



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS

CONTRIBUTO OPP

O Trabalho Nocturno e por Turnos enquanto Riscos Psicossociais

Categoria

Comentários Técnicos e
Contributos OPP

Autoria

Gabinete de Estudos OPP

Documento

Março 2018
Lisboa

Contributo OPP

O Trabalho Nocturno e por Turnos enquanto Riscos Psicossociais

Audição pelo Grupo de Trabalho da 10ª Comissão Parlamentar – Regime de Trabalho Nocturno e Por Turnos

Introdução

Portugal enfrenta grandes desafios no que diz respeito à Saúde Psicológica e aos Riscos Psicossociais no trabalho. **A falta de Saúde Psicológica no trabalho não tem apenas um custo humano enorme, mas também um impacto imensurável na sociedade e na economia.** O Estado e os empregadores perdem milhares de milhões de euros porque os colaboradores são menos produtivos, menos eficazes ou estão ausentes por motivo de doença.

Cada vez mais, as condições de vida e o bem-estar no trabalho não são influenciadas apenas pela segurança e pela Saúde nos locais de trabalho, consideradas apenas na sua dimensão mais física, mas também pela Saúde Psicológica, por **factores psicossociais**, como as relações interpessoais ou a organização do trabalho, por exemplo.

De acordo com a **Organização Mundial de Saúde (WHO, 2010)** um **Local de Trabalho Saudável** é aquele em que todos os membros da organização (empregadores, gestores e colaboradores) cooperam com vista ao melhoramento contínuo dos processos de protecção e promoção da saúde, da segurança e do bem-estar.

Geralmente ter um emprego é melhor para a Saúde Psicológica do que estar desempregado. No entanto, alguns **factores laborais** também podem ter um **efeito negativo na Saúde** (Física e Psicológica) e no bem-estar.

As **mudanças** ocorridas **no mundo do trabalho**, nomeadamente, as transformações socioeconómicas, o aumento do desemprego, o aumento da incerteza e da instabilidade laboral, os contractos precários, o aumento da carga e do ritmo de trabalho, a insegurança causada pela imprevisibilidade das mudanças e reestruturações nas empresas, entre outros, estão associadas ao aumento dos **riscos psicossociais** com um **forte impacto na Saúde Física e Mental** dos colaboradores das diferentes organizações.

Enquanto os riscos para a Saúde Física associados a más condições de trabalho estão cada vez mais controlados e são cada vez melhor geridos, os **riscos psicossociais e problemas de Saúde Psicológica** traduzem-se actualmente num conjunto de **consequências nefastas** quer **para o trabalhador** quer **para o empregador e as organizações.**

1. Os Riscos Psicossociais e os Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho

Os **riscos psicossociais** constituem, hoje em dia, uma das maiores ameaças à Saúde Física e Mental dos trabalhadores, ao bom funcionamento e produtividade das organizações (sejam elas públicas ou privadas). Correspondem aos aspectos da organização e da gestão do trabalho, dos contextos sociais e ambientais relativos ao trabalho que têm potenciais efeitos negativos do ponto de vista psicossocial.

Dentre estes riscos, em termos gerais, é possível enumerar o stress ocupacional, o assédio (moral e sexual), a violência no trabalho, a síndrome de *burnout*, a adição ao trabalho, a fadiga e carga mental no trabalho, assim como o **trabalho nocturno e o trabalho por turnos**.

O **stress ocupacional** ocorre quando alguém sente que as exigências do seu papel profissional são maiores do que as suas capacidades e recursos para realizar o trabalho. Também é possível experienciar stress ocupacional quando, pelo contrário, as exigências e expectativas sobre o desempenho são poucas ou nenhuma (Beheshifar & Nazarian, 2013).

Os **sinais típicos de stress no trabalho** incluem **sinomas físicos** (como cansaço, aperto no peito, indigestão, dor de cabeça, dores musculoesqueléticas, alterações do apetite e do peso, alterações do sono e da vigília, acidentes de trabalho) e **psicológicos** (irritabilidade, ansiedade, indecisão, desmotivação, dificuldades de concentração, isolamento ou agressividade, alterações do humor, alterações nas funções executivas com dificuldades em tomar decisões, bem como diminuição da capacidade para o trabalho) (WHO, 2010; Bickford, 2005).

Embora nem sempre o stress seja algo negativo (por exemplo, quando temos um trabalho para entregar o stress pode manter-nos alerta e focados), **só é algo positivo quando dura pouco tempo**. Embora o stress não seja uma doença, quando o stress se prolonga durante longos períodos de tempo, podem desenvolver-se problemas de saúde psicológica como a depressão ou a ansiedade.

Diversas situações podem provocar stress no trabalho, entre as quais o trabalho nocturno ou por turnos (Bickford, 2005).

O **stress ocupacional** explica **mais de metade das faltas ao trabalho** e é o segundo problema de saúde relacionado com o trabalho mais reportado na Europa, afectando quase **1 em cada 3 trabalhadores** (European Commission, 2002). De acordo com o Eurobarometer (2014) **o stress laboral é considerado o principal risco psicossocial**, sendo indicado por **53% dos trabalhadores europeus**. Um estudo publicado em 2013 – *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health* – revela que “**Portugal** está classificado como o **terceiro país europeu com a maior proporção de trabalhadores que diz que o stress relacionado com o trabalho é “muito comum”** (28%), quase o dobro da média na Europa (16%)”.

Actualmente, ganham particular relevância os riscos psicossociais associados à **ausência de fronteiras entre o trabalho e o lazer**, assim como a dificuldade em **equilibrar a vida pessoal, familiar e profissional**, como é o caso do **trabalho nocturno e do trabalho por turnos**.

O Trabalho Nocturno e por Turnos

Nas últimas décadas assistimos ao desenvolvimento de novas tecnologias e à extensão dos serviços à população que requerem uma assistência humana contínua e o controlo dos processos de trabalho durante as 24h do dia. Este fenómeno também está associado à crescente competitividade económica e à globalização do mercado de trabalho.

As estatísticas recentes indicam que **grande parte da população activa tem horários de trabalho irregulares, que incluem o trabalho nocturno e por turnos**. Esta diversificação do horário de trabalho devia contribuir para o aumento da qualidade de vida, sem interferir com a saúde e o bem-estar dos colaboradores. No entanto, em muitas situações, não é este o caso.

O trabalho nocturno e por turnos interfere, negativamente, com o bem-estar dos colaboradores (Costa, 2010):

- **Alterações nos ritmos circadianos e perturbações do sono.** A alteração forçada daquele que é o ritmo natural diurno do ser humano, pode causar grande stresse fisiológico e problemas de saúde, nomeadamente, fadiga, sonolência, insónia, problemas digestivos, irritabilidade, dificuldades cognitivas e perturbações no sono (que sofre em quantidade e em qualidade).
- **Problemas de Saúde Psicológica.** Constituem queixas frequentes entre os colaboradores que trabalham à noite ou por turnos a irritabilidade, a ansiedade, a depressão e as dificuldades em equilibrar a vida profissional com a vida familiar e social, nomeadamente com a parentalidade. A existência destes ou de outros Riscos Psicossociais pode contribuir para o desenvolvimento de problemas de Saúde Psicológica no trabalho. É frequente presumir-se que os problemas de Saúde Psicológica dos colaboradores se desenvolvem fora do local de trabalho. No entanto, um Local de Trabalho pouco saudável causa níveis consideráveis de stresse que exacerbam ou provocam o desenvolvimento de problemas de Saúde Psicológica. Os **problemas de Saúde Psicológica** podem afectar a forma como os colaboradores sentem, pensam e agem, interferindo na sua capacidade de realizar algumas tarefas ou manter relações com os outros. Existem diferentes graus de gravidade e tipos de problemas de Saúde Psicológica. Alguns dos mais conhecidos e mais comuns entre os colaboradores das diversas organizações são a **Depressão e a Ansiedade**. Por exemplo, Angerer et al. (2017) realizaram uma revisão sistemática de estudos concluindo que entre colaboradores que faziam turnos nocturnos o risco de depressão aumentava 42%. Se assumirmos que, numa empresa, a prevalência da Depressão é equivalente à da população portuguesa, ou seja, 6,8% (Almeida & Xavier, 2013) e tomarmos como pressuposto que, em média, cada colaborador a tempo inteiro, com uma Depressão que não seja tratada, custa à organização €8794, por ano (Hilton, 2004), então **uma empresa com 250 colaboradores pode ter 17 colaboradores com uma Depressão que, se não for tratada, custará à empresa cerca de €149 500, por ano.**

- **Problemas de Saúde Física.** Entre os problemas de Saúde Física mais comuns estão as perturbações gastrointestinais, as doenças cardiovasculares (entre as quais o enfarte do miocárdio, sobretudo quando existe exposição a regimes de trabalho nocturno e por turnos rotativos) e também o cancro (existindo já diversos estudos que comprovam a ligação entre a existência de neoplasias e a disrupção dos ritmos circadianos). Há ainda ligação a problemas reprodutivos nas mulheres e um aumento da susceptibilidade a doenças menores como infecções respiratórias ou gastroenterites (HSE, 2006).

Desta forma e, inegavelmente, o trabalho nocturno e por turnos constituem riscos psicossociais.

Para além dos efeitos negativos no bem-estar e na saúde dos colaboradores, **há ainda uma redução da produtividade e eficiência dos colaboradores, um aumento das taxas de absentismo e presentismo, assim como maior probabilidade de cometerem erros e terem acidentes** (o risco de erros, acidentes e lesões aumenta nos turnos nocturnos; quando a duração dos turnos é superior a 8h; quando existem turnos sucessivos, sobretudo se forem nocturnos e quando não existem pausas suficientes) (Costa, 2010; HSE, 2006).

Os riscos psicossociais traduzem-se num conjunto de **consequências nefastas** quer **para os colaboradores** (sofrimento pessoal e familiar; doenças físicas, como as dores musculares e articulares, dores de cabeça, problemas cardiovasculares ou hipertensão; doenças mentais, como a depressão ou o burnout; perda de salário e gastos de saúde adicionais) quer **para o empregador, quer para as organizações** (absentismo, presentismo, diminuição da produtividade e da qualidade do trabalho, conflitos e degradação do clima de trabalho, necessidade de substituir os colaboradores, custos com despesas de saúde). A **sociedade** suporta igualmente custos com a saúde e o impacto económico da diminuição da produtividade (Hoel et al., 2001).

Em 2014, a **Ordem dos Psicólogos Portugueses** procurou estimar o **custo dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho**, concluindo que, **em Portugal**:

- Os trabalhadores **faltam 1,3 dias por ano devido a problemas de Saúde Psicológica**, o que representa um custo para as empresas portuguesas de **€48 milhões**;
- O **presentismo** atribuível a problemas de Saúde Psicológica é de cerca de **2 dias por ano**, o que representa um custo de **€282 milhões** para as empresas portuguesas;
- No total, os **problemas de Saúde Psicológica**, significam uma **perda de produtividade** no valor de cerca de **€329 milhões, por ano**.

2. A Custo-Efectividade da Saúde Psicológica no Trabalho

As evidências científicas comprovam que realizar acções para **prevenir as causas do Stresse Ocupacional, intervir nos problemas de Saúde Psicológica e promover a Saúde Psicológica no Local de Trabalho** pode não só reduzir os custos, mas também traduzir-se num conjunto de benefícios, quer para os colaboradores quer para as organizações. Por exemplo:

- A Saúde organizacional está associada a um **desempenho financeiro mais forte da organização** – cerca de **2,2 vezes superior à média** (Keller & Price, 2011);
- Cada euro investido na implementação eficaz de programas de intervenção que apoiam os colaboradores com problemas de Saúde Psicológica produz um retorno que corresponde a um **aumento cinco vezes superior da produtividade** (Hilton, 2004). No Reino Unido o *National Institute for Health and Clinical Excellence* (2009) estimou que as perdas de produtividade poderiam ser reduzidas pelo menos em 30% e resultar em **poupanças anuais** de €292.100 numa organização com 1000 colaboradores.
- Os custos das intervenções de promoção da Saúde Mental no trabalho, geralmente, são claramente ultrapassados pelos ganhos na redução do absentismo e melhoria da produtividade. Existem investigações sobre intervenções custo-efectivas que promovem a Saúde Psicológica no trabalho que sugerem um retorno do investimento de mais de **€9 por cada €1 gasto** (Knaap et al., 2011). Matrix (2013) estimou que os benefícios económicos gerados por programas de promoção da Saúde Psicológica no trabalho, durante um ano, podem atingir **€13.62 por cada €1** gasto nesses programas.

Tendo em conta esta realidade, é crucial que haja uma **vigilância da saúde que inclua os riscos psicossociais, neuropsicológicos e o bem-estar** dos colaboradores e um processo contínuo de prevenção e gestão destes riscos, que assegure a segurança, a saúde (física e psicológica) e a qualidade de vida dos colaboradores. Quer no que diz respeito à prevenção e à intervenção nos riscos psicossociais, quer no que diz respeito à promoção do bem-estar e da Saúde Psicológica, o **Psicólogo do Trabalho** desempenha um **papel central na Saúde Ocupacional**.

Os Psicólogos do Trabalho, particularmente os especializados em Saúde Ocupacional, estão preparados para intervir em todas as situações que afectem o bem-estar e o desempenho dos colaboradores e das organizações.

Em termos gerais, o **Psicólogo do Trabalho deve ser o responsável, em primeiro lugar, pela avaliação dos riscos psicossociais,** através da análise do risco e determinação precoce dos factores que contribuem para a ocorrência de situações em que existam riscos psicossociais. Os conhecimentos científicos dos Psicólogos do Trabalho no que diz respeito à psicometria e os instrumentos de avaliação psicológica que só eles podem utilizar tornam-nos especialistas na avaliação e análise do comportamento humano em contexto organizacional. A **vigilância do bem-estar e da Saúde Psicológica** dos colaboradores da organização permite, posteriormente, ao

Psicólogo do Trabalho traçar o perfil de riscos psicossociais da organização e **propor medidas de prevenção e intervenção**.

Desta forma, conhecimento da ciência psicológica e os Psicólogos do Trabalho constituem uma mais-valia na construção de Locais de Trabalho Saudáveis, nomeadamente através do desenho de modos de organização do trabalho saudáveis (quer do ponto de vista operacional, quer do ponto de vista consultivo no apoio à tomada de decisões executivas sobre estas matérias).

Particularmente, no que diz respeito ao trabalho por turnos ou nocturno, o Psicólogo do Trabalho poderá, por exemplo:

- **Promover a literacia sobre os Riscos Psicossociais. É essencial que os empregadores e os colaboradores estejam informados sobre os efeitos negativos do trabalho nocturno e por turnos.** Os primeiros devem compreender as consequências negativas deste tipo de organização do trabalho para a saúde e o desempenho dos colaboradores, assim como para a produtividade, o absentismo e os custos da empresa, de modo a poderem implementar medidas que permita minimizá-los. Os últimos devem aprender estratégias de coping que lhes permitam prevenir ou limitar os efeitos negativos do trabalho nocturno ou por turnos. **O Psicólogo do Trabalho desempenha, neste processo, um papel essencial.**
- Paralelamente, **o Psicólogo do Trabalho pode realizar acções de prevenção e intervenção na organização do tempo e do modo de trabalho das organizações que promovam a Saúde Psicológica.** Por exemplo, propor políticas que permitam limitar o tempo de trabalho nocturno; evitar turnos nocturnos consecutivos (não sendo isso possível, não realizar mais do que dois turnos nocturnos seguidos, uma vez que o risco de acidentes de trabalho e no trajecto trabalho-casa aumenta exponencialmente a partir de 3 turnos nocturnos consecutivos); privilegiar sistemas de rotação rápida – 1 a 3 dias; privilegiar as rotações no sentido dos ponteiros do relógio – manhã/tarde/noite; permitir um número adequado de dias de descanso entre turnos, sobretudo após turnos nocturnos; permitir um horário flexível de acordo com as preferências e necessidades dos colaboradores.). Este processo deve ser o mais customizado possível à realidade das organizações e dos seus colaboradores e incluir a participação dos colaboradores em todo o processo. Outras medidas adicionais podem e devem ser aplicadas. Por exemplo, pausas adicionais para descanso e refeições, dias suplementares de descanso e férias, formação para trabalhar por turnos/em horário nocturno, transferências periódicas para horários de trabalho diurnos e diminuição progressiva do trabalho nocturno conforme o aumento da idade dos colaboradores.

3. Propostas de Alteração à Lei do Trabalho e da Saúde Ocupacional

A Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) defende que um compromisso com a **Saúde Psicológica no Trabalho** pode melhorar a Saúde-Psicológica, o bem-estar, a qualidade de vida dos portugueses, considerando-a como uma das **acções estratégicas mais relevantes no âmbito de uma Agenda de Prevenção e Desenvolvimento das Pessoas** para a competitividade e a coesão social.

Neste sentido, a **OPP propõe a alteração da legislação sobre Saúde Ocupacional e a criação da figura do Psicólogo do Trabalho, enquanto elemento diferenciador e com um papel fundamental na Saúde Ocupacional**, nomeadamente através da avaliação dos riscos psicossociais e da realização de acções de prevenção e intervenção nesses riscos e na Saúde Psicológica laboral.

Em contexto organizacional o Psicólogo deve ser o **principal actor na avaliação de riscos psicossociais e neuropsicológicos associados aos turnos nocturnos e turnos rotativos e na realização de acções de prevenção e intervenção nesses riscos**, podendo melhorar a produtividade e o bem-estar através da elaboração e implementação de programas e projectos relativos à organização do trabalho que procurem gerir o stress laboral, integrar os colaboradores e reduzir o absentismo e o presentismo.

Entre as sugestões da Proposta de Alteração do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro) podemos enumerar:

- Inclusão da avaliação de riscos psicossociais e do estado de Saúde e bem-estar psicológicos na Vigilância da Saúde (lei nº 102/2009). O empregador deve assegurar a vigilância adequada da saúde psicológica dos trabalhadores, nomeadamente através da avaliação dos riscos psicossociais e neuropsicológicos no trabalho.
- A vigilância da saúde e bem-estar psicológicos, nomeadamente dos riscos psicossociais e neuropsicológicos no trabalho, deve ser realizada juntamente com os restantes exames de admissão; anualmente para todos os trabalhadores; e ocasionalmente, sempre que haja alterações na organização do trabalho que possam ter uma repercussão nociva na saúde e bem-estar psicológicos do trabalhador (como é o caso do trabalho nocturno ou por turnos).
- A responsabilidade técnica e científica da vigilância dos riscos psicossociais, neuropsicológicos e dos estado de saúde e bem-estar psicológicos deve caber ao Psicólogo do Trabalho e, portanto, o Psicólogo do Trabalho deve ser incluído no conjunto de profissionais do Serviço de Saúde no Trabalho (lei nº 102/2009).

A OPP identifica como positivas, de acordo com a evidência científica disponível, várias das medidas propostas pelo Partido Comunista Português (PCP) no Projecto de Lei nº 508/XIII/2ª (Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por turnos) e pelo Bloco de Esquerda (BE) no Projecto de Lei nº 496/XIII/2ª (Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da protecção social do trabalho por turnos e nocturno), nomeadamente:

PCP

- Limitação do trabalho nocturno e por turnos às situações que sejam, técnica e socialmente justificadas, desde que sejam garantidas condições de segurança, de protecção da saúde, de garantia de protecção da maternidade e paternidade, de infra-estruturas e serviços sociais compatíveis com este tipo de horários de trabalho;

- Clarificação do conceito de trabalho nocturno retomando a sua fixação com início às 20h e até às 7h;
- Não aplicação de mecanismos de desregulamentação do horário de trabalho relativamente ao horário de trabalho nocturno e por turnos;
- Limitar o recurso ao sistema de turnos 3x8 e estabelecer mesmo para este sistema a redução semanal do horário de trabalho;
- Estabelecer periodicidade no gozo dos dias de descanso rotativos mesmo ao sábado e domingo;
- Estabelecimento do valor mínimo de subsídio de turno;
- Reconhecimento do direito a uma antecipação da idade de reforma, devido ao desgaste e penosidade deste tipo de prestação de trabalho;
- Reconhecimento do direito a sair do regime de turnos, passando para o horário diurno, após trabalhar 20 anos neste regime ou quando o trabalhador tiver 55 anos de idade de trabalho em regime de turnos, sem perda do subsídio que usufrui à data, sem prejuízo das condições mais favoráveis consagradas nos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

BE

- Definir regras sobre a organização por turnos que possibilitem uma menor perturbação dos ritmos circadianos, uma acumulação de sono diminuída e uma maior sincronização com a vida social;
- Valorizar a participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas na definição dos turnos e definir prazos mínimos para mudança de horário programado;
- Garantir um período mínimo de 24 horas de descanso na mudança de horário de turno e pelo menos dois fins-de-semana de descanso em cada 6 semanas de trabalho por turnos;
- Definir um máximo de 35 horas semanais de trabalho para quem trabalha por turnos ou é trabalhador nocturno;
- Consagrar o direito a mais um dia de férias por cada 2 anos de trabalho nocturno ou por turnos;
- Conferir o direito à antecipação da idade legal de reforma sem penalizações, em 2 meses por cada ano de trabalho por turnos ou nocturno.

É de notar que as alterações legislativas parecem constituir uma medida eficaz para alterar a realidade e efectivar a promoção da Saúde Psicológica nas organizações. Vários estudos indicam que apesar de mais de 90% dos empresários europeus considerar muito importante a prevenção dos riscos psicossociais, também mais de 90% referem que apenas implementam medida de saúde e segurança porque a legislação a isso os obriga (EU-OSHA, 2018).

Conclusão

Um compromisso com a Saúde Psicológica no Trabalho através dos Psicólogos do Trabalho pode melhorar a Saúde-Psicológica, o bem-estar, a qualidade de vida dos portugueses. É uma das acções estratégicas mais relevantes no âmbito de uma Agenda de Prevenção e Desenvolvimento das Pessoas para a competitividade e a coesão social.

Referências Bibliográficas

- Almeida, J., & Xavier, M. (Coords.) (2009). Estudo Epidemiológico Nacional de Saúde Mental – 1º Relatório. Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Nova de Lisboa.
- Angerer, P.; Schmook, R., Elfantel, I., & Li, J. (2017). Night Work and the Risk of Depression – A Systematic Review. *Dtsch Arztebl Int*, 14, 404-411.
- Bebeshifar, M., & Nazarian, R. (2013). Role of Occupational Stress in Organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (9), 648-657.
- Bickford, M. (2005). *Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects and the Solutions*. Canadian Mental Health Association.
- Costa, G. (2010). Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions. *Safety Health Work*, 1, 112-123.
- European Commission (2002). *How to Tackle Psychosocial Issues and Reduce Work-Related Stress*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Hilton, M. (2004) *Assessing the financial return on investment of good management strategies and the WORC project*. WORC Project paper.
- Health and Safety Executive (2006). *Managing Shiftwork – Health and Safety Guidance*. HSE Books.
- Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. L. (2001). *The cost of violence/stress at work*. University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Keller, S., & Price, C. (2011). *Beyond Performance: How Great Organizations Build Ultimate Competitive Advantage*. New York: Wiley.
- Knapp, M., McDaid, D. & Parsonage, M. (Eds.) (2011). *Mental Health Promotion: The economic case*. Department of Health, London.
- Matrix (2013). Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives. Executive Agency for Health and Consumers, Specific Request EAHC/2011/Health/19 for the Implementation of Framework Contract EAHC/2010/Health/01 Lot 2.
- WHO (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice.



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS

RECURSOS.ORDEMDOSPSICOLOGOS.PT
WWW.ORDEMDOSPSICOLOGOS.PT

Para mais esclarecimentos contacte o Gabinete de Estudos:
andresa.oliveira@ordemdospsicologos.pt

Sugestão de Citação:

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2018). Contributo OPP – O Trabalho Nocturno e
e por Turnos enquanto Riscos Psicossociais. Lisboa