade do produto e intervêm perante falhas. Quando é atingido o comprimento previsto para o rolo, realizam manualmente o corte nas linhas em que esta operação não está automatizada. Retiram depois os rolos, com pesos observados entre 2,3 kg e 12 kg, e organizam-nos em paletes. Numa situação observada, os rolos foram dispostos em camadas de três por três, podendo a palete atingir entre 10 e 12 camadas, consoante o produto. À medida que ganha altura, a colocação dos rolos exige elevar os braços e estender o corpo para alcançar as camadas superiores, alterando a postura ao longo da tarefa. Na linha 5, onde são produzidos os rolos mais pesados, os trabalhadores revezam-se, distribuindo o esforço entre a equipa. Ao longo do turno, permanecem de pé e deslocam-se entre as linhas para acompanhar as máquinas e intervir quando necessário. Depois de completa, a palete é transportada para o armazém com um empilhador de garfos, cuja aproximação à zona final das linhas exige atenção aos movimentos em redor.

A configuração ampla e aberta da fábrica permite acompanhar visualmente as outras linhas e contactar rapidamente os colegas quando é necessário apoio. Nas passagens de turno, observou-se a transmissão de informações sobre as máquinas à equipa seguinte, evidenciando a importância da comunicação para assegurar a continuidade do trabalho e responder às situações surgidas durante a produção.

O ambiente produtivo é marcado pelo ruído contínuo das máquinas, sendo aconselhada a utilização de proteção auditiva. Nas zonas de fusão, observaram-se equipamentos com temperaturas superiores a 200ºC e sinalização de segurança com o aviso «atenção às mãos». Nestas zonas, o calor e o odor a plástico aquecido são mais intensos. Embora os trabalhadores descrevam o odor como suportável, alguns manifestaram preocupação com os efeitos de uma exposição prolongada.

Neste contexto, embora as máquinas realizem grande parte da transformação do plástico, a atividade dos trabalhadores combina exigências físicas, vigilância do processo, avaliação da qualidade e cooperação. O grau de automatização de cada linha influencia as tarefas e os momentos de intervenção.

Apresentação e Discussão dos Resultados

Discutir a sustentabilidade do trabalho até à idade legal da reforma implica considerar as condições concretas em que a atividade é realizada e o modo como estas pesam na avaliação que os participantes fazem da sua capacidade para continuar em atividade. A análise percorre, por isso, as exigências físicas e relativas ao ambiente de trabalho, os recursos e as margens de manobra construídos no coletivo de trabalho e a organização temporal associada ao regime de turnos. Estas dimensões são depois articuladas com a forma como os participantes avaliam a sua capacidade atual e futura e distinguem entre conseguir, querer e precisar de continuar a trabalhar. Este percurso permite identificar os fatores físicos, psicológicos e organizacionais que facilitam ou dificultam a permanência e compreender especificamente a influência do trabalho por turnos.

Não é pesado, mas exige esforço

O título parte da afirmação de P3, *"Não é pesado, mas é muito esforço físico que se faz"*, e torna visível uma aparente contradição presente em vários relatos. Descrever o trabalho como suportável não impede os participantes de reconhecerem o esforço envolvido em determinadas tarefas e condições. É nessa relação entre a avaliação global da atividade e as suas exigências concretas que se centra este tema.

Exigências físico-ambientais

Vários participantes reconhecem o esforço físico, mas evitam classificar o trabalho como "pesado". Sobressai a permanência prolongada de pé, identificada por P7 como uma dificuldade durante todo o turno: *"Aqui o trabalho não é pesado. O pesado aqui é ficar em pé. Você fica muito tempo em pé. São as oito horas de trabalho."* (P7)

O esforço não está necessariamente concentrado numa tarefa específica e pode antes resultar de uma condição mantida ao longo da jornada de trabalho. P6 descreve uma experiência semelhante: *"É exigente, porque são muitas horas em pé, não é? Embora seja a caminhar, a gente não está parado ali sentado, eu acho que é um bocadinho exigente."* Já P1

considera que a alternância entre movimento e momentos de paragem torna o trabalho *"bom de fazer"*.

A manipulação dos rolos constitui outra exigência, cuja intensidade varia consoante a linha e o tipo de produto fabricado. P3 refere que *"cada mangueira tem 6, às vezes 10, ou até 12 quilos"*, enquanto P8 destaca a produção de *gris superior*: *"Quando tu fazes gris superior, é muito peso. Muita gente não consegue."* (P8)

Contudo, o esforço não depende apenas do peso dos rolos, variando também com a altura a que são colocados na palete, como assinala P3: *"fazer paletes com altura de 12, para você ficar levantando, custa muito."* (P3) Assim, a descrição da tarefa como "empilhar rolos" não revela, por si só, esta variação.

P5 identifica uma dificuldade diferente ao retirar sacos de matéria-prima da parte inferior de uma palete: *"apanhar os sacos do fundo das paletes (...) custa mais um bocadinho, porque já está lá mais em baixo, são 25 quilos"*. Embora se trate de outra carga, o seu relato mostra que a posição em que é necessário trabalhar também altera o esforço sentido. As exigências físicas não se resumem, portanto, ao peso das cargas, dependendo também da altura a que são manipuladas e das posturas adotadas. Como discutem Guérin et al. (2001) a propósito do trabalho real, as condições concretas da atividade revelam exigências que uma descrição geral das tarefas não permite compreender.

Às exigências físicas juntam-se o calor, o ruído e o odor a plástico aquecido. O calor é particularmente sentido no verão, como refere P6: *"No verão, a gente passa aqui muito calor, é verdade, mas não temos outra hipótese."* No inverno, a avaliação é diferente: *"A gente, no inverno, não passa aqui frio."* A mesma característica do espaço pode ser avaliada de forma diferente, consoante a época do ano.

O ruído das máquinas é também referido como incómodo. P7 afirma: *"É incómodo, sim, não tenha dúvida"* e conta que o hábito de falar alto se prolonga fora da fábrica: *"a gente tem uma péssima mania de falar alto por causa do barulho."* P8 recorda que o barulho lhe causou dificuldades sobretudo durante o primeiro ano de trabalho.

Quanto ao plástico, P6 refere o cheiro: *"Eu acho que aqui, poeira, não. É mais o cheiro."* P2, por sua vez, manifesta preocupação com as partículas finas de plástico que considera poder inalar. Na sua perspetiva, *"somos novos ainda e não medimos o risco"*, embora receie possíveis efeitos *"ao longo dos anos"*.

Em conjunto, os relatos mostram que considerar o trabalho suportável no presente não equivale a trabalhar sem exigências.

Divisão do trabalho humano-máquina

A produção assegurada pelas máquinas ajuda a compreender como os participantes avaliam o esforço exigido pela atividade. P7 afirma que *"a máquina faz tudo praticamente"*, embora os trabalhadores continuem a embalar o produto e colocá-lo nas paletes. A automatização altera, assim, as tarefas que cabem aos trabalhadores sem dispensar a sua intervenção.

O funcionamento das máquinas também influencia o ritmo. P1 refere: *"Não estamos sempre a trabalhar. Temos tempo para conversar, quando elas apitam temos que lá ir."* Enquanto aguardam por uma máquina, dedicam-se a outras tarefas: *"vamos fazer outra coisa, sempre. E temos várias máquinas: temos uma, temos outra."* O tempo de espera de uma máquina é ocupado pelo acompanhamento de outras, não constituindo necessariamente uma pausa. Como resume P1, *"o ritmo é conforme as máquinas"*.

Esta relação entre automatização e esforço é particularmente clara em P3, que justifica a avaliação elevada da sua capacidade atual referindo que *"as máquinas (...) fazem também a maior parte do trabalho",* embora reconheça o esforço necessário para colocar os produtos nas paletes.

Experiências anteriores e relativização dos riscos

Embora se relacione com as exigências anteriormente descritas, este subtema merece destaque pela sua transversalidade. A familiaridade com a atividade e os percursos profissionais anteriores influenciam a forma como vários participantes avaliam o trabalho atual, reforçando a importância de considerar a história profissional dos trabalhadores na análise da relação entre envelhecimento e trabalho (Ramos, 2007).

P7 verbaliza a habituação: *"A gente faz o mesmo trabalho sempre, então a gente é acostumado."* Sobre o ruído, acrescenta: *"Sente, sente, sente. Só que também acostuma."* Estas passagens mostram que a familiaridade pode alterar a forma como uma exigência é vivida, sem que deixe de ser reconhecida.

As experiências profissionais anteriores constituem outra referência para avaliar as condições atuais. P6 compara o cheiro presente na fábrica com a exposição a poeiras num trabalho anterior: *"Essa poeira, para mim, é muito mais prejudicial do que o cheiro aqui."* Ao considerar as condições atuais, resume: *"Já estive em sítios piores."* A avaliação do cheiro ganha, assim, sentido por comparação com aquilo que conheceu antes. P4 também compara o trabalho atual com uma atividade que considera mais exigente, marcada pela exposição ao frio e pela movimentação de cargas, afirmando: *"Aqui estou mais protegido."* P7 estabelece uma comparação diferente: descreve a atividade anterior como menos exigente fisicamente. Quanto

à fábrica, afirma: *"tem que fazer uma forcinha. E é bom."* As experiências anteriores levam, assim, os três participantes a avaliar favoravelmente o trabalho atual por razões distintas: P4 e P6 valorizam condições que consideram mais favoráveis, enquanto P7 aprecia o maior esforço físico.

A relativização do esforço não implica negar a sua existência. P1 afirma: *"É como tudo. Há pesos. Temos de pegar em pesos, mas é relativo."* Estes relatos mostram que a perceção do esforço depende do contexto e das experiências a partir das quais os participantes avaliam o trabalho, não apenas da tarefa isolada.

Este padrão pode ser discutido à luz das estratégias defensivas de Dejours (2011). A habituação e a relativização poderão tornar algumas exigências subjetivamente mais toleráveis, sem que tenham desaparecido ou sejam deliberadamente ocultadas. Esta interpretação ajuda a compreender por que razão o trabalho é considerado suportável no presente, embora os dados não permitam concluir que estes discursos correspondam a mecanismos defensivos.

Trabalhar com dor

As exigências descritas anteriormente adquirem particular relevância quando são vividas por trabalhadores que já sentem dores ou limitações físicas. A dor, contudo, não corresponde necessariamente a uma incapacidade imediata: a questão situa-se na relação entre aquilo que o corpo permite fazer no presente e a incerteza quanto à possibilidade de continuar ao longo dos anos.

P4 torna esta tensão visível. Apesar dos problemas nos braços, continua a desempenhar a atividade e afirma estar bem, embora a dor persista: *"Agora aqui estou bem. (...) Sente-se a dor. (...) Não sei se poderei andar muito tempo. Porque senão tenho mesmo que desistir."* (P4) Esta coexistência entre dor e continuidade no trabalho aproxima-se do observado por de Vries et al. (2013) em trabalhadores que permaneciam profissionalmente ativos com dor musculoesquelética crónica.

P6 refere dores musculares, sobretudo nos ombros, que associa à idade: *"As dores estão cá (...). É a idade. Há algumas da idade, não é?"* Embora reconhecida, a dor não ocupa um lugar central na avaliação atual da sua capacidade para continuar.

P3, apesar de jovem, afirma sentir *"algumas dores"* e observa que os trabalhadores mais velhos se queixam sobretudo dos ombros e das costas. Na sua perspetiva, uma pessoa *"com vigor físico"* poderá realizar a atividade durante mais tempo, embora considere difícil mantê-la até aos 60 ou 65 anos. Esta avaliação não estabelece um limite objetivo para a permanência, mas mostra como antecipa o envelhecimento a partir das exigências da atividade e das dificuldades observadas nos colegas.

Trabalhar com dor não significa, assim, estar imediatamente impossibilitado de trabalhar. Contudo, pode tornar mais incerta a avaliação da permanência, ao levar os participantes a questionar se o corpo continuará a permitir-lhes responder às exigências da atividade ao longo dos anos.

Regulação da atividade

A possibilidade de gerir as exigências do trabalho depende das relações estabelecidas no coletivo e da margem disponível para ajustar a atividade ao longo do turno.

No coletivo de trabalho

Nos relatos, o coletivo intervém na gestão do esforço através da composição da equipa, da distribuição das tarefas e da ajuda disponível entre trabalhadores e chefias.

P8 descreve uma semana em que trabalham apenas dois porque um colega está doente e refere que, depois do turno, precisa de descansar bem para conseguir voltar no dia seguinte; *"quando estão três está tranquilo"*. P3 diz igualmente que, quando alguém falta, o trabalho *"sobrecarrega"* quem fica. Assim, a composição da equipa influencia o esforço sentido.

A distribuição das tarefas ajuda a repartir esse esforço. P7 explica que alternam entre zonas com exigências diferentes *"para não ficar eu só no pesado e o outro só no leve"*, ficando *"metade, metade"*. P1 refere também que costumam trocar de máquinas a meio do turno *"para não ser tal o movimento repetitivo"*. Estas trocas aproximam-se da lógica da rotação de tarefas descrita por Padula et al. (2017), que procura alternar atividades com exigências diferentes para evitar a exposição contínua às mesmas exigências físicas.

A ajuda entre colegas e chefias ganha importância quando o trabalho se acumula ou alguém sente uma limitação. P2 sublinha que *"a gente, aqui, tem que ser uma equipa"* e que, caso contrário, *"a linha de produção tem que ser mais leve, mais devagar"*. Segundo P6, sem a colaboração dos outros, *"faz-se, mas tem de andar sempre a correr"*. P4 conta que, devido aos problemas nos ombros, o chefe *"está sempre"* a dizer-lhe *"não pegue nesse peso"* e *"deixe ficar no chão que eu meto para cima da palete"*. Esta redistribuição da tarefa aproxima-se dos ajustes da atividade de trabalho analisados por Jansen et al. (2021), identificados como relevantes para a continuidade da atividade por trabalhadores com limitações de saúde.

O coletivo pode, deste modo, influenciar o esforço em sentidos diferentes. Quando a equipa está reduzida, aumenta a sobrecarga de quem permanece; quando existe a possibilidade de repartir as tarefas, alternar entre zonas e mobilizar a ajuda dos outros, o coletivo constitui um recurso para gerir as exigências da atividade.

Margem de manobra

A gestão do esforço depende também da autonomia para organizar a atividade durante o turno. P1 explica que, quando alguém não se sente bem, pode ficar nas máquinas menos exigentes: *"Olha, hoje não me sinto bem, fico nestas máquinas que é mais fácil."* Segundo o participante, *"não há problema"* em fazer essa troca.

O ritmo da produção também admite alguns ajustes. P6 relata que, quando estão apenas dois trabalhadores, as próprias chefias lhes dizem para "*pôr as máquinas um pouco mais devagar"*. P5 afirma que têm autonomia para reduzir a velocidade das máquinas: *"A gente, se quiser pôr aquela máquina mais devagar (...), põe. Não há problema nenhum."* Estas possibilidades permitem responder a situações em que se torna mais difícil acompanhar o ritmo da produção.

As pausas, por sua vez, têm de ser articuladas com o funcionamento das máquinas. P6 refere que, *"entre o corte de um rolo e outro"*, podem ter *"uma pausazita"*. P8 conta que aproveita um desses momentos para comer ou tomar café, mas interrompe-o quando a máquina apita: *"depois tu deixa o teu café, corta o material"*. Os trabalhadores podem, portanto, ajustar a distribuição das máquinas e, em certas situações, a sua velocidade. Estes ajustes mostram que dispõem de alguma margem de manobra para adequar a atividade às condições em que o trabalho é realizado, nomeadamente à composição da equipa e à forma como se sentem nesse dia. A relevância desta margem de ajustamento para a capacidade para o trabalho encontra apoio em van den Berg et al. (2009), que identificaram a reduzida autonomia entre os fatores associados a menor capacidade para o trabalho.

Trabalho por turnos

A análise das condições em que a atividade é realizada implica também considerar a sua organização temporal, em particular o regime de turnos e as condições de recuperação entre períodos de trabalho.

Sono e recuperação

Para alguns participantes, o turno da noite começa a custar ainda antes de entrarem na fábrica. P8 descreve a dificuldade de dormir antes da primeira noite da semana: *"tu queres dormir e não consegues"*. Quando trabalha sem ter descansado, é por volta das quatro ou cinco da manhã que sente mais o cansaço: *"aquele horário custa muito. Porque tu vais ficar no pé, quando tu não conseguiste descansar"*. P2 refere o mesmo período: *"Chega ali umas 4, 5 da manhã, é normal ter sono."* P4 identifica as cinco ou seis da manhã como o momento em que *"o corpo parece que pesa mais"*, mesmo depois de ter descansado durante o dia. Este padrão

aproxima-se do observado por Ganesan et al. (2019), que encontraram maior sonolência no final dos turnos noturnos, sobretudo na primeira noite da sequência.

A recuperação após o turno pode ser igualmente difícil. P2 demora a adormecer devido ao *"barulho exterior"* e à *"claridade"*, dormindo por vezes apenas *"3 horas ou 2 horas"*, o que associa à acumulação do esforço. P5 afirma: *"Dorme-se muito pior de dia do que de noite."* A dificuldade do trabalho noturno prolonga-se, assim, para o período de recuperação, em consonância com a revisão de Sallinen e Kecklund (2010), que associa estes turnos a períodos de sono mais curtos e a maior sonolência.

Os participantes adotam, contudo, formas distintas de lidar com este horário. P6 reconhece que *"o descanso de dia não é como o da noite"* e pode demorar até duas horas a adormecer. Ao sair às oito da manhã, espera até meio da tarde para se deitar, pois dormir logo ao chegar dificulta o descanso seguinte. Esta estratégia exemplifica a procura de formas de gerir o sono e a recuperação, dimensão abordada por Kalkanis et al. (2023).

P1, por sua vez, diz conseguir dormir *"a qualquer hora"*. É nesta diferença entre precisar de recuperar e conseguir fazê-lo que os turnos se tornam relevantes para a discussão sobre a continuidade no trabalho. Para P2, que descreve o sono curto e a acumulação do cansaço, essa preocupação estende-se explicitamente ao futuro, enquanto outros participantes descrevem uma adaptação mais favorável.

Articulação com a vida fora do trabalho

Além de condicionarem o sono e a recuperação, os turnos alteram a disponibilidade para a vida familiar, social e pessoal. P1 descreve esta dificuldade na semana em que trabalha de tarde: *"saio de casa às quatro da tarde, não vejo ninguém. Quando chego, já está tudo a dormir. Ando uma semana sem ver ninguém"*. A dificuldade resulta do desencontro entre o seu horário e a disponibilidade da família, uma dimensão destacada por Arlinghaus et al. (2019), segundo os quais o trabalho noturno, ao serão ou ao fim de semana, pode ocupar períodos particularmente valorizados para a vida familiar e social.

P6 afirma: *"eu consigo gerir porque a minha mulher também trabalha por turnos"*. A compatibilidade dos horários parece facilitar essa gestão, mostrando como os efeitos dos turnos dependem da articulação dos horários com as circunstâncias pessoais e familiares (Arlinghaus et al., 2019).

A existência de períodos formalmente livres não garante uma melhor articulação entre o trabalho e a vida fora dele (Loudoun, 2008). Após o turno da noite, P4 não consegue aproveitar imediatamente a manhã: *"chego a casa e já não consigo, tenho que ir dormir até*

ao meio-dia". A recuperação ocupa parte do tempo fora da fábrica, reduzindo o tempo efetivamente disponível para outras atividades.

Outros participantes identificam oportunidades proporcionadas pelos turnos. P8 valoriza poder tratar de assuntos durante o dia, como ir ao banco ou ao hospital, sem faltar ao trabalho. Como explica, *"este turno, às vezes, é muito bom"*, porque lhe permite dormir e realizar outras tarefas. P5 afirma conseguir conciliar o horário com a família e manter tempo para a vida social.

Os turnos podem ser vividos como limitação, oportunidade ou ambas em simultâneo. Esta coexistência foi também encontrada por Ferreira (2017), cujos participantes atribuíam sentidos diferentes ao tempo proporcionado por este regime. Para pensar a continuidade, importa considerar não apenas o tempo formalmente livre, mas a possibilidade de o utilizar para recuperar, estar com a família e manter atividades pessoais e sociais.

Flexibilidade e previsibilidade

A forma como os participantes vivem o trabalho por turnos depende também da possibilidade de antecipar e ajustar os horários às suas necessidades.

A escala de turnos segue uma sequência previamente definida, na qual o mesmo turno se repete de três em três semanas, permitindo organizar o descanso e a vida fora do trabalho. P6 explica que *"a gente chega ao fim de semana, descansa, vai a outra semana, já vai e consegue recuperar"*. P3 destaca igualmente esta previsibilidade, porque assim *"já planeja o que você vai fazer, as suas tarefas"*. O conhecimento prévio da escala constitui, deste modo, um recurso que permite aos trabalhadores ajustar a sua organização pessoal aos turnos que irão realizar.

Para além disto, os trabalhadores referem ter flexibilidade através de trocas pontuais perante consultas ou outros compromissos. P1 explica que, se precisar, pode perguntar a um colega: *"Olha, fazes tu a noite ou fazes tu a tarde"*, considerando a troca *"tranquila"*. P4 confirma que, em vez de faltar,*"troca-se com o colega"*, enquanto P7 esclarece que estes ajustes são realizados *"entre nós, com autorização"*.

Existem ainda acordos mais estáveis, através dos quais os trabalhadores redistribuem entre si os turnos que preferem ou procuram evitar. P1 fazia *"duas noites e uma manhã"* para evitar a tarde, assumida por um colega que não gostava de trabalhar de noite. P5 descreve um acordo mantido há cerca de um ano: *"eu faço duas de tarde e uma de manhã"*, enquanto o colega *"faz duas de noite e uma de manhã"*. P8 também não realiza a semana da tarde por esta coincidir com outra atividade: *"o meu colega faz a minha tarde e eu faço de manhã dele"*.

Estes acordos modificam duradouramente a sequência individual dos turnos, compatibilizando preferências sem deixar períodos por assegurar.

Para além dos ajustamentos possíveis dentro da escala existente, vários participantes sugerem antecipar o início e o fim dos turnos. P1 e P5 defendem que o turno da noite decorra entre as 22 e as 6 horas. Para P1, este horário permitiria jantar e seguir diretamente para o trabalho, evitando a espera até à meia-noite; ao regressar, *"ainda era escuro, e era muito melhor para dormir"*. P7 propõe o período das 21 às 5 horas, por considerar que *"o descanso é mais favorável"* e permitiria a quem terminasse o turno da manhã ter *"uma tarde toda livre"*. Estas propostas baseiam-se no conhecimento construído sobre a relação entre os horários, o sono, a recuperação e a vida familiar.

Segundo os participantes, as chefias não impedem esta alteração, desde que seja assegurada a produção. P1 resume: *"Desde que a fábrica não pare, vocês é que sabem. Se todos estiverem certos, para nós está bem"*. A dificuldade reside na falta de consenso entre trabalhadores. P7 refere que *"nós já tentamos"*, mas alguns colegas estão adaptados ao horário existente ou têm compromissos incompatíveis com a mudança.

Assim, a previsibilidade e as possibilidades de ajustamento não eliminam as dificuldades dos turnos, mas proporcionam margem para organizar o descanso e a vida fora do trabalho. A relevância do controlo sobre o tempo de trabalho encontra apoio no estudo longitudinal de Virtanen et al. (2022), que associou a manutenção de níveis elevados ou o aumento desse controlo ao longo da carreira ao prolongamento da atividade profissional para além da idade de reforma. Embora realizado num contexto distinto, o estudo reforça a pertinência de poder influenciar os horários como recurso para a continuidade no trabalho.

Permanecer até à reforma

Depois de analisadas as exigências da atividade, as possibilidades de regulação e as implicações do trabalho por turnos, importa compreender como é que estas experiências se articulam com a forma como os participantes avaliam a possibilidade de permanecer no trabalho até à idade legal da reforma.

Capacidade atual e incerteza futura

Quando convidados a avaliar a sua capacidade atual para o trabalho numa escala entre 0, nada capaz, e 10, o meu melhor momento de sempre, vários participantes atribuem valores elevados. P3 avalia-a em nove: *"Eu não vou escolher nem 10 nem 0, mas um 9"*, enquanto P6 afirma: *"Para agora, acho que sim. (...) Eu, se calhar, iria para o 10."* Estas avaliações refletem, essencialmente, o estado de saúde, as características do trabalho e os recursos

disponíveis, como o apoio dos colegas, o ajustamento das tarefas e o papel das máquinas na redução do esforço físico.

A idade atual é também uma referência para P3. Embora jovem e sem motivos para avaliar negativamente a sua condição, essa segurança é interrompida quando projeta o futuro: *"Hoje eu não posso reclamar, porque ainda sou jovem, mas (...) se tiver que pensar no futuro…"* A frase suspensa mostra a dificuldade de projetar a avaliação atual numa etapa profissional ainda distante.

Sentir-se capaz no presente não elimina a incerteza quanto à continuidade até à reforma. P6, apesar de avaliar a capacidade atual no valor máximo, condiciona a continuidade à manutenção do seu estado: *"Se eu continuar assim, eu acho que sim. Mas será difícil. Uma pessoa com sessenta e sete anos (...) já não tem aquela mobilidade que deveria ter."* P2 sublinha a imprevisibilidade da saúde: *"Isso ninguém sabe, porque podes ter doenças, podes ter capacidades mais limitadas, de um momento para o outro"* e distingue as exigências da atividade de outros problemas de saúde: *"Não é um trabalho assim tão exigente para poder fisicamente não conseguir. Agora pode ter outras patologias associadas que o limitem."*

Em P4, a influência da saúde já é sentida no presente. Atribui à sua capacidade o valor cinco, contrastando-o com a avaliação que faria alguns anos antes: *"Se fosse há alguns anos atrás, claro que era capaz de dar os 9 a 10, só que agora uma pessoa já se sente mais cansado."* Associa esta diminuição sobretudo aos problemas nos ombros, que o levam a questionar a continuidade.

P5 atribui inicialmente à sua capacidade o valor seis ou sete devido à dificuldade de manter todas as máquinas nas condições pretendidas: *"Porque a gente também não consegue pôr tudo às vezes aí a trabalhar em condições."* Quando questionado especificamente sobre a saúde e o bem-estar, afirma: *"Saúde, bem-estar, se calhar dava os 10"*, acrescentando: *"Não me dói nada."* Também P8 considera possível continuar neste trabalho aos 60 ou 65 anos.

No conjunto, estes relatos mostram que a capacidade para o trabalho não é percecionada como uma condição estável que possa ser projetada sem alterações até à reforma. Esta leitura aproxima-se da conceção de Ilmarinen (2009), segundo a qual a capacidade resulta de um equilíbrio dinâmico entre os recursos do trabalhador e as exigências da atividade e da organização. A saúde é central, mas inseparável das condições em que o trabalho é realizado (Oksanen & Virtanen, 2012). Do mesmo modo, a idade cronológica não determina isoladamente a continuidade, uma vez que a relação entre as capacidades do trabalhador e as exigências concretas do trabalho pode ser mais relevante (Yeomans, 2011).

Assim, os valores atribuídos à capacidade atual dizem respeito à relação dos participantes com o trabalho no presente. Quando pensam na permanência até à reforma, essa avaliação passa a depender, essencialmente, da manutenção da saúde e das condições que lhes permitem continuar a responder às exigências da atividade. Como sintetiza P6, *"Eu só queria, pronto, ter saúde. Se tiver saúde, já posso aguentar mais um tempo."*

Conflito entre conseguir, querer e precisar de continuar

As respostas dos participantes mostram que conseguir continuar a trabalhar, querer fazê-lo e precisar de permanecer no trabalho correspondem a planos distintos, que nem sempre coincidem. P3, embora considere que seria capaz de continuar, não se imagina a permanecer durante várias décadas numa atividade que descreve como repetitiva e com poucas possibilidades de progressão: *"Conseguia, mas (...) não me vejo."* Neste caso, a possibilidade de executar o trabalho não se traduz numa vontade de permanecer na mesma atividade até à reforma.

P7 também distingue a capacidade da intenção de continuar. Embora preferisse regressar à atividade anterior, perante a hipótese de ter de permanecer responde: *"Conseguiria. Conseguiria."*

Querer manter-se ativo também não implica trabalhar até à idade legal da reforma. P4 afirma: *"Eu ainda gosto de trabalhar e tenho que me entreter sempre com alguma coisa (...) enquanto tiver ainda força, quero sempre dar o melhor."* Contudo, espera reformar-se antes: *"Quando puder já faço o meu pedido, já tenho muitos anos de descontos (...) espero bem que não seja até à idade correta."*

P5 associa igualmente o trabalho à possibilidade de se manter ativo: *"Porque eu gosto de andar, não gosto de estar parado, não gosto de estar em casa."* Quando questionado sobre se continuar representa uma escolha ou algo que sente ter de fazer, responde que é *"mais obrigação do que necessidade"*, mas reconhece depois que continuar também constitui uma escolha. Esta aparente hesitação mostra que as três dimensões não são facilmente separáveis. No seu relato, a obrigação não é apresentada apenas em termos económicos, estando também relacionada com a dificuldade de se imaginar parado e sem a rotina que o trabalho implica.

Esta relação aproxima-se do observado por Guishard (2012), cujos participantes o descreveram como fonte de propósito, convívio, estrutura e identidade. O significado atribuído ao trabalho pode, deste modo, contribuir para adiar a reforma, uma vez que a saída pode aliviar as exigências profissionais, mas também implicar a perda da rotina e do papel ocupado pelo trabalho na vida quotidiana. Knoll (2011) salienta igualmente que as decisões relativas à reforma são influenciadas pela forma como os indivíduos antecipam as suas consequências.

A escolha do momento de saída é condicionada pelas regras de acesso à reforma e pela necessidade de manter o rendimento. P1 deseja permanecer na empresa, *"Tomara eu, na minha posição, estar aqui até me reformar"*, mas reconhece que *"não dá para parar antes"*. P5 só terá acesso às reformas relativas aos períodos trabalhados em Portugal e noutro país quando atingir a idade exigida, *"só me dão a reforma quando eu chegar à idade".* A permanência depende, assim, não só da capacidade ou da vontade, mas das possibilidades de acesso à reforma construídas ao longo do percurso contributivo.

A influência do rendimento surge ainda no discurso de P2, embora relacionada diretamente com a possibilidade de deixar o regime de turnos. Apesar do desgaste, a perda do acréscimo remuneratório limita essa decisão: *"Imagina tu abdicares de 500 euros. É muito dinheiro. Dá que pensar. (...) precisas dele para a tua vida."* Uma alteração potencialmente benéfica para a saúde torna-se difícil quando implica uma redução significativa do rendimento. A necessidade económica condiciona, assim, não apenas a possibilidade de deixar de trabalhar, mas também as condições em que se pode continuar.

Estas situações aproximam-se da noção de escolha constrangida discutida por Carneiro de Sousa (2023). As decisões relativas à continuidade ou à saída podem apresentar-se como escolhas individuais, embora sejam tomadas num contexto em que as alternativas são limitadas pelas condições de saúde, pelas possibilidades profissionais e pelos recursos económicos disponíveis. A permanência surge, assim, como uma negociação entre aquilo que conseguem fazer, o que gostariam de fazer e o que as circunstâncias lhes permitem decidir.

A perceção de que se consegue continuar não significa, portanto, que se queira fazê-lo, tal como a vontade de permanecer ativo não significa desejar realizar o mesmo trabalho até à idade legal da reforma. Do mesmo modo, querer parar ou alterar as condições de trabalho não significa dispor das condições necessárias para tal. A permanência até à reforma constrói-se no cruzamento entre a capacidade, a vontade e a necessidade, sendo atravessada pela saúde, pelo significado atribuído ao trabalho, pelos projetos profissionais e pelas condições económicas e institucionais que delimitam as possibilidades de escolha.

Conclusão

Este estudo procurou compreender de que forma os trabalhadores de uma empresa da indústria transformadora percecionam a sua capacidade de permanecer no trabalho até à idade legal da reforma. Os resultados mostram que a capacidade de permanecer não é percecionada

como uma condição individual estável, mas depende da relação dinâmica entre o estado de saúde, as exigências da atividade, a organização temporal do trabalho e os recursos disponíveis para gerir essas exigências. Embora vários participantes avaliem positivamente a sua capacidade atual, a projeção dessa avaliação até à reforma é marcada pela incerteza quanto à evolução da saúde e à manutenção das condições que lhes permitem continuar a trabalhar.

A projeção para o futuro apoia-se também numa leitura retrospetiva do percurso profissional. Os participantes comparam a atividade atual com experiências anteriores, identificam riscos e exigências a que estiveram expostos e reconhecem alterações na sua saúde e nas condições de trabalho ao longo do tempo. Estas experiências servem de referência para avaliar o esforço atual, relativizar algumas exigências e reconhecer condições consideradas mais protetoras. A avaliação da continuidade profissional não parte, portanto, apenas da situação presente, mas integra o modo como cada trabalhador lê a evolução do seu percurso e aquilo que esta poderá significar para a sua capacidade futura.

Para além desta leitura retrospetiva e prospetiva, um dos resultados mais relevantes diz respeito à margem de manobra construída no coletivo de trabalho. Na situação analisada, os trabalhadores podem redistribuir-se entre diferentes máquinas e tarefas, ajustar o ritmo da produção e mobilizar a ajuda dos colegas e das chefias perante ausências ou limitações. Na organização dos turnos, esta margem manifesta-se através de trocas pontuais e de acordos tácitos mais estáveis, mantidos entre trabalhadores com preferências ou necessidades diferentes, desde que seja assegurada a continuidade da produção. A manutenção destes acordos ao longo do tempo permite ajustar os horários ao descanso, à vida familiar e a outros compromissos, constituindo um recurso protetor particularmente significativo.

Apesar dessa margem de manobra, as vantagens que os participantes reconhecem em determinados horários, como a possibilidade de dispor de alguns períodos do dia para outras atividades, coexistem com dificuldades relacionadas com a degradação da qualidade do sono e a necessidade de dedicar parte do tempo fora da fábrica à recuperação, com implicações na vida familiar e social. A sustentabilidade deste regime depende não só da sequência dos turnos, mas também das condições de recuperação, da previsibilidade dos horários e da sua compatibilidade com as circunstâncias pessoais e familiares de cada trabalhador.

Não obstante, a permanência até à reforma não depende apenas da perceção de capacidade. Os participantes distinguem aquilo que sentem que conseguem fazer, aquilo que desejariam fazer e aquilo que as suas circunstâncias lhes permitem decidir. Ser capaz de continuar não significa querer permanecer na mesma atividade, tal como valorizar o trabalho e desejar manter-se ativo não implica querer prolongá-lo até à idade legal da reforma. Por outro

lado, a necessidade de preservar o rendimento e as regras de acesso à reforma podem limitar a decisão de sair ou alterar as condições de trabalho. A continuidade resulta, assim, de uma negociação entre capacidade, vontade e necessidade, podendo assumir a forma de uma escolha constrangida.

Considerados em conjunto, estes resultados reforçam que a promoção da permanência no trabalho não deve assentar apenas na saúde ou na capacidade individual dos trabalhadores. No contexto estudado, a readaptação das tarefas, a composição adequada das equipas e a preservação de margens que permitam ajustar coletivamente a distribuição do conteúdo do trabalho, os ritmos e os horários podem contribuir para sustentar a continuidade profissional. As estratégias já mobilizadas no quotidiano revelam um conhecimento concreto da atividade e das condições necessárias à sua realização. Esse conhecimento deve orientar a prevenção do desgaste e a adaptação do trabalho ao longo do percurso profissional, sem substituir a responsabilidade da organização pelas condições em que a atividade é realizada.

Por fim, importa reconhecer que**,** por se tratar de um estudo de caso realizado numa única empresa, com oito participantes do sexo masculino, os resultados traduzem uma realidade situada, sem pretensão de generalização. Além disso, as perceções sobre a capacidade futura foram recolhidas num único momento, não permitindo acompanhar a sua evolução ao longo do tempo. Estudos futuros poderão abranger outros contextos industriais, incluir trabalhadores com características mais diversas e acompanhar longitudinalmente a relação entre saúde, condições de trabalho e permanência profissional. Ainda assim, este estudo mostra que a permanência até à reforma não depende apenas dos recursos do trabalhador, sendo construída na relação entre o seu percurso, as exigências da atividade e as possibilidades individuais e coletivas de regular o trabalho.

Referências

Areosa, J. (2013). Comentário ao artigo "A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho": Christophe Dejours e a psicodinâmica do trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, *33*(2), 29–41.

Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S., & Rotenberg, L. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health*, *57*(2), 184–200. https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-4

Barros, C., Cunha, L., Baylina, P., Oliveira, A., & Rocha, Á. (2017). Development and validation of a Health and Work Survey based on the Rasch model among Portuguese workers. *Journal of Medical Systems*, *41*, Article 79. https://doi.org/10.1007/s10916-017-0727-2

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE.

Brown, J. P., Martin, D., Nagaria, Z., Verceles, A. C., Jobe, S. L., & Wickwire, E. M. (2020). Mental health consequences of shift work: An updated review. *Current Psychiatry Reports*, *22*, Article 7. https://doi.org/10.1007/s11920-020-1131-z

Carneiro de Sousa, S. (2023). *Compreender o processo de antecipação da reforma a partir da análise de percursos profissionais: "O banco a determinada altura lembra-nos que aquele lugar não é nosso"* [Dissertação de mestrado, Universidade do Porto].

Caruso, C. C. (2014). Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabilitation Nursing*, *39*(1), 16–25. https://doi.org/10.1002/rnj.107

Casas, P., & Román, C. (2023). Early retired or automatized? Evidence from the survey of health, ageing and retirement in Europe. *The Journal of the Economics of Ageing*, *24*, Article 100443. https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2023.100443

Clot, Y. (2006). *La fonction psychologique du travail* (2.ª ed.). Presses Universitaires de France.

Cru, D., & Dejours, C. (1983). Les savoir-faire de prudence dans les métiers du bâtiment. *Les Cahiers Médico-Sociaux*, *27*(3), 239–247.

Cunha, L., Silva, D., Santos, M., Pereira, C., & Lacomblez, M. (2023). Reconfiguração do horário de trabalho para turnos de 12h: Que impactos na saúde? *Tempus – Actas de Saúde Coletiva*, *13*(2), 91–103. https://doi.org/10.18569/tempus.v13i2.2673

Dejours, C. (2011). Texto introductorio: Psicopatología del trabajo–psicodinámica del trabajo. *Laboreal*, *7*(1). https://doi.org/10.4000/laboreal.8030

de Vries, H. J., Reneman, M. F., Groothoff, J. W., Geertzen, J. H. B., & Brouwer, S. (2013). Self-reported work ability and work performance in workers with chronic nonspecific musculoskeletal pain. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *23*(1), 1–10. https://doi.org/10.1007/s10926-012-9373-1

Direction de l'information légale et administrative. (2026). *Compte professionnel de prévention (C2P)*. Service-Public.fr. https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F15504

Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey: Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/422172

Eurofound. (2021). *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/938302

European Agency for Safety and Health at Work. (2016a). *The ageing workforce: Implications for occupational safety and health: A research review*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2802/646283

European Agency for Safety and Health at Work. (2016b). *Safer and healthier work at any age: Final overall analysis report* (G. Murphy, Ed.). Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2802/478560

European Agency for Safety and Health at Work. (2019). *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*. https://osha.europa.eu/en/publications/work-related-musculoskeletal-disorders-prevalence-costs-and-demographics-eu

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2022). *Joint employment report 2022: As adopted by the EPSCO Council on 14 March 2022*. Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2767/342787

European Parliament. (2014). *Ageing population: Projections 2010–2060 for the EU-27* [Statistical spotlight]. European Parliamentary Research Service. https://epthinktank.eu/2013/12/19/ageing-population-projections-2010-2060-for-the-eu27/

Eurostat. (2026). *Employees working shifts - % of total employees (lfsa_ewpshi)* [Data set]. https://doi.org/10.2908/lfsa_ewpshi

Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health, Care and Consumer Protection. (2026). *General information on the heavy labour pension*. oesterreich.gv.at. https://www.oesterreich.gv.at/en/themen/arbeit_beruf_und_pension/pension/2/4/Allgemeines-zur-Schwerarbeitspension

Ferreira, M. A. S. N. (2017). *Adaptabilidade face às descontinuidades dos tempos de trabalho: Que trabalho? Que riscos? Que efeitos na saúde?* [Dissertação de mestrado, Universidade do Porto].

Ganesan, S., Magee, M., Stone, J. E., Mulhall, M. D., Collins, A., Howard, M. E., Lockley, S. W., Rajaratnam, S. M. W., & Sletten, T. L. (2019). The impact of shift work on sleep, alertness and performance in healthcare workers. *Scientific Reports, 9*(1), Article 4635. https://doi.org/10.1038/s41598-019-40914-x

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: A prática da ergonomia*. Edgard Blücher.

Guichet.lu. (2026). *Early retirement for shift workers and night workers*. https://guichet.public.lu/en/citoyens/travail/preretraite/demandes/preretraite-salaries-postes-nuits.html

Guishard, D. Z. (2012). *Retirement ready or not: Psychosocial factors that influence the decision to delay retirement among workers 60 and older in Westchester County* [Tese de doutoramento, St. John Fisher College]. Fisher Digital Publications. https://fisherpub.sjf.edu/education_etd/119

Hazelzet, E., Houkes, I., Bosma, H., & de Rijk, A. (2022). How a steeper organisational hierarchy prevents change—Adoption and implementation of a sustainable employability intervention for employees in low-skilled jobs: A qualitative study. *BMC Public Health*, *22*, Article 2373. https://doi.org/10.1186/s12889-022-14754-w

Ilmarinen, J. (2009). Work ability—a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *35*(1), 1–5. https://doi.org/10.5271/sjweh.1304

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. (2026). *Benefici previdenziali per gli addetti a lavori usuranti*. https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.50732.benefici-previdenziali-per-gli-addetti-a-lavori-usuranti.html

Jansen, J., van Ooijen, R., Koning, P. W. C., Boot, C. R. L., & Brouwer, S. (2021). The role of the employer in supporting work participation of workers with disabilities: A systematic literature review using an interdisciplinary approach. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *31*(4), 916–949. https://doi.org/10.1007/s10926-021-09978-3

Kalkanis, A., Demolder, S., Papadopoulos, D., Testelmans, D., & Buyse, B. (2023). Recovery from shift work. *Frontiers in Neurology*, *14*, Article 1270043. https://doi.org/10.3389/fneur.2023.1270043

Knoll, M. A. Z. (2011). Behavioral and psychological aspects of the retirement decision. *Social Security Bulletin*, *71*(4), 15–32. https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v71n4/v71n4p15.html

Kontio, T., Viikari-Juntura, E., & Solovieva, S. (2018). To what extent do education and physical work load factors explain occupational differences in disability retirement due to knee OA? A nationwide register-based study in Finland. *BMJ Open*, *8*(11), Article e023057. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-023057

Kuusi, T., Martikainen, P., & Valkonen, T. (2020). The influence of old-age retirement on health: Causal evidence from the Finnish register data. *The Journal of the Economics of Ageing*, *17*, Article 100257. https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2020.100257

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. (2009). *Diário da República*, 1.ª série, n.º 30. https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073

Loudoun, R. (2008). Balancing shiftwork and life outside work: Do 12-h shifts make a difference? *Applied Ergonomics*, *39*(5), 572–579. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2007.12.004

Moreno, C. R. C., Marqueze, E. C., Sargent, C., Wright, K. P., Jr., Ferguson, S. A., & Tucker, P. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work on physical and mental health. *Industrial Health*, *57*(2), 139–157. https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-1

Oksanen, T., & Virtanen, M. (2012). Health and retirement: A complex relationship. *European Journal of Ageing*, *9*(3), 221–225. https://doi.org/10.1007/s10433-012-0243-7

Padula, R. S., Comper, M. L. C., Sparer, E. H., & Dennerlein, J. T. (2017). Job rotation designed to prevent musculoskeletal disorders and control risk in manufacturing industries: A systematic review. *Applied Ergonomics*, *58*, 386–397. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2016.07.018

PORDATA. (2026). *População empregada: Total e por setor de atividade económica*. https://www.pordata.pt/portugal/populacao+empregada+total+e+por+setor+de+atividade+economica-3384-304036

Portaria n.º 358/2024/1, de 30 de dezembro. (2024). *Diário da República*, 1.ª série, n.º 252. https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/portaria/2024-901667897

Pueyo, V., Toupin, C., & Volkoff, S. (2011). The role of experience in night work: Lessons from two ergonomic studies. *Applied Ergonomics*, *42*(2), 251–255. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2010.06.015

Ramos, S. (2007). Envelhecimento, trabalho e cognição: Do laboratório para o terreno na construção de uma alternativa metodológica. *Laboreal*, *3*(1). https://doi.org/10.4000/laboreal.12954

Sallinen, M., & Kecklund, G. (2010). Shift work, sleep, and sleepiness—Differences between shift schedules and systems. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *36*(2), 121–133. https://doi.org/10.5271/sjweh.2900

Shultz, K. S., & Wang, M. (2007). The influence of specific physical health conditions on retirement decisions. *International Journal of Aging and Human Development*, *65*(2), 149–161. https://doi.org/10.2190/AG.65.2.c

Sirén, M., Viikari-Juntura, E., Arokoski, J., & Solovieva, S. (2019). Physical and psychosocial work exposures as risk factors for disability retirement due to a shoulder lesion. *Occupational and Environmental Medicine*, *76*(11), 793–800. https://doi.org/10.1136/oemed-2019-105974

Tonnon, S. C., van der Veen, R., de Kruif, A. Th. C. M., Robroek, S. J. W., van der Ploeg, H. P., Proper, K. I., & van der Beek, A. J. (2018). Strategies of employees in the construction industry to increase their sustainable employability. *Work*, *59*(2), 249–258. https://doi.org/10.3233/wor-172679

van den Berg, T. I. J., Elders, L. A. M., de Zwart, B. C. H., & Burdorf, A. (2009). The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, *66*(4), 211–220. https://doi.org/10.1136/oem.2008.039883

Vedaa, Ø., Harris, A., Bjorvatn, B., Waage, S., Sivertsen, B., Tucker, P., & Pallesen, S. (2016). Systematic review of the relationship between quick returns in rotating shift work and health-related outcomes. *Ergonomics*, *59*(1), 1–14. https://doi.org/10.1080/00140139.2015.1052020

Virtanen, M., Myllyntausta, S., Kauppi, M., Kivimäki, M., Pentti, J., Ervasti, J., Prakash, K. C., Vahtera, J., & Stenholm, S. (2022). Trajectories of worktime control from midlife to retirement and working beyond retirement age. *Work, Aging and Retirement*, *8*(3), 273–281. https://doi.org/10.1093/workar/waab023

Yeomans, L. (2011). *An update of the literature on age and employment* (Research Report RR832). Health and Safety Executive. https://www.semanticscholar.org/paper/RR832-An-update-of-the-literature-on-age-and-Yeomans/cd1a39472db5130844c9f268751261bdf21b4f4d

Apêndices

Apêndice A

Caracterização dos participantes

Tabela A1

Caracterização sociodemográfica e profissional dos participantes (N = 8)

Dimensão	Categoria	n
Idade	Menos de 50 anos	3
	Entre 50 e 59 anos	3
	60 ou mais anos	2
Antiguidade na empresa	Até 2 anos	3
	Entre 3 e 5 anos	3
	Mais de 5 anos	2
Função	Operadores de produção	6
	Encarregado de turno	2
Nacionalidade	Portuguesa	5
	Estrangeira	3

Nota. Os dados são apresentados de forma agregada para reduzir o risco de identificação indireta. A nacionalidade foi agrupada em categorias abrangentes, sem indicação dos países de origem.

Apêndice B

Guião da entrevista semiestruturada

Guião de Entrevista

Introdução

Antes de iniciarmos a entrevista, gostaria de agradecer a sua disponibilidade para esta conversa.

Este estudo faz parte da minha dissertação de mestrado e tem como objetivo compreender como trabalhadores da indústria transformadora percecionam a sua capacidade de continuar a trabalhar até à idade legal da reforma. Interessa-me perceber de que forma as condições de trabalho, o desgaste, a saúde, o trabalho por turnos e os apoios existentes influenciam essa perceção.

Não há respostas certas ou erradas. O mais importante é conhecer a sua experiência e a forma como vive o seu trabalho no dia a dia.

Gostaria também de relembrar que:

- a entrevista é confidencial;
- o seu nome nunca será identificado;
- pode recusar responder a qualquer pergunta;
- pode interromper a entrevista a qualquer momento;
- se autorizar, a entrevista será gravada apenas para facilitar a transcrição e análise.

Autoriza que esta entrevista seja gravada apenas para efeitos de transcrição e análise?

Podemos avançar?

1. Percurso profissional e atividade atual

Pode começar por me contar há quanto tempo trabalha nesta empresa e descrever-me a sua atividade de trabalho num turno normal, desde que entra até que sai? // Como é o seu trabalho num dia normal?

- Que tarefas realiza com mais frequência?
- Com que máquinas, equipamentos, materiais ou produtos trabalha?
- Há tarefas que realiza todos os turnos e outras que só faz em alguns momentos?
- O que acontece quando há algum problema na produção, nas máquinas ou no processo?
- Há diferenças entre aquilo que está previsto fazer e aquilo que acaba por ter mesmo de fazer no dia a dia?
- O trabalho que faz hoje é diferente daquele que fazia quando começou?
- Ao longo dos anos, sente que o trabalho se tornou mais fácil, mais difícil ou simplesmente diferente?
- O que é que mais valoriza no seu trabalho?
- E o que é que mais lhe custa?

2. Escala de trabalho e organização dos turnos

Para eu perceber melhor como funciona a sua organização de turnos, podemos tentar preencher/desenhar aqui a sua escala habitual? (entregar folha com a grelha e explicar como preencher).

	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sáb.	Dom.
Semana 1							
Semana 2							
Semana 3							
Semana 4							
Semana 5							
Semana 6							

N – Noite
M – Manhã
T – Tarde
F – Folga

Perceber:

- A **rotação** é sempre igual ou vai mudando?
- Qual é a **sequência** dos turnos?
- Quantos turnos faz seguidos?
- Quantas noites faz seguidas?
- Como são distribuídas as folgas?
- Com quanta **antecedência** sabe a sua escala?
- A escala costuma mudar em cima da hora?
- É possível **trocar turnos** com colegas? Como funciona?
- Há alguma parte da escala que seja mais difícil de aguentar?

Perguntas:

- Olhando para esta escala, **qual é o turno ou a semana que lhe custa mais**?
- Onde sente que **recupera melhor?**
- Onde sente que **recupera pior?**
- **Há alguma passagem de turno que custe mais**? Por exemplo, passar de manhã para tarde, de tarde para noite, ou voltar à manhã?
- Há algum turno em que sente mais sono, cansaço ou dificuldade de concentração?
- Há algum turno em que sente mais risco de erro, distração ou acidente?
- Há algum turno em que o trabalho pareça mais pesado para o corpo?
- **Esta escala interfere com o sono, as refeições ou a vida fora do trabalho?**
- **Se pudesse mudar alguma coisa nesta escala, o que mudava?**

3. Riscos profissionais e constrangimentos da atividade

Agora gostava de falar um pouco sobre as condições concretas do seu trabalho, aquilo que pode ser mais exigente, incómodo ou desgastante.

Tenho aqui uma folha com alguns itens adaptados a partir do INSAT, que é um inquérito sobre saúde e trabalho.

Não é para preencher como questionário, nem precisa de responder a tudo. Serve só como apoio para pensarmos juntos quais destes aspetos existem na sua atividade, quais incomodam mais e se mudam de um turno para outro.

Olhando para estes blocos, quais são os aspetos que mais reconhece no seu trabalho?

Ambiente e exigências físicas

No meu trabalho estou exposto ou tenho de lidar com:

- Ruído
- Calor/frio ou variações de temperatura
- Poeiras ou gases
- Produtos químicos
- Iluminação inadequada
- Máquinas ou situações perigosas
- Movimentos repetitivos
- Gestos precisos/minuciosos
- Posturas desconfortáveis ou dolorosas
- Esforços físicos/cargas
- Muito tempo de pé parado
- Muito tempo de pé em deslocação
- Muito tempo sentado
- Subir/descer frequentemente
- Espaço pouco adaptado/ergonómico

Perguntas de apoio:

- Quais destes **aspetos estão mais presentes** no seu trabalho?
- Quais são os que mais **incomodam ou desgastam**?
- **Algum muda de um turno para outro?**

Organização do trabalho e turnos
No meu trabalho tenho de lidar com:

- Ritmo intenso
- Pressão da produção
- Prazos ou tempos rígidos
- Atenção/concentração constante
- Interrupções frequentes
- Imprevistos/problemas nas máquinas
- Poucas pausas ou pausas difíceis de gerir
- Trabalho noturno
- Horários rotativos
- Sono irregular
- Refeições alteradas
- Folgas/recuperação insuficiente
- Pouca autonomia para gerir o trabalho

Perguntas de apoio:

- Quais destes aspetos pesam mais no dia a dia?
- Há algum turno em que se tornem mais difíceis?
- Tem margem para adaptar a forma como trabalha quando está mais cansado?

Relações, apoio e reconhecimento
No meu trabalho sinto que:

- Preciso frequentemente da ajuda dos colegas
- Nem sempre tenho ajuda quando preciso
- Tenho apoio das chefias
- O meu trabalho é reconhecido pelas chefias
- O meu trabalho é reconhecido pelos colegas
- Existe boa comunicação entre turnos
- Posso dar a minha opinião
- O ambiente entre colegas ajuda

Perguntas de apoio:

- Quando o trabalho é mais difícil ou há mais cansaço, sente apoio?
- Sente que o seu trabalho é reconhecido?
- A comunicação entre turnos funciona bem?

Características do trabalho e futuro
O meu trabalho é:

- Monótono
- Variado
- Imprevisível
- Complexo
- Exigente para o corpo
- Exigente para a atenção/concentração
- Realizado com falta de meios
- Com pouca perspetiva de evolução
- Cada vez mais difícil com a idade
- Difícil de imaginar até aos 60/65 anos

Perguntas de apoio:

- Como caracterizaria o seu trabalho?
- Há alguma característica que pese mais no seu dia a dia?
- Algum destes aspetos influencia a ideia de conseguir ou não continuar até à reforma?

Prazer, sentido e vida fora do trabalho
No meu trabalho e fora deste trabalho sinto que:

- Tenho satisfação com o que faço
- Sinto que faço um trabalho bem feito
- Sinto que o meu trabalho é útil
- Tenho orgulho no que faço
- Consigo conciliar com a família
- Consigo descansar
- Tenho tempo para lazer/vida social
- As folgas servem sobretudo para recuperar

Perguntas de apoio:

- Há aspetos deste trabalho que ainda lhe dão satisfação?
- O que o ajuda a continuar neste trabalho?
- Os turnos interferem com o descanso, família, lazer ou vida social?
- Nas folgas sente que descansa ou que está sobretudo a recuperar?

4. Diferenças entre turnos

O trabalho é igual em todos os turnos ou há diferenças entre manhã, tarde e noite?

- Que tarefas são mais frequentes em cada turno?
- Há algum turno em que o trabalho seja mais pesado?
- Há algum turno em que haja mais pressão?
- Há algum turno em que haja menos apoio, menos chefias ou menos manutenção?
- À noite, sente diferenças na atenção, no cansaço ou na forma como faz o trabalho?
- Há momentos em que sente maior risco de erro, distração ou acidente?
- **Os riscos mudam de um turno para o outro?**
- Há riscos que aumentam no fim do turno?
- Há riscos que aumentam quando está mais cansado ou com sono?

5. Saúde, desgaste, sono e recuperação

Sente que este trabalho tem impacto na sua saúde ou no seu desgaste ao longo dos anos?

- Em que aspetos sente mais esse impacto?
- Sente dores, cansaço físico ou limitações que associe ao trabalho?
- Sente que o corpo responde da mesma forma que respondia há uns anos?
- Há alguma tarefa que, com o passar dos anos, se tornou mais difícil?
- Para além do cansaço físico, sente algum cansaço mental ou psicológico associado ao trabalho? Por exemplo: stress, irritação, preocupação, dificuldade em desligar do trabalho ou sensação de pressão?
- Como ficam o sono e o descanso com os turnos?
- Consegue recuperar bem entre turnos?
- Nos dias de folga, sente que descansa ou que passa o tempo a recuperar?
- Há algum turno que afete mais o sono?
- **Há alguma sequência da escala que afete mais a recuperação?**
- Com o passar dos anos, sente que recupera da mesma forma?

6. Estratégias individuais e coletivas

O que faz, no dia a dia, para conseguir lidar melhor com as exigências do trabalho e proteger a sua saúde?

- **Há "truques" ou formas de trabalhar que aprendeu com a experiência?**
- Faz alguma coisa diferente quando está mais cansado?
- Altera a forma de trabalhar conforme o turno?
- **Há tarefas que tenta fazer em certos momentos do turno para evitar mais cansaço?**
- Há tarefas que evita fazer quando está mais cansado ou com menos atenção?
- Os colegas ajudam-se quando alguém está mais cansado ou com dificuldades?
- Como se organizam nas pausas?
- Há formas de dividir tarefas para o trabalho pesar menos?
- Há estratégias para evitar acidentes, dores ou erros?
- O que aprendeu ao longo dos anos para se proteger?
- **Há estratégias que usa fora do trabalho para conseguir lidar melhor com os turnos? Por exemplo, sono, alimentação, descanso, atividade física ou vida familiar?**

7. Capacidade atual para o trabalho

Se tivesse de avaliar, numa escala de 0 a 10, a sua capacidade atual para fazer este trabalho, sendo 0 “completamente incapaz” e 10 “no meu melhor momento de sempre”, que número escolheria?

- Porquê esse número?
- Esse número seria diferente há alguns anos?
- **Diria que a sua capacidade para o trabalho melhorou, piorou ou se manteve ao longo do tempo?**
- O que ajuda a manter essa capacidade?
- O que faz essa capacidade diminuir?
- O que teria de acontecer para esse número melhorar?
- E o que poderia fazer esse número baixar?

8. Permanência até à idade legal da reforma

Quando pensa na idade legal da reforma, imagina-se a conseguir continuar neste trabalho até lá? Porquê?

- O que torna isso mais **difícil**?
- E o que torna isso mais **possível**?
- **Acha mais difícil continuar por causa da atividade, dos turnos, da saúde, da idade ou de tudo em conjunto?**
- Há alguma idade que imagine como limite para fazer este trabalho tal como está agora?
- Já pensou alguma vez que talvez não consiga chegar à reforma neste trabalho?
- Quando vê colegas mais velhos, o que pensa sobre o seu próprio futuro?
- Conhece colegas que tenham mudado de função, saído dos turnos ou deixado este tipo de trabalho por já não aguentarem?
- **Sente que continuar até à reforma é uma escolha, uma obrigação ou uma necessidade?**
- Acha que este trabalho deveria ser organizado de forma diferente para trabalhadores com mais idade ou com mais anos de trabalho?
- O que poderia ser adaptado à medida que os trabalhadores vão envelhecendo?

9. Organização do trabalho, autonomia, reconhecimento e apoios

A forma como o trabalho está organizado ajuda ou dificulta continuar nesta atividade durante muitos anos?

- Tem margem para adaptar a forma como faz o trabalho quando está mais cansado?
- Existem pausas suficientes?
- Tem autonomia para gerir o ritmo?
- O ritmo é imposto pela produção, pelas máquinas ou pelos prazos?
- Quando alguém começa a ter dificuldades, a empresa tenta adaptar a atividade?
- Há possibilidade de mudar para tarefas menos pesadas ou para outro horário?
- Sente que as chefias têm em conta a idade, a saúde ou o desgaste dos trabalhadores?
- O que acontece quando alguém diz que já não consegue acompanhar?
- Sente que o seu trabalho é reconhecido e valorizado?
- Sente que há reconhecimento pelo esforço de quem trabalha por turnos?
- Como descreveria o ambiente entre colegas?
- Os colegas ajudam-se quando alguém está mais cansado ou com dificuldades?

10. Mudanças necessárias e sustentabilidade do trabalho

O que teria de mudar no seu trabalho para ser possível continuar até à reforma com saúde?

- **Se pudesse mudar uma coisa concreta no seu trabalho para o tornar menos desgastante a longo prazo, qual seria?**
- O que ajudaria mais: menos peso físico, menos ritmo, mais pausas, outro horário, menos noites, mais folgas, mais apoio, melhores equipamentos ou mudança de tarefas?
- Que medidas poderiam ajudar trabalhadores mais velhos ou com mais anos de trabalho?
- A escala de turnos poderia ser melhorada?
- **O trabalho por turnos devia ser reconhecido de outra forma?**
- **Que conselho daria a quem decide sobre horários, turnos ou condições de trabalho?**

Fecho

Há alguma coisa importante sobre a sua experiência de trabalho, os turnos, a saúde, o desgaste ou a reforma que eu não tenha perguntado e que gostasse de acrescentar?

Muito obrigada pela sua partilha e pelo tempo disponibilizado!

O seu contributo é muito importante para esta investigação.

Se tiver qualquer dúvida mais tarde ou se quiser ter acesso ao resultado final do estudo, pode contactar-me através do email presente no documento entregue inicialmente.

Apêndice C

Grelha de organização dos turnos

Grelha de organização dos turnos

	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sáb.	Dom.
Semana 1							
Semana 2							
Semana 3							
Semana 4							
Semana 5							
Semana 6							

N – Noite
M – Manhã
T – Tarde
F – Folga

Apêndice D
Dimensões e itens do INSAT utilizados nas entrevistas

Ambiente e exigências físicas

No meu trabalho estou exposto ou tenho de lidar com:

- Ruído
- Calor/frio ou variações de temperatura
- Poeiras ou gases
- Produtos químicos
- Iluminação inadequada
- Máquinas ou situações perigosas
- Movimentos repetitivos
- Gestos precisos/minuciosos
- Posturas desconfortáveis ou dolorosas
- Esforços físicos/cargas
- Muito tempo de pé parado
- Muito tempo de pé em deslocação
- Muito tempo sentado
- Subir/descer frequentemente
- Espaço pouco adaptado/ergonómico

Organização do trabalho e turnos

No meu trabalho tenho de lidar com:

- Ritmo intenso
- Pressão da produção
- Prazos ou tempos rígidos
- Atenção/concentração constante
- Interrupções frequentes
- Imprevistos/problemas nas máquinas
- Poucas pausas ou pausas difíceis de gerir
- Trabalho noturno
- Horários rotativos
- Sono irregular
- Refeições alteradas
- Folgas/recuperação insuficiente
- Pouca autonomia para gerir o trabalho

Relações, apoio e reconhecimento

No meu trabalho sinto que:

- Preciso frequentemente da ajuda dos colegas
- Nem sempre tenho ajuda quando preciso
- Tenho apoio das chefias
- O meu trabalho é reconhecido pelas chefias
- O meu trabalho é reconhecido pelos colegas
- Existe boa comunicação entre turnos
- Posso dar a minha opinião
- O ambiente entre colegas ajuda

Características do trabalho e futuro

O meu trabalho é:

- Monótono
- Variado
- Imprevisível
- Complexo
- Exigente para o corpo
- Exigente para a atenção/concentração
- Realizado com falta de meios
- Com pouca perspetiva de evolução
- Cada vez mais difícil com a idade
- Difícil de imaginar até aos 60/65 anos

Prazer, sentido e vida fora do trabalho

No meu trabalho e fora deste trabalho sinto que:

- Tenho satisfação com o que faço
- Sinto que faço um trabalho bem feito
- Sinto que o meu trabalho é útil
- Tenho orgulho no que faço
- Consigo conciliar com a família
- Consigo descansar
- Tenho tempo para lazer/vida social
- As folgas servem sobretudo para recuperar

Apêndice E
Consentimento informado

CONSENTIMENTO INFORMADO

Participação em entrevista no âmbito de dissertação de mestrado

A presente investigação é desenvolvida no âmbito do Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, por **Jéssica Saraiva**, sob orientação da Professora Doutora **Liliana Cunha**.

A investigação procura compreender **como trabalhadores da indústria transformadora percecionam a possibilidade de continuar a exercer a sua atividade profissional até à idade legal da reforma**. Pretende-se analisar de que forma a atividade realizada, as condições de trabalho, o regime de trabalho por turnos, a saúde, o desgaste, a recuperação e os apoios existentes no contexto laboral influenciam essa perceção.

A entrevista permitirá explorar, de forma aberta, os seguintes aspetos:

1. A atividade de trabalho realizada no quotidiano;
2. A organização dos turnos e da escala de trabalho;
3. As principais exigências, riscos, constrangimentos ou incómodos associados à atividade;
4. A influência do trabalho por turnos no sono, na recuperação, na vida familiar e social e na saúde;
5. As estratégias utilizadas pelos trabalhadores para lidar com as exigências do trabalho;
6. A perceção sobre a capacidade atual para realizar a atividade;
7. A perceção sobre a possibilidade de continuar nesta atividade até à idade legal da reforma;
8. As condições que podem dificultar ou favorecer uma permanência no trabalho com saúde.

Neste estudo, a permanência no trabalho até à idade legal da reforma é entendida como um processo influenciado não apenas por fatores individuais, mas também pelas condições concretas em que o trabalho é realizado, pela organização temporal do trabalho, pelos recursos disponíveis e pelas possibilidades de adaptação ao longo da vida profissional.

O trabalho por turnos será também considerado uma dimensão relevante, uma vez que pode interferir com os ritmos de sono e descanso, com a recuperação entre períodos de trabalho e com a articulação entre trabalho e vida fora do trabalho.

Duração e procedimento:

A sua participação implica a realização de uma entrevista individual, com duração aproximada de 20 a 30 minutos. A entrevista será conduzida de forma semiestruturada, ou seja, existirão um conjunto de temas orientadores, mas ser-lhe-á dada liberdade para falar sobre a sua experiência de trabalho.

Durante a entrevista, poderão ser utilizadas folhas de apoio para facilitar a caracterização da escala de trabalho e a exploração de algumas dimensões relacionadas com as condições de trabalho. Estas folhas servem apenas como suporte à conversa e não constituem uma avaliação individual.

Caso autorize, a entrevista será gravada em áudio, exclusivamente para facilitar a transcrição e a análise posterior. A gravação não será divulgada, nem partilhada com terceiros, sendo utilizada apenas para fins académicos no âmbito deste estudo.

Utilização e tratamento da informação recolhida:

A informação recolhida será utilizada exclusivamente para fins académicos, nomeadamente para a elaboração da dissertação de mestrado. O tratamento dos dados será realizado em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados e com a legislação nacional aplicável.

Confidencialidade e redução do risco de identificação dos dados:

Todas as informações prestadas serão tratadas de forma confidencial. O seu nome e quaisquer elementos que permitam a sua identificação não serão divulgados na dissertação ou em qualquer apresentação dos resultados. Para preservar a confidencialidade e reduzir o risco de identificação, os participantes serão identificados através de códigos e serão omitidos ou generalizados os elementos que possam permitir o seu reconhecimento.

Possíveis incómodos associados à participação:

A participação neste estudo não prevê riscos físicos, emocionais ou financeiros. Ainda assim, caso alguma questão cause desconforto, poderá optar por não responder ou interromper a entrevista.

Participação voluntária:

A participação é totalmente voluntária. Poderá recusar participar, não responder a alguma questão ou retirar o seu consentimento em qualquer momento, sem que isso tenha qualquer consequência.

Conservação dos dados:

Os dados recolhidos serão conservados apenas durante o período necessário à realização e conclusão da dissertação de mestrado, sendo posteriormente eliminados. As gravações áudio serão eliminadas após a sua transcrição e/ou após deixarem de ser necessárias para a análise.

Acesso aos resultados gerais:

Caso pretenda, poderá solicitar uma síntese dos resultados gerais do estudo após a sua conclusão, através do contacto abaixo indicado.

Contacto da investigadora:

Jéssica Saraiva — up202106374@up.pt

Declaração de consentimento

Eu, _____, declaro que fui informado sobre os objetivos da investigação, o procedimento da entrevista, a forma como os dados serão utilizados e os meus direitos enquanto participante.

Compreendo que a minha participação é voluntária, que posso recusar responder a qualquer questão e que posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem qualquer consequência.

Declaro que aceito participar voluntariamente neste estudo.

Autorizo a gravação áudio da entrevista, exclusivamente para efeitos de transcrição e análise académica:

☐ Sim
☐ Não

Assinatura: _____,

Data: ____ / ____ / _____