



INSTITUTO
SUPERIOR
DE ANGOLA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

LICENCIATURA EM PSICOLOGIA

**JORNADAS DE TRABALHO MÚLTIPLAS E SEUS EFEITOS
PSICOLÓGICOS NO DESEMPENHO LABORAL, NO COMANDO
PROVINCIAL DO BONGO DA POLÍCIA NACIONAL DE ANGOLA, NO
ANO DE 2023**

Autor: Isaac Miranda Assurreira

Orientador: Lino Gonzales Henda Capemba, Lic.

Luanda, 2024

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
LICENCIATURA EM PSICOLOGIA

JORNADAS DE TRABALHO MÚLTIPLAS E SEUS EFEITOS
PSICOLÓGICOS NO DESEMPENHO LABORAL, NO COMANDO
PROVINCIAL DO BONGO DA POLÍCIA NACIONAL DE ANGOLA, NO
ANO DE 2023

Trabalho de Fim de Curso apresentado ao
Instituto Superior de Angola, como requisito para a
obtenção do grau de Licenciado em Psicologia,
sob a orientação de Lic. Lino Gonzales Henda
Capemba

Autor: Isaac Miranda Assurreira

Orientador: Lino Gonzales Henda Capemba, Lic.

Luanda, 2024



INSTITUTO
SUPERIOR
DE ANGOLA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

LICENCIATURA EM PSICOLOGIA

**JORNADAS DE TRABALHO MÚLTIPLAS E SEUS EFEITOS PSI-
COLÓGICOS NO DESEMPENHO LABORAL, NO COMANDO PRO-
VINCIAL DO BENGU DA POLÍCIA NACIONAL DE ANGOLA, NO ANO
DE 2023**

O JÚRI

Presidente _____

1º Vogal _____

2º Vogal _____

Secretário _____

CLASSIFICAÇÃO: _____

Data da Monografia ____/____/____

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Miranda Assurreira João e Suzana Gaspar da Cunha, pelo inabalável apoio, inspiração e valores que moldaram a pessoa que sou.

AGRADECIMENTOS

A Deus todo-poderoso, expresso minha profunda gratidão pela saúde e protecção que me concedeu ao longo desta jornada, permitindo alcançar este significativo objetivo.

Aos meus filhos queridos, Eva, Tito, Ramos e Josimar, cuja presença e amor constante tornam cada conquista mais significativa. Obrigado por serem a luz que ilumina o caminho da minha jornada. Aos meus familiares e amigos, dedico um sincero agradecimento pelo apoio incondicional e encorajamento durante os momentos desafiadores desta trajetória. Suas palavras de estímulo foram um pilar essencial, e por isso, sou imensamente grato.

Ao meu orientador, Lino Gonzales Henda Capemba, expresso minha sincera gratidão por sua orientação precisa e dedicada, que foi fundamental para o desenvolvimento deste estudo.

Um especial agradecimento vai ao Instituto Superior de Aangola (ISA) pois sem ele não seria possível chegar até aqui.

Ao Engenheiro Nelson Ulombo, meu co-orientador, agradeço pelo valioso apoio e orientações adicionais que enriqueceram significativamente esta pesquisa.

Ao Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola, onde a pesquisa foi realizada, expresso meu agradecimento pela colaboração e suporte oferecidos, fundamentais para a condução bem-sucedida deste projecto.

Ao digníssimo coordenador, manifesto minha gratidão pela dedicação e apoio incansável às atividades académicas, impulsionando-nos a alcançar nossos objectivos.

Aos colegas de turma, Silva Buengue, Miranda Panzo, Miranda Lorenço, Katanha, e a todos professores do ISA, agradeço pela troca de conhecimentos e experiências enriquecedoras.

Aos colegas do Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola, em especial do Departamento de Telecomunicações e Tecnologias de Informação, agradeço pela colaboração e companheirismo ao longo desta jornada.

EPÍGRAFE

“Equilibrar as horas que dedicamos ao trabalho e à vida pessoal é um desafio constante. Em um mundo onde as jornadas de trabalho múltiplas se tornaram comuns, é imperativo cuidar da saúde psicológica para preservar o equilíbrio e o desempenho laboral.

Adler, (2019)

RESUMO

A presente monografia explora as implicações psicológicas da sobrecarga de trabalho, com foco nas jornadas múltiplas, no contexto do Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola no ano de 2023. Utilizou-se uma abordagem quantitativa; respondendo à pergunta de partida segundo a qual, quais são os efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas no desempenho laboral dos efectivos do Comando Provincial da Policia Nacional de Angola? A hipótese central refere que a fadiga mental e a insatisfação laboral são os efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas. O objectivo geral formulado foi compreender os efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas sobre desempenho laboral. E teve como objectivos específicos: verificar até que ponto o sentimento de baixo desempenho se configura como o efeito psicológico das jornadas de trabalho múltiplas dos efectivos do Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola, analisar a influência da insatisfação, resultante das jornadas de trabalho múltipla, sobre o desempenho laboral dos efectivos do Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola, identificar a existência de situações das jornadas de trabalho múltiplas no Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola. Trabalhou-se com 51 efectivos, como amostra, escolhidos aleatoriamente. Os resultados revelaram que os efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas sobre o desempenho laboral são a fadiga mental, a insatisfação, a perda de discernimento e a motivação. Sugeriu-se a inclusão de um psicólogo do trabalho na instituição para ajudar nas avaliações periódicas da carga de trabalho, estados mentais e do desempenho dos profissionais.

Palavras-chave: Jornadas de Trabalho Múltiplas, Efeitos Psicológicos, Desempenho.

ABSTRACT

This monograph explores the psychological implications of work overload, focusing on multiple shifts, in the context of the Bengo Provincial Command of the Angolan National Police in the year 2023. A quantitative approach was used; answering the starting question according to which, what are the psychological effects of multiple working hours on the work performance of employees of the Provincial Command of the National Police of Angola? The central hypothesis states that mental fatigue and job dissatisfaction are the psychological effects of multiple working hours. The general objective formulated was to understand the psychological effects of multiple shifts on work performance. And its specific objectives were: to verify to what extent the feeling of low performance is configured as the psychological effect of the employees of the Bengo Provincial Command of the National Police of Angola, to analyze the influence of dissatisfaction, resulting from multiple working hours, on performance of employees of the Bengo Provincial Command of the Angolan National Police, identify the existence of situations of multiple working hours in the Bengo Provincial Command of the Angolan National Police. We worked with 51 employees, as a sample, chosen randomly. The results revealed that the psychological effects of multiple working hours on work performance are mental fatigue, dissatisfaction, loss of judgment and motivation. It was suggested the inclusion of an occupational psychologist in the institution to help with periodic assessments of the workload, mental states and performance of professionals

Keywords: Multiple Working Hours, Psychological Effects, Performance

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – População e amostra.....	32
Tabela 2. Caracterização da amostra por sexo.....	32
Tabela 3. Apresentação dos dados segundo o tempo de serviço	35
Tabela 4. Apresentação dos dados segundo o turno	35
Tabela 5. Apresentação dos dados segundo a função	35
Tabela 6. Apresentação dos dados segundo o nível académico	36
Tabela 7. Baixo desempenho fruto das jornadas múltiplas	36
Tabela 8. Efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas sobre o desempenho (H1).....	37
Tabela 9. Influência negativamente da fadiga mental sobre o desempenho laboral (H2)	38
Tabela 10. Influência negativamente da insatisfação sobre o desempenho laboral (H3)	38
Tabela 11. Existência de jornadas de trabalho múltiplas no Comando Provincial da Polícia Nacional de Angola do Bengo (H4)	39
Tabela 12. Dias de trabalho semanal, por trabalhador, no Comando da Polícia do Bengo (H4).....	39

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

JTM: Jornadas de Trabalho Múltiplas

EPDL: Efeitos Psicológicos no Desempenho Laboral

CPB-PNA: Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola

PNA: Polícia Nacional de Angola

SM: Saúde Mental

CSFF: Comportamentos de Supervisão Favoráveis à Família

GTT: Gestão do Tempo de Trabalho

BEI: Bem-Estar Individual

RH: Recursos Humanos

ST: Saúde do Trabalhador

CT: Carga de Trabalho

RPT: Resiliência Psicológica no Trabalho

ID: Impacto no Desempenho

CAT: Comunicação no Ambiente de Trabalho

SSM: Suporte em Saúde Mental

EQVL: Equilíbrio entre Qualidade de Vida e Laboral

FT: Flexibilidade no Trabalho

CTO: Comunicação Transparente nas Organizações

OP: Organizações Policiais

ATR: Avaliação de Tarefas e Responsabilidades

PCT: Programas de Capacitação em Treinamento

SSRP: Serviços de Suporte a Respostas Psicológicas

OMPA: Questionário de Mobilidade Psiquiátrica de Adulto

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	5
1.1. Definições de termos e conceitos.....	5
1.1.1. Jornadas de trabalho múltipla	5
1.1.2. Efeitos psicológicos	6
1.1.3. Desempenho	6
1.2. Qualidade de vida e jornada de trabalho.....	7
1.3.As Implicações psicológicas da sobrecarga de trabalho	10
1.4.A Estratégias de mitigação e intervenção	11
1.4. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal: desafios e estratégias	12
1.4.1. Factores pessoais e estratégias individuais	14
1.4.2. A importância da comunicação e apoio social.....	15
1.4.3. Desenvolvimento de estratégias integradas.....	16
1.5. Factores que influenciam a saúde mental dos profissionais	18
1.5.1. Intervenções e estratégias para promoção da saúde mental	19
1.5.2. Capacitação em resiliência e habilidades psicológicas	21
1.5.3. Monitoramento contínuo e adaptação de estratégias.....	22
1.6. Efeitos da jornada de trabalho, habilidades sociais e género sobre o equilíbrio trabalho-família.....	23
1.6.1. Intervenções para melhorar o equilíbrio trabalho-família.....	24
1.6.2. Criação de uma cultura organizacional de equilíbrio	25
1.6.3. A importância da educação e conscientização.....	27
CAPÍTULO II: METODOLOGIA DE PESQUISA	29
2.1. Tipos de pesquisa	29
2.2. Modelo da abordagem	29
2.3. Níveis de estruturação de métodos.....	29
2.4. Técnicas de recolha de dados.....	31
2.5. Instrumentos e procedimentos	31
2.6. População e amostra	32
2.7 Dificuldades encontradas	33
CAPÍTULO III: RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	34
3.1 Apresentação e interpretação dos resultados	34

3.1.1 Apresentação dos resultados de campo	34
3.1.2 Interpretação dos resultados	36
3.2. Discussão dos resultados.....	40
CONCLUSÕES	43
SUGESTÕES	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
APÊNDICE	
ANEXOS	

INTRODUÇÃO

No contexto global contemporâneo, as transformações no mercado de trabalho têm impulsionado mudanças significativas na forma como os profissionais organizam e executam suas actividades laborais. Uma das tendências observadas é o aumento das jornadas de trabalho múltiplas, caracterizadas pela sobreposição de diferentes empregos ou responsabilidades ocupacionais. Esta prática tornou-se especialmente proeminente em sectores que demandam alta disponibilidade de pessoal, como as forças da defesa e segurança pública.

O presente trabalho direcciona seu olhar para as jornadas de trabalho múltiplas e seus efeitos psicológicos no desempenho laboral, concentrando-se no Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola no ano de 2023. A escolha desse enfoque se justifica pela importância estratégica da polícia na preservação da ordem pública e segurança, bem como pela necessidade de compreender os efeitos psicológicos dessa prática no cotidiano desses profissionais.

As jornadas de trabalho múltiplas, por sua natureza desafiadora, podem exercer influências profundas na saúde mental, satisfação profissional e eficácia operacional dos agentes policiais. Este estudo busca analisar, de maneira abrangente, como as demandas laborais excessivas e a sobreposição de responsabilidades afectam o bem-estar psicológico dos policiais, explorando as possíveis ramificações para o desempenho individual e colectivo.

Ao abordar a realidade específica do Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola, este trabalho não apenas contribui para o entendimento dos desafios enfrentados pelos profissionais da segurança pública no contexto angolano, mas também oferece informações valiosas para a formulação de estratégias e políticas que visem promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

A análise proposta envolve a identificação dos factores motivadores e as consequências psicológicas das jornadas de trabalho múltiplas, além de destacar possíveis intervenções e práticas de gestão que possam mitigar os impactos negativos. Ao fim, almejamos contribuir para a construção de um ambiente laboral mais equilibrado, que promova a saúde mental e o desempenho eficiente dos pro-

fissionais que dedicam suas vidas à segurança pública no Comando Provincial do Bengo e, por extensão, em contextos similares.

Nos dias actuais, muitos trabalhadores enfrentam a realidade de assumir múltiplas jornadas ao mesmo tempo. Isso pode criar desafios significativos, especialmente no que diz respeito ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, essa prática pode ter impactos psicológicos que afectam directamente o desempenho no trabalho. Assim, a pergunta central deste estudo é:

Quais são os efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas sobre o desempenho laboral?

Hipóteses

H1 – A fadiga mental e a insatisfação laboral são os efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas.

H2 – Sentimento de baixo desempenho laboral dos efeitos psicológicos, resultante das jornadas de trabalho múltiplas, influencia negativamente o desempenho laboral dos efectivos do Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola;

H3 – A insatisfação, resultante das jornadas de trabalho múltipla, influencia negativamente o desempenho laboral dos efectivos do Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola;

H4 – Possivelmente exista situações de jornadas de trabalho múltiplas no Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola.

Objectivos Geral

Compreender os efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas sobre o desempenho laboral dos efectivos do Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola.

Objectivos Específicos

- 1) Verificar até que ponto o sentimento de baixo desempenho se configura como o efeito psicológico dos efectivos do Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola;

- 2) Analisar a influência da insatisfação, resultante das jornadas de trabalho múltipla, sobre o desempenho laboral dos efectivos do Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola.
- 3) Identificar a existência de situações das jornadas de trabalho múltiplas no Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola.

Delimitação e Limitação

a) Delimitação: Este estudo concentra-se nas jornadas de trabalho múltiplas e seus efeitos psicológicos, com ênfase específica no Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola em 2023. A análise aborda o ambiente específico dessa instituição policial, considerando as particularidades do contexto de trabalho, demandas e desafios enfrentados pelos profissionais. A delimitação temporal abrange o ano de 2023, visando oferecer uma perspectiva actualizada e relevante das condições de trabalho e seus efeitos psicológicos no referido período.

b) Limitações: limita-se aos efectivos do Comando provincial do Bengo da Polícia Nacional.

Justificativa

A escolha deste tema é profundamente motivada pela preocupação com o bem-estar dos profissionais que desempenham funções no Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola. Compreendemos que as jornadas de trabalho múltiplas podem impactar não apenas a eficiência no serviço, mas também a saúde mental e emocional dos indivíduos envolvidos. Ao explorar os efeitos psicológicos dessas jornadas, almejamos contribuir para a promoção de ambientes laborais mais saudáveis, onde os profissionais possam prosperar tanto pessoal quanto profissionalmente.

A relevância social deste estudo reside na sua capacidade de fornecer insights valiosos sobre as condições de trabalho enfrentadas pelos membros do Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola. Ao compreender os efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas, esperamos que os resultados desta pesquisa possam informar políticas e práticas que visem melhorar as condições de trabalho e, conseqüentemente, a qualidade de vida desses profis-

sionais. Este estudo também pode ter implicações mais amplas para outras organizações que enfrentam desafios semelhantes.

Academicamente, a pesquisa sobre os efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas é uma contribuição valiosa para a literatura existente sobre psicologia organizacional e desempenho laboral. Além disso, a especificidade do contexto, focando no Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola no ano de 2023, proporcionará uma visão única e aprofundada sobre a intersecção entre as demandas laborais e os resultados psicológicos. Este estudo pode enriquecer o corpo de conhecimento académico e fornecer dados relevantes para futuras pesquisas nesse campo.

Em síntese, esta pesquisa visa não apenas abordar uma preocupação intrínseca ao contexto do Comando Provincial do Bengo, mas também contribuir para o desenvolvimento de estratégias e políticas mais eficazes no manejo das jornadas de trabalho múltiplas, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável para os profissionais envolvidos.

Estrutura do trabalho

O trabalho está estruturado da seguinte forma: introdução, três capítulos, conclusões, sugestões, referências bibliográficas e os anexos.

No primeiro capítulo abordam-se os fundamentos teóricos que sustentam a jornada de trabalho múltiplas e seus efeitos psicológicos. No segundo, apresenta-se a metodologia aplicada, os métodos, a análise e interpretação dos dados e as suas regularidades. O terceiro capítulo contém as abordagens que fundamentam a proposta, a apresentação da proposta da jornada de trabalho múltiplas e seus efeitos psicológicos. Posteriormente, as conclusões, as sugestões, assim como as referências bibliográficas consultadas e os anexos.

CAPÍTULO I: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Definições de termos e conceitos

1.1.1. Jornadas de trabalho múltipla

Segundo Clark (2018), "jornadas de trabalho múltiplas referem-se à prática em que um indivíduo exerce mais de uma actividade simultaneamente, envolvendo sobreposição de responsabilidades laborais em diferentes contextos profissionais." Nesse contexto, os trabalhadores podem enfrentar desafios como fadiga, dificuldade de conciliação entre os horários de trabalho e possíveis efeitos psicológicos na saúde mental devido à sobrecarga de responsabilidades.

De acordo com Golden et al. (2020), "o termo 'jornadas de trabalho múltiplas' descreve a situação em que um trabalhador compromete-se com mais de uma ocupação remunerada simultaneamente, apresentando desafios relacionados à gestão do tempo e equilíbrio entre diferentes papéis profissionais." Este fenómeno pode ser motivado por razões financeiras, aspirações profissionais ou busca por variedade, mas também pode gerar impactos na qualidade de vida e no bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Conforme Silva e Oliveira (2019), "jornadas de trabalho múltiplas, também conhecidas como polijornada, indicam a prática de um profissional envolver-se em mais de uma jornada de trabalho ao mesmo tempo, seja em diferentes empregos ou funções dentro do mesmo emprego." A polijornada pode resultar em factores como a falta de tempo para descanso e lazer, afectando directamente a saúde física e mental dos trabalhadores envolvidos. Essa dinâmica requer uma compreensão aprofundada para desenvolver estratégias que minimizem os potenciais impactos negativos.

As "jornadas de trabalho múltiplas" referem-se à prática em que um indivíduo se envolve em mais de um emprego simultaneamente, implicando a sobreposição de responsabilidades laborais em diferentes contextos profissionais. Essa realidade, descrita por autores como Clark, Golden et al. e Silva e Oliveira, apresenta desafios como a gestão do tempo, equilíbrio entre papéis profissionais e potenciais impactos na saúde mental. Os trabalhadores enfrentam questões relacionadas à fadiga, dificuldade de conciliação de horários e consequências na qua-

lidade de vida, tornando crucial a compreensão desses desafios para a formulação de estratégias que minimizem seus efeitos negativos.

1.1.2. Efeitos psicológicos

Conforme Smith (2021, p. 67), A expressão Efeitos Psicológicos “compreende as diversas repercussões na esfera psicológica de um indivíduo, englobando reacções emocionais, comportamentais e cognitivas”. Esses efeitos podem resultar de experiências, eventos traumáticos ou condições específicas, afectando a saúde mental e o equilíbrio emocional.

De acordo com Clark (2019), os Efeitos Psicológicos referem-se às respostas e modificações observadas no estado mental e emocional de um indivíduo em decorrência de influências internas ou externas. Estes efeitos abrangem desde alterações temporárias de humor até mudanças mais profundas no funcionamento psíquico, destacando a complexidade das interacções entre mente e ambiente.

Segundo Garcia et al. (2020), efeitos Psicológicos referem-se aos impactos observáveis na saúde mental de um sujeito, englobando dimensões como o bem-estar emocional, níveis de stress, ansiedade e outros fenómenos psíquicos. Esses efeitos são influenciados por factores individuais e ambientais, exigindo uma análise holística para compreender suas dinâmicas.

Os "efeitos Psicológicos" representam as transformações observáveis no estado mental e emocional de um indivíduo, englobando respostas a estímulos internos e externos. As definições de Clark, Smith e Garcia et al. convergem ao destacar a complexidade desses efeitos, que variam desde alterações momentâneas até impactos mais profundos na saúde mental. Compreender esses efeitos é crucial para abordar fenómenos específicos, como os relacionados às jornadas de trabalho múltiplas, reconhecendo a importância de estratégias que promovam o bem-estar psicológico em diversos contextos.

1.1.3. Desempenho

De acordo com Silva (2018), desempenho refere-se à capacidade e eficácia com que um indivíduo ou organização realiza suas tarefas e atinge seus objectivos. É um indicador multifacetado que abrange aspectos quantitativos e qualitativos, reflectindo a efectividade e eficiência nas actividades desempenhadas.

Segundo Santos et al. (2020), desempenho caracteriza a execução real das actividades em relação às metas estabelecidas, envolvendo não apenas resultados tangíveis, mas também competências, habilidades e a capacidade de adaptação a diferentes contextos. É uma medida abrangente que abarca o sucesso na consecução de objectivos específicos.

Conforme Lima (2019), desempenho compreende a manifestação prática das competências individuais ou colectivas, evidenciando a eficácia na realização de tarefas e a consecução de metas. Além dos aspectos técnicos, engloba factores comportamentais, motivacionais e de colaboração, influenciando directamente nos resultados alcançados.

O termo desempenho abrange uma variedade de facetas que vão além dos resultados tangíveis, envolvendo a eficácia, eficiência e competências na execução de tarefas. As definições de Silva, Santos et al. e Lima convergem ao destacar que o desempenho não é apenas a conquista de metas quantificáveis, mas também a expressão prática de habilidades, comportamentos e adaptação a diferentes contextos. Reconhecer a abrangência desses elementos é crucial para avaliar e aprimorar o desempenho tanto em nível individual quanto organizacional.

1.2. Qualidade de vida e jornada de trabalho

Em um estudo da revisão da literatura, Araujo (2006) apontou que diversos pesquisadores demonstraram que as longas jornadas de trabalho (superiores a 55-60 horas semanais) possuem associação com mal-estar, podendo causar enfarto do miocárdio, poucas horas de sono (menos de seis horas por noite), elevação da pressão arterial e diabetes. Além disso, reportou que em vários estudos, foi observada uma relação entre muitas horas de trabalho semanais a dependência do cigarro, abuso do álcool e poucas actividades físicas.

Algumas profissões apresentavam maior risco para problemas cardiovasculares, tais como motoristas, funcionários com poucas relações sociais no ambiente laboral, aqueles que trabalham em turnos irregulares e mulheres trabalhadoras, as quais, muitas vezes, ocupam-se por demasiado tempo em tarefas domésticas, não descansando adequadamente. Entretanto, mesmo constatando que jornadas longas de trabalho estejam associadas com problemas de saúde, é preciso verificar se jornadas reduzidas resultam em indicadores de maior qualidade de vida.

Devido aos poucos estudos latino-americanos abordando as relações entre alta carga de trabalho, demandas familiares e risco para transtornos psiquiátricos, Santana, Loomis e Newman (2001) objectivaram avaliar a hipótese de que a dupla carga de trabalho seria um factor de risco para sintomas psiquiátricos entre mulheres. Realizaram um estudo transversal com 460 mulheres casadas, residentes de regiões pobres de Salvador, BA, Brasil, de 18 a 70 anos de idade, as quais relatavam possuir uma ocupação remunerada ou estarem envolvidas com trabalho doméstico não pago em suas famílias e criavam filhos ou netos em idade pré-escolar. Estabeleceram como critérios de uma elevada carga de trabalho: (a) dupla jornada de trabalho e (b) duração da jornada diária de trabalho acima de 10 horas diárias. Os sintomas psiquiátricos foram registados usando o Questionário de Morbilidade Psiquiátrica de Adultos (QMPA).

Os achados evidenciaram escolhas altos do QMPA em mulheres casadas, com filhos em idade pré-escolar e com alta carga de trabalho. Em relação às mulheres que se dedicavam exclusivamente ao trabalho doméstico não assalariado, elas demonstraram sentimentos de solidão e baixo reconhecimento social. Por fim, deve-se considerar que a amostra de mulheres utilizada no estudo possui condições precárias de trabalho, o que também é um agravante para a saúde mental delas.

Não obstante, os pesquisadores encontraram resultados condizentes com outros estudos, os quais apontam a família como uma importante fonte de apoio, satisfação, segurança e companheirismo, apesar que ela pode ser, ao mesmo tempo, uma fonte de estresse. Responsabilidades e envolvimento intensos podem exigir muito esforço, o que pode resultar em níveis de stress elevados, mas é precisamente o grau de envolvimento e esforço que marcam o significado psicológico das actividades.

Como o objectivo de trazer elementos internacionais para a discussão brasileira sobre jornadas de trabalho, Janssen e Nachreiner (2004) investigaram relações entre a saúde dos trabalhadores e os diferentes tipos de horas de trabalho flexíveis na Alemanha. Compreendeu-se por horários flexíveis aqueles que envolviam uma escolha dos empregadores ou empregados, ou ambos, acerca da quantidade de horas (cronometria) e a distribuição temporal do trabalho (cronolo-

gia). Como método, foram aplicados questionários em 1188 funcionários presentes em 17 companhias de várias áreas (saúde, indústria, comércio, administração e telecomunicações), nas quais existiam variadas horas de trabalho. Constatou-se que a alta variabilidade da jornada de trabalho associou-se com um maior prejuízo à saúde e ao bem-estar, principalmente se a mudança contínua dos horários se encontrou sob o controle da empresa.

Nos estudos já comentados, o trabalho noturno foi apontado como sendo prejudicial à saúde. Entretanto, no estudo de Metzner e Fischer (2001), não há evidências concretas a esse respeito. Os autores investigaram as variáveis que interferem na percepção de fadiga e na capacidade para o trabalho em trabalhadores que executam suas actividades em turnos fixos diurnos e noturnos. Foi realizado um estudo transversal com aplicação de protocolos de actividades diárias e questionários (Índice para Capacidade para o Trabalho – ICT, fadiga e autoavaliação das condições de trabalho e vida) a 43 trabalhadores de turnos diurnos e noturnos de uma indústria têxtil, com idade média de 32 anos, os quais trabalhavam em turnos fixos de 12 horas diárias, em um esquema de “semana comprimida” de “4 por 3” (quatro dias de trabalho, totalizando 48 horas de serviço, com três dias de folga).

Os factores que influenciavam na percepção da fadiga não estavam relacionados ao turno, mas sim ao estilo de vida dos trabalhadores (consumo de cigarros, álcool e insuficiente prática de actividades físicas) e a dificuldade em manter o sono. Além disso, a duração da jornada diária de 12 horas influenciou na percepção do trabalhador sobre sua capacidade para o trabalho, fadiga e alterações no sono.

Assim, os autores evidenciaram que o trabalho noturno não se mostra como sendo mais negativo para o bem-estar do que o turno diurno, pois constataram que o ICT aumentou entre os trabalhadores do turno noturno. Provavelmente, isto ocorreu devido ao melhor uso de estratégias de enfrentamento (coping) neste grupo de trabalhadores, em comparação com os trabalhadores do turno diurno.

Entretanto, os turnos fixos de 12 horas e a semana de trabalho comprimida são controversos, pois se, por um lado, as cargas intensas de trabalho associa-

das às noites mal dormidas acarretam em fadiga, por outro lado, não foram esclarecidas na literatura as consequências a longo prazo na saúde e na capacidade para o trabalho do trabalhador sob esse regime. Dessa maneira, são necessários estudos longitudinais e com amostras maiores para avaliar o impacto do trabalho nocturno sobre a saúde do trabalhador, tendo em vista que escores no ICT são inversamente proporcionais ao tempo na função.

A sensação de cansaço ligado ao trabalho pode ter efeitos directos e indirectos sobre a saúde de trabalhadores, por comprometer a regularidade das actividades físicas. Apesar das evidências científicas sobre a importância das actividades físicas, a prevalência da inactividade física no lazer é de 75% entre aqueles que trabalham, de acordo com Papini (2009).

Nesse sentido, Papini, Nakamura, Martins e Kokubun (2010) verificaram associações entre “severidades ocupacionais” (horas extras, tempo de jornada de trabalho, disposição ao final do trabalho e intensidade laboral) e nível de actividade física no lazer em diferentes ocupações. Para isso, avaliaram por meio de questionários o nível de actividade física no lazer (activo ou inactivo) e algumas severidades ocupacionais entre 200 trabalhadores da cidade de Rio Claro e região, no estado de São Paulo.

1.3.As Implicações psicológicas da sobrecarga de trabalho

A sobrecarga de trabalho, quando excessiva, pode acarretar diversas implicações psicológicas nos profissionais, influenciando directamente o seu bem-estar mental e emocional. De acordo com Maslach e Leiter (2016), a sobrecarga é um dos principais factores relacionados ao *burnout*, um estado de exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional. No contexto do Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola em 2023, é crucial examinar como essa sobrecarga impacta os policiais do ponto de vista psicológico.

A pressão constante e a exigência de cumprir múltiplas responsabilidades podem levar a níveis elevados de stress. De acordo com Lazarus e Folkman (1984), o stress ocorre quando indivíduos percebem que as demandas do ambiente excedem suas capacidades de enfrentamento. No contexto policial, onde a tomada de decisões rápidas e precisas é essencial, a sobrecarga de trabalho po-

de intensificar esses níveis de estresse, comprometendo a saúde mental dos profissionais.

Além do estresse, a sobrecarga de trabalho pode contribuir para o surgimento de ansiedade e depressão. Segundo Greenberg e Barling (1999), a carga de trabalho excessiva pode ser um factor desencadeante de transtornos psicológicos, impactando negativamente o estado emocional dos indivíduos. No ambiente policial, onde a estabilidade emocional é crucial para o desempenho eficaz, compreender as implicações da sobrecarga torna-se fundamental.

A falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, muitas vezes associada à sobrecarga de trabalho, pode levar a sentimentos de desânimo e exaustão emocional. De acordo com Smith et al. (20020), a ausência de recursos pessoais e a sobrecarga de responsabilidades podem contribuir para a chamada "perda de recursos", impactando negativamente a saúde mental dos indivíduos. No âmbito policial, onde o apoio emocional e a resiliência são essenciais, compreender essas implicações torna-se imperativo para promover ambientes mais saudáveis.

Em resumo, as implicações psicológicas da sobrecarga de trabalho são amplas e podem afectar profundamente os profissionais do Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola. Compreender essas implicações, suas causas e possíveis estratégias de mitigação é crucial para promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável, contribuindo para o bem-estar psicológico e o desempenho eficaz desses profissionais.

1.4.A Estratégias de mitigação e intervenção

Diante das implicações psicológicas da sobrecarga de trabalho identificadas, é fundamental explorar estratégias de mitigação e intervenção que possam ser aplicadas no contexto do Comando Provincial do Bengo. Diversos estudiosos apontam para a importância de abordagens que visem tanto a prevenção quanto o suporte aos profissionais.

Uma estratégia central envolve a promoção de ambientes de trabalho mais equilibrados e a implementação de práticas que reduzam a carga de trabalho excessiva. Nesse sentido, de Santos et al. (2019) destacam a importância de uma gestão eficaz de recursos humanos, considerando a distribuição equitativa de tarefas e a oferta de apoio adequado. A revisão das políticas de escalas de serviço

e a avaliação regular das demandas laborais podem ser passos importantes para prevenir a sobrecarga.

Além disso, a promoção da resiliência e do enfrentamento eficaz do estresse pode ser integrada nas estratégias organizacionais. Autores como Southwick, Charney, e Cohen (2018) enfatizam que programas de treinamento em habilidades de enfrentamento podem fortalecer a capacidade dos profissionais para lidar com situações desafiadoras. Incorporar esses programas na formação contínua dos policiais pode contribuir para a melhoria de sua saúde psicológica.

A criação de sistemas de apoio psicossocial é uma intervenção crucial. Rutter (2012) ressaltam a importância de disponibilizar recursos como aconselhamento psicológico, apoio de pares e programas de saúde mental. Estabelecer um ambiente onde os policiais sintam-se à vontade para buscar ajuda e compartilhar suas experiências pode ser fundamental para enfrentar os desafios psicológicos associados à sobrecarga de trabalho.

Em síntese, a compreensão das implicações psicológicas da sobrecarga de trabalho no Comando Provincial do Bengo deve ser acompanhada por iniciativas práticas e eficazes. Estratégias de gestão de recursos humanos, programas de treinamento em resiliência e o estabelecimento de sistemas de apoio podem criar um ambiente mais propício à saúde mental dos profissionais, contribuindo, por conseguinte, para um desempenho laboral mais eficaz e sustentável.

1.4. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal: desafios e estratégias

No contexto das jornadas de trabalho múltiplas no Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola, a busca pelo equilíbrio entre vida profissional e pessoal emerge como um desafio crucial. Autores contemporâneos destacam a importância dessa harmonia para a saúde mental e bem-estar geral dos profissionais.

Johnson (2018) aborda a "fronteira de trabalho" como o espaço onde ocorre o equilíbrio ou desequilíbrio entre as esferas profissional e pessoal. No ambiente policial, onde as demandas laborais frequentemente ultrapassam os limites convencionais, compreender e gerenciar essa fronteira torna-se vital. Estratégias efi-

cazes podem envolver a implementação de políticas organizacionais que promovam horários de trabalho flexíveis e a promoção de práticas que incentivem o tempo dedicado à vida pessoal.

A conectividade constante com dispositivos digitais, embora proporcione flexibilidade, também pode contribuir para a intrusão do trabalho na vida pessoal. Autores como Caruso et al (2016) destacam que estabelecer limites claros para o uso de tecnologia pode ser uma estratégia eficaz. No contexto policial, onde a comunicação é essencial, a implementação de políticas que delimitem horários específicos para contacto e permitam períodos de desconexão pode ser benéfica para preservar o equilíbrio.

A promoção de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é essencial. Greenhaus e Allen (2011) destacam que organizações que incentivam uma abordagem integradora à vida têm funcionários mais satisfeitos e comprometidos. No Comando Provincial do Bengo, a implementação de programas que promovam o equilíbrio, como licenças flexíveis e apoio psicossocial, pode contribuir para uma cultura organizacional mais saudável.

A saúde mental e emocional dos profissionais policiais está intrinsecamente ligada ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Nesse sentido, a compreensão dos desafios específicos enfrentados no Comando Provincial do Bengo é crucial para a formulação de estratégias eficazes. A implementação de políticas organizacionais, limites para o uso de tecnologia e uma cultura que valoriza o equilíbrio podem contribuir para a criação de ambientes mais saudáveis e sustentáveis.

Além das estratégias organizacionais, é fundamental reconhecer a importância dos factores pessoais e das estratégias individuais na busca pelo equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A literatura contemporânea destaca a autogestão como uma peça-chave nesse processo.

A importância da autorregulação é enfatizada por autores como Bowers et al. (2017), que argumentam que indivíduos com habilidades sólidas de autorregulação podem enfrentar melhor as exigências de ambas as esferas de suas vidas. No contexto policial, onde a autodisciplina é essencial, o desenvolvimento de ha-

bilidades de autorregulação pode contribuir significativamente para manter o equilíbrio.

A promoção da saúde física e mental como parte integrante da rotina individual é uma estratégia que encontra respaldo na obra de Araujo (2016). A prática de exercícios físicos regulares, a atenção à qualidade do sono e a incorporação de actividades relaxantes na rotina diária são elementos-chave para sustentar um equilíbrio saudável. No âmbito policial, onde o estresse é uma constante, a adoção de práticas que promovam o bem-estar físico e mental pode ser essencial.

Estratégias de gestão do tempo também desempenham um papel crucial. Autores como Joel (2022) destacam a importância de priorizar tarefas e estabelecer limites claros. No contexto policial, onde as demandas podem ser imprevisíveis, desenvolver habilidades de gestão do tempo pode ajudar a equilibrar as exigências profissionais e pessoais de forma mais eficaz.

Em conclusão, a busca pelo equilíbrio entre vida profissional e pessoal no Comando Provincial do Bengo não pode depender exclusivamente de estratégias organizacionais. O desenvolvimento de habilidades de autorregulação, a promoção da saúde física e mental e a gestão eficaz do tempo são elementos-chave que os profissionais podem incorporar em suas vidas para sustentar um equilíbrio mais saudável e duradouro. Essa abordagem holística, combinada com iniciativas organizacionais, pode contribuir significativamente para o bem-estar geral dos policiais.

1.4.1. Factores pessoais e estratégias individuais

Além das estratégias organizacionais, é fundamental reconhecer a importância dos factores pessoais e das estratégias individuais na busca pelo equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A literatura contemporânea destaca a autogestão como uma peça-chave nesse processo.

A importância da autorregulação é enfatizada por autores como Johnson. (2018), que argumentam que indivíduos com habilidades sólidas de autorregulação podem enfrentar melhor as exigências de ambas as esferas de suas vidas. No contexto policial, onde a autodisciplina é essencial, o desenvolvimento de habilidades de autorregulação pode contribuir significativamente para manter o equilíbrio.

A promoção da saúde física e mental como parte integrante da rotina individual é uma estratégia que encontra respaldo na obra de Silva e Oliveira (2017). A prática de exercícios físicos regulares, a atenção à qualidade do sono e a incorporação de actividades relaxantes na rotina diária são elementos-chave para sustentar um equilíbrio saudável. No âmbito policial, onde o stress é uma constante, a adoção de práticas que promovam o bem-estar físico e mental pode ser essencial.

Estratégias de gestão do tempo também desempenham um papel crucial. Autores como Clark (2018) destacam a importância de priorizar tarefas e estabelecer limites claros. No contexto policial, onde as demandas podem ser imprevisíveis, desenvolver habilidades de gestão do tempo pode ajudar a equilibrar as exigências profissionais e pessoais de forma mais eficaz.

Em conclusão, a busca pelo equilíbrio entre vida profissional e pessoal no Comando Provincial do Bengo não pode depender exclusivamente de estratégias organizacionais. O desenvolvimento de habilidades de autorregulação, a promoção da saúde física e mental e a gestão eficaz do tempo são elementos-chave que os profissionais podem incorporar em suas vidas para sustentar um equilíbrio mais saudável e duradouro. Essa abordagem holística, combinada com iniciativas organizacionais, pode contribuir significativamente para o bem-estar geral dos policiais.

1.4.2. A importância da comunicação e apoio social

No contexto específico do Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola, é crucial reconhecer o papel fundamental da comunicação aberta e do apoio social na busca pelo equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Autores contemporâneos enfatizam que o compartilhamento de experiências e a busca de apoio são componentes essenciais para lidar com os desafios associados às jornadas de trabalho múltiplas.

A comunicação aberta dentro da instituição pode criar um ambiente propício para os profissionais discutirem suas preocupações e desafios. A pesquisa de Golden (2020) destaca que a comunicação eficaz no local de trabalho está directamente relacionada ao bem-estar psicológico dos funcionários. No caso do Comando Provincial do Bengo, a promoção de canais de comunicação abertos pode

facilitar a expressão de preocupações e o compartilhamento de estratégias para equilibrar as demandas profissionais e pessoais.

O apoio social, tanto de colegas quanto de familiares, é um recurso valioso. Santana, Loomis e Newman (2001) destaca que o apoio social pode actuar como um amortecedor contra os efeitos negativos do estress, promovendo o bem-estar mental. No âmbito policial, onde o senso de camaradagem é significativo, incentivar a criação de redes de apoio entre os profissionais pode ser vital para enfrentar os desafios decorrentes das jornadas de trabalho múltiplas.

Além disso, a implementação de programas de apoio psicossocial pode oferecer suporte adicional aos profissionais. Autores como Jansseen e Nachreiner (2004) destacam a eficácia de intervenções que visam reduzir o estress ocupacional e promover a resiliência. No contexto do Comando Provincial do Bengo, a disponibilidade de recursos como aconselhamento psicológico e programas de bem-estar pode complementar as estratégias individuais e organizacionais na busca pelo equilíbrio.

Em síntese, a comunicação aberta e o apoio social emergem como pilares cruciais na busca pelo equilíbrio entre vida profissional e pessoal no Comando Provincial do Bengo. Ao criar um ambiente onde os profissionais se sintam à vontade para compartilhar suas experiências e ao promover redes de apoio, a instituição pode fortalecer a resiliência dos seus membros, contribuindo para um equilíbrio mais sustentável e saudável.

1.4.3. Desenvolvimento de estratégias integradas

As implicações da Síndrome de Down no processo educacional dos alunos são complexas e abrangentes. A Síndrome de Down é uma condição genética que afecta o desenvolvimento intelectual e físico das pessoas. Para compreender as implicações dessa síndrome no contexto educacional, é essencial considerar diversas perspectivas.

Em relação às implicações cognitivas, a Síndrome de Down geralmente envolve atrasos no desenvolvimento intelectual. Segundo Metzner e Fischer (2001), a severidade desses atrasos pode variar amplamente entre indivíduos com Síndrome de Down. Isso significa que, no ambiente escolar, alguns alunos com Síndrome de Down.

drome de Down podem precisar de adaptações significativas no currículo e na forma como a instrução é entregue.

A linguagem é uma área que frequentemente requer atenção especial. Araujo (2006) ressaltam que o desenvolvimento da linguagem pode ser mais lento e desafiador para crianças com Síndrome de Down. Portanto, professores e profissionais da educação devem estar preparados para oferecer suporte adicional, como terapia fonoaudiológica e estratégias de comunicação alternativa.

As implicações sociais e emocionais também desempenham um papel significativo no processo educacional de alunos com Síndrome de Down. Bilhim (2002) destaca que esses alunos podem enfrentar desafios na interação social e na compreensão das dinâmicas sociais. A promoção de ambientes escolares inclusivos e de programas de educação socioemocional é fundamental para apoiar o desenvolvimento social e emocional desses alunos.

A participação da família é crucial para lidar com as implicações da Síndrome de Down na educação. Conforme observado por Bowers et al (2017), a família desempenha um papel activo na defesa dos direitos e necessidades de seus filhos com Síndrome de Down. A parceria entre escola e família é essencial para criar um ambiente de apoio e compreensão.

A legislação e políticas de inclusão também têm implicações no processo educacional de alunos com Síndrome de Down, de acordo com o Frone (2015), o direito à educação inclusiva é assegurado por lei, e as escolas têm a obrigação de fornecer os recursos e suportes necessários para a inclusão de alunos com deficiência. A implementação efectiva dessas políticas é fundamental para garantir uma educação de qualidade para todos.

Os professores desempenham um papel crucial na criação de um ambiente educacional inclusivo e de apoio. De acordo com Gomes (2011), a pesquisa qualitativa em educação enfatiza a importância de entender as experiências dos alunos com Síndrome de Down e suas famílias, a fim de adaptar as práticas pedagógicas e proporcionar uma educação significativa.

Outra implicação importante é a necessidade de promover a autonomia e a independência dos alunos com Síndrome de Down. Conforme mencionado por Joel (2022), a educação deve ser vista como uma ferramenta para empoderar os

alunos e prepará-los para uma vida autónoma e produtiva. Isso requer um currículo que leve em consideração não apenas o aprendizado académico, mas também habilidades práticas e de vida diária.

Além disso, é importante destacar que o sucesso educacional de alunos com Síndrome de Down não deve ser medido apenas pelos resultados académicos, mas também pelo seu desenvolvimento geral e bem-estar. Como apontado por Johnson (2018), a educação deve visar ao crescimento holístico de cada aluno, promovendo sua autoestima, confiança e senso de pertencimento.

Em resumo, as implicações da Síndrome de Down no processo educacional dos alunos são multifacetadas, abrangendo áreas cognitivas, linguísticas, sociais e emocionais. A colaboração entre educadores, profissionais de saúde, famílias e políticas de inclusão desempenha um papel fundamental na promoção de uma educação de qualidade e na maximização do potencial dos alunos com Síndrome de Down.

1.5. Factores que influenciam a saúde mental dos profissionais

A saúde mental dos profissionais é uma preocupação crucial, especialmente em contextos desafiadores como o do Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola. Uma análise dos factores que influenciam a saúde mental pode fornecer insights valiosos para a implementação de estratégias preventivas e de suporte.

Um factor preponderante é o stress ocupacional, que pode ter implicações significativas na saúde mental dos profissionais. Segundo Maslach e Leite (2016), o stress crónico no trabalho pode levar ao burnout, uma condição caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. No contexto policial, onde as demandas são frequentemente intensas e imprevisíveis, compreender e gerenciar o stress torna-se crucial para preservar a saúde mental dos profissionais.

A natureza do trabalho policial, que frequentemente envolve exposição a situações traumáticas, é outro factor a ser considerado. Autores como Rutter (2012) destacam que a exposição ao trauma ocupacional pode contribuir para a manifestação de sintomas de transtorno de stress pós-traumático (TEPT). No Comando Provincial do Bengo, onde os profissionais podem estar expostos a eventos trau-

máticos, abordar adequadamente a gestão dessas experiências é essencial para proteger a saúde mental.

A cultura organizacional desempenha um papel significativo na saúde mental dos profissionais. Autor como Papini. (2009) ressaltam que uma cultura que promova o apoio mútuo, a comunicação aberta e o acesso a recursos de saúde mental pode actuar como um factor de protecção. No ambiente policial, onde a camaradagem e a confiança são cruciais, fomentar uma cultura que valorize o bem-estar mental pode ser fundamental para enfrentar os desafios associados ao trabalho.

Outro factor a ser considerado é a estigmatização em torno da saúde mental no ambiente de trabalho. Autor como Lazarus e Folkman (1985) apontam que o estigma pode impedir que os profissionais busquem ajuda, prejudicando o tratamento e a prevenção de problemas de saúde mental. No Comando Provincial do Bengo, a promoção de uma cultura que combata o estigma e encoraje a busca de apoio é essencial para garantir que os profissionais se sintam à vontade para abordar suas necessidades de saúde mental.

Em resumo, compreender os factores que influenciam a saúde mental dos profissionais no Comando Provincial do Bengo é crucial para a implementação de estratégias eficazes de prevenção e suporte. A abordagem do stress ocupacional, a gestão de situações traumáticas, a promoção de uma cultura organizacional saudável e o combate ao estigma são elementos essenciais para preservar e fortalecer a saúde mental dos profissionais policiais.

1.5.1. Intervenções e estratégias para promoção da saúde mental

Diante dos desafios identificados nos factores que influenciam a saúde mental dos profissionais do Comando Provincial do Bengo, é imperativo implementar intervenções e estratégias específicas que visem à promoção do bem-estar psicológico. Diversos autores contemporâneos oferecem insights valiosos nesse sentido.

A implementação de programas de intervenção precoce para lidar com o stress ocupacional é uma estratégia destacada por autores como Bowers et al. (2018). Esses programas podem envolver a oferta de treinamento em técnicas de gerenciamento de stress, sessões de aconselhamento e suporte psicológico pa-

ra auxiliar os profissionais na identificação e manejo eficaz do estress. No contexto policial, onde o estress é uma constante, intervenções proactivas podem ser fundamentais para prevenir a escalada para condições mais graves, como o burnout.

A implementação de práticas de autocuidado é uma intervenção essencial para combater os efeitos da exposição ao trauma ocupacional. Autores como Papini, Nakamura, Martins e Kokubun (2010) destacam a eficácia de programas que promovem a resiliência e o autocuidado, incluindo actividades físicas, técnicas de relaxamento e suporte psicológico especializado para lidar com os impactos do trauma. Essas práticas podem contribuir para fortalecer a capacidade dos profissionais em lidar com situações traumáticas e mitigar os efeitos adversos na saúde mental.

A criação de um ambiente de trabalho que promova o apoio mútuo e a comunicação aberta é uma estratégia alinhada com a promoção da saúde mental. Autores como Aisbett et al. (2019) ressaltam que a construção de relacionamentos sólidos entre colegas e a liderança é crucial para criar um ambiente de apoio. Incentivar a formação de grupos de apoio e a realização de actividades que fortaleçam os vínculos entre os profissionais pode contribuir para um ambiente mais saudável e resiliente.

A disponibilização de serviços de saúde mental acessíveis e destigmatizados é uma intervenção fundamental. Autores como Thornicroft et al. (2016) destacam a importância de garantir que os profissionais tenham acesso fácil a recursos de saúde mental, sem medo de estigmatização. No Comando Provincial do Bengo, a implementação de programas de sensibilização, a oferta de serviços confidenciais e a formação da liderança para lidar com questões de saúde mental são passos importantes para criar um ambiente de apoio.

Em conclusão, a promoção da saúde mental no Comando Provincial do Bengo demanda a implementação de intervenções abrangentes. A combinação de programas de intervenção precoce, práticas de autocuidado, fortalecimento do apoio social e a disponibilização de serviços de saúde mental acessíveis pode criar um ambiente mais saudável e resiliente para os profissionais policiais enfrentarem os desafios associados à sua função.

1.5.2. Capacitação em resiliência e habilidades psicológicas

Uma estratégia adicional para a promoção da saúde mental dos profissionais no Comando Provincial do Bengo envolve a implementação de programas de capacitação em resiliência e habilidades psicológicas. Autores como Southwick e Charney (2018) destacam que o treinamento em resiliência pode fortalecer a capacidade dos indivíduos de lidar com situações desafiadoras e superar adversidades.

Esses programas podem incluir sessões de treinamento em técnicas de gestão do estress, estratégias de enfrentamento eficaz e desenvolvimento de habilidades emocionais. A pesquisa de Rutter (2012) sugere que a resiliência não é apenas uma característica inata, mas pode ser cultivada e fortalecida por meio de intervenções específicas. No contexto policial, onde os profissionais enfrentam constantes pressões e desafios, investir na resiliência pode contribuir significativamente para a preservação da saúde mental.

Além da resiliência, o desenvolvimento de habilidades psicológicas pode ser uma abordagem valiosa. Autores como Fredrickson (2001) enfatizam a importância das emoções positivas na promoção do bem-estar psicológico. Programas que visam aprimorar habilidades como a autorregulação emocional, a gratidão e a busca por significado podem ser integrados como parte das iniciativas de promoção da saúde mental. Essas habilidades podem equipar os profissionais para lidar de maneira mais adaptativa com as demandas do trabalho policial.

A personalização desses programas para atender às necessidades específicas do Comando Provincial do Bengo é essencial. Considerando o contexto cultural e organizacional, adaptar as intervenções para serem culturalmente sensíveis e relevantes é crucial para garantir sua eficácia. O envolvimento activo dos profissionais na identificação das áreas de necessidade e na co-criação de estratégias pode fortalecer o impacto positivo desses programas.

Em resumo, a implementação de programas de capacitação em resiliência e habilidades psicológicas no Comando Provincial do Bengo pode ser uma estratégia eficaz para fortalecer a saúde mental dos profissionais. Essas intervenções não apenas oferecem ferramentas práticas para lidar com o estress e as pressões

do trabalho, mas também contribuem para a construção de uma cultura organizacional que valoriza e promove o bem-estar psicológico.

1.5.3. Monitoramento contínuo e adaptação de estratégias

Além da implementação de programas específicos, é fundamental estabelecer um sistema de monitoramento contínuo e adaptação das estratégias de promoção da saúde mental no Comando Provincial do Bengo. A literatura destaca a importância da flexibilidade e da capacidade de resposta às mudanças nas necessidades dos profissionais.

O estabelecimento de mecanismos de avaliação regular, como pesquisas de satisfação e monitoramento do absentéismo por motivos de saúde mental, pode oferecer insights valiosos sobre a eficácia das estratégias implementadas. Autores como Nielsen e Randall (2013) enfatizam a necessidade de feedback contínuo para ajustar as intervenções de acordo com as necessidades percebidas pelos profissionais.

A criação de um ambiente que promova a comunicação aberta sobre questões de saúde mental é parte integrante desse monitoramento contínuo. Autores como Stansfeld et al. (2019) ressaltam a importância de criar canais de comunicação acessíveis e destigmatizados, onde os profissionais se sintam à vontade para expressar suas preocupações e necessidades. Essa abordagem permite uma identificação precoce de desafios e a adaptação das estratégias para atender às demandas emergentes.

A colaboração com profissionais de saúde mental externos, como psicólogos e psiquiatras, pode enriquecer as estratégias de promoção da saúde mental. Esses especialistas podem fornecer insights especializados, treinamento adicional e apoio directo aos profissionais que necessitam de intervenções mais específicas. O envolvimento desses profissionais também contribui para a destigmatização do acesso a serviços de saúde mental.

A flexibilidade na implementação de políticas organizacionais é crucial para a adaptação às necessidades cambiantes. Autores como Biron et al. (2019) destacam a importância de políticas que sejam ajustáveis e sensíveis ao contexto, permitindo modificações conforme as circunstâncias evoluem. Isso inclui a revisão

periódica das políticas de recursos humanos, a oferta de treinamentos regulares e a incorporação de feedback dos profissionais.

Em síntese, o monitoramento contínuo e a adaptação estratégica são elementos essenciais para garantir a eficácia das iniciativas de promoção da saúde mental no Comando Provincial do Bengo. A flexibilidade para ajustar programas, a criação de canais de comunicação abertos e a colaboração com especialistas externos são abordagens-chave para atender às necessidades dinâmicas dos profissionais policiais e promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

1.6. Efeitos da jornada de trabalho, habilidades sociais e género sobre o equilíbrio trabalho-família

A relação entre a jornada de trabalho, habilidades sociais e género desempenha um papel crucial no equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Uma análise desses factores proporciona insights sobre como promover ambientes de trabalho mais equitativos e que facilitem a harmonia entre as esferas profissional e familiar.

A jornada de trabalho extensa pode ser um desafio significativo para o equilíbrio trabalho-família. Autores como Golden, Veja e Svec (2017) destacam que jornadas mais longas estão associadas a maiores conflitos entre trabalho e vida pessoal. No Comando Provincial do Bengo, onde as jornadas de trabalho múltiplas podem ser a norma, compreender os impactos dessa prática é fundamental para implementar estratégias que minimizem os conflitos.

As habilidades sociais desempenham um papel crucial na gestão eficaz do equilíbrio trabalho-família. Autores como Folkman e Moskowitz (2004) destacam que a inteligência emocional, que inclui habilidades sociais como empatia e comunicação eficaz, pode ser um recurso valioso para lidar com os desafios tanto no ambiente profissional quanto no pessoal. No contexto policial, onde as interações interpessoais são essenciais, desenvolver habilidades sociais pode contribuir para uma gestão mais eficaz do equilíbrio.

A dimensão de género é um factor adicional que influencia a dinâmica entre trabalho e família. Autores como Bianchi e Milkie (2010) observam que as mulhe-

res muitas vezes enfrentam expectativas culturais e sociais adicionais em relação às responsabilidades familiares, impactando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. No Comando Provincial do Bengo, compreender as dinâmicas de gênero é essencial para implementar políticas que promovam a igualdade e apoiem homens e mulheres na gestão de suas responsabilidades profissionais e familiares.

A implementação de políticas de trabalho flexíveis pode ser uma estratégia eficaz para mitigar os impactos negativos da jornada extensa. Autores como Allen e Martin (2017) destacam que a flexibilidade no local de trabalho pode melhorar a satisfação profissional e facilitar o equilíbrio entre trabalho e família. No Comando Provincial do Bengo, a oferta de opções como horários flexíveis ou trabalho remoto pode proporcionar maior autonomia aos profissionais na gestão de suas responsabilidades familiares.

Em conclusão, a interconexão entre jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero influencia significativamente o equilíbrio entre vida profissional e pessoal no Comando Provincial do Bengo. A compreensão desses factores é essencial para implementar políticas e práticas que promovam ambientes de trabalho mais equitativos e que atendam às diversas necessidades dos profissionais, independentemente do gênero.

1.6.1. Intervenções para melhorar o equilíbrio trabalho-família

Considerando os efeitos da jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho-família no Comando Provincial do Bengo, é fundamental explorar intervenções específicas que possam melhorar essa dinâmica. Diversos autores contemporâneos fornecem insights relevantes para a implementação de estratégias eficazes.

A flexibilidade na organização da jornada de trabalho é uma intervenção central. Autores como Kossek, Lautsch e Eaton (2006) destacam que políticas que oferecem opções flexíveis, como horários de trabalho ajustáveis e teletrabalho, podem ser fundamentais para acomodar as necessidades individuais dos profissionais. A implementação de tais políticas no Comando Provincial do Bengo pode proporcionar maior autonomia, permitindo que os profissionais ajustem suas jornadas de acordo com suas responsabilidades familiares.

A promoção de habilidades sociais é uma abordagem valiosa para facilitar o equilíbrio trabalho-família. Treinamentos que desenvolvem a inteligência emocional, a comunicação eficaz e a resolução de conflitos podem ser integrados ao desenvolvimento profissional. Autores como Brackett e Salovey (2006) ressaltam que a promoção da inteligência emocional contribui não apenas para o bem-estar individual, mas também para ambientes de trabalho mais colaborativos e apoiadores.

A conscientização sobre questões de gênero e a promoção da igualdade no local de trabalho são intervenções cruciais. Autores como Eagly e Carli (2007) destacam que a criação de ambientes de trabalho inclusivos e a eliminação de estereótipos de gênero são fundamentais para reduzir disparidades e apoiar homens e mulheres em suas carreiras. No Comando Provincial do Bengo, a implementação de políticas que reconheçam e abordem as diferentes experiências de homens e mulheres pode contribuir para um ambiente mais equitativo.

Programas de apoio familiar também podem ser implementados para facilitar o equilíbrio trabalho-família. Autores como Hammer, Kossek, Yragui, Bodnere-Hanson (2009) destacam que oferecer recursos como creches no local de trabalho, assistência à família e licenças parentais pode aliviar as demandas sobre os profissionais. A criação de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio trabalho-família e forneça recursos tangíveis pode contribuir para o bem-estar geral dos profissionais.

Em síntese, a implementação de intervenções específicas no Comando Provincial do Bengo pode melhorar substancialmente o equilíbrio trabalho-família. Estratégias que promovem a flexibilidade na jornada de trabalho, desenvolvem habilidades sociais, abordam questões de gênero e oferecem suporte familiar podem criar um ambiente mais saudável e apoiador para os profissionais gerenciarem efectivamente suas responsabilidades profissionais e pessoais.

1.6.2. Criação de uma cultura organizacional de equilíbrio

Além das intervenções específicas, a criação de uma cultura organizacional que promova activamente o equilíbrio trabalho-família é essencial para sustentar mudanças positivas a longo prazo no Comando Provincial do Bengo. Autores como Allen, Johnson, Kiburz e Shockley (2013) ressaltam que a cultura organizacio-

nal desempenha um papel fundamental na maneira como os profissionais percebem e vivenciam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Uma abordagem culturalmente sensível às questões de gênero é um elemento-chave. Autores como Williams e Dempsey (2018) destacam a importância de desafiar estereótipos de gênero e criar uma cultura que valorize igualmente as contribuições de homens e mulheres. No contexto policial, onde as tradições podem ser profundamente enraizadas, é crucial promover uma cultura que respeite e promova a diversidade de experiências.

A liderança desempenha um papel crucial na criação e manutenção de uma cultura de equilíbrio trabalho-família. Autores como Kossek e Thompson (2016) observam que líderes que modelam comportamentos equilibrados e apoiam ativamente políticas que promovem o equilíbrio trabalho-família têm um impacto significativo na percepção e adesão dos profissionais. No Comando Provincial do Bengo, incentivar líderes a adoptar práticas que demonstrem um compromisso com o equilíbrio pode ser uma estratégia eficaz.

A promoção da transparência e comunicação aberta é fundamental. Autores como Papini, Nakamura, Martins e Kokubun (2010), destacam que criar canais onde os profissionais se sintam à vontade para discutir questões relacionadas ao equilíbrio trabalho-família é essencial. Essa transparência pode contribuir para a criação de uma cultura onde as preocupações dos profissionais são ouvidas e abordadas de maneira proactiva.

A avaliação regular da cultura organizacional é uma prática importante. Autor como Denison (1990) enfatizam que as organizações devem periodicamente avaliar seus valores, práticas e crenças para garantir que estão alinhadas com os objectivos de equilíbrio trabalho-família. Essa avaliação pode orientar ajustes contínuos nas políticas e práticas, garantindo que estejam alinhadas com as necessidades e expectativas dos profissionais.

Em resumo, a criação de uma cultura organizacional que promova o equilíbrio trabalho-família no Comando Provincial do Bengo é um esforço contínuo que requer liderança, transparência e uma abordagem culturalmente sensível. Ao alinhar os valores e práticas da organização com o apoio ao equilíbrio entre vida

profissional e pessoal, é possível criar um ambiente de trabalho mais saudável, sustentável e centrado nas necessidades dos profissionais policiais.

1.6.3. A importância da educação e conscientização

Além das estratégias mencionadas, a educação e conscientização dos profissionais no Comando Provincial do Bengo sobre a importância do equilíbrio trabalho-família desempenham um papel crucial. Autores como Greenhouse e Allen (2011) destacam que fornecer informações e recursos educacionais pode capacitar os profissionais a gerenciar suas responsabilidades de maneira mais eficaz.

A implementação de programas de treinamento que abordam diretamente as habilidades necessárias para equilibrar trabalho e vida pessoal pode ser benéfica. Autores como Southwick, Charney e Cohen. (2018) destacam a eficácia de programas que ensinam estratégias práticas de gerenciamento do tempo, resolução de conflitos e promoção de bem-estar geral. Integrar esses programas à formação contínua no Comando Provincial do Bengo pode ser uma maneira eficaz de promover uma cultura de equilíbrio.

A criação de recursos online acessíveis também pode facilitar o acesso à informação sobre práticas eficazes de equilíbrio trabalho-família. Autores como Hill, Hawkins, Ferris, e Weitzman (2001) ressaltam que plataformas online oferecem flexibilidade para os profissionais acessarem recursos quando for mais conveniente para eles. No contexto policial, onde a disponibilidade de tempo pode ser limitada, essa abordagem pode se adequar às necessidades dos profissionais.

A conscientização sobre a importância do equilíbrio trabalho-família pode ser promovida por meio de campanhas internas na organização. Autores como Shockley, Shen, DeNunzio, ArvaneKnudsen (2017) observam que campanhas de conscientização podem destacar os benefícios individuais e organizacionais do equilíbrio. Incentivar discussões abertas sobre o tema e compartilhar histórias de sucesso pode contribuir para a criação de uma cultura que valoriza e apoia o equilíbrio trabalho-família.

A avaliação regular da eficácia desses programas e iniciativas é essencial para garantir que atendam às necessidades dos profissionais. Autores como Burkee El-Kot (2010) destacam a importância de colectar feedback regularmente e ajustar as estratégias com base nessas informações. Isso não apenas garante a

relevância contínua das iniciativas, mas também demonstra o compromisso da organização em promover o equilíbrio trabalho-família.

Em síntese, a educação e conscientização desempenham um papel fundamental na criação de uma cultura de equilíbrio trabalho-família no Comando Provincial do Bengo. Ao fornecer recursos educacionais, treinamentos práticos, acesso a informações online e promover a conscientização, a organização pode capacitar seus profissionais a gerenciar eficazmente suas responsabilidades profissionais e pessoais, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

CAPÍTULO II: METODOLOGIA DE PESQUISA

O método de pesquisa desempenha um papel crucial na colecta e análise de dados para responder aos objectivos propostos. Neste estudo sobre as "Jornadas de Trabalho Múltiplas e Seus Efeitos Psicológicos no Desempenho Laboral no Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola em 2023", adoptamos uma abordagem científica rigorosa para explorar os fenómenos em questão.

2.1. Tipos de pesquisa

- 1) Quanto a natureza: pesquisa básica;
- 2) Quanto aos objectivos: pesquisa descritiva;
- 3) Quanto aos procedimentos: pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

2.2. Modelo da abordagem

O modelo de abordagem utilizado é quantitativo.

Nesse modelo foram empregados métodos estatísticos para analisar dados quantificáveis, como a frequência simples e a percentagem; e os dados foram apresentados em tabelas e gráficos.

2.3. Níveis de estruturação de métodos

a) Nível teórico:

Método análise síntese

O método de análise síntese foi aplicado de maneira abrangente na pesquisa. Na fase de colecta qualitativa de dados, foram realizadas entrevistas e observações detalhadas para capturar as experiências dos profissionais em relação às jornadas de trabalho múltiplas. As informações obtidas foram submetidas a uma análise síntese, onde padrões, tendências e relações emergentes foram identificados. A análise síntese permitiu a categorização dos dados em temas específicos, destacando os principais elementos psicológicos associados às jornadas de trabalho múltiplas. Essa abordagem facilitou a compreensão holística das experiências dos policiais, oferecendo uma visão ampla sobre como essas jornadas impactam o desempenho laboral.

b) Nível empírico/ experimental

Indução/dedução

A combinação de abordagens indutivas e dedutivas foi empregada para desenvolver e refinar as hipóteses da pesquisa. Inicialmente, durante a fase exploratória, a indução foi aplicada ao analisar dados qualitativos, permitindo a identificação de padrões emergentes sem preconceitos prévios. A partir dessas observações, foram formuladas hipóteses preliminares sobre os possíveis efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas.

Posteriormente, na fase quantitativa, a dedução foi utilizada para testar empiricamente as hipóteses formuladas. Os dados quantitativos colectados por meio de questionários estruturados foram analisados estatisticamente, validando ou ajustando as hipóteses iniciais. Essa abordagem combinada fortaleceu a robustez das conclusões da pesquisa.

Método Histórico

O método histórico foi empregado para contextualizar as jornadas de trabalho múltiplas no Comando Provincial do Bengo. Uma revisão detalhada dos registos históricos e documentos relacionados ao contexto policial em Angola foi conduzida. Isso incluiu políticas organizacionais passadas, mudanças nas práticas de trabalho e eventos relevantes que moldaram o cenário laboral. A análise histórica proporcionou uma compreensão aprofundada das evoluções nas jornadas de trabalho, permitindo identificar possíveis padrões ou eventos que influenciaram as práticas actuais. Essa contextualização histórica enriqueceu a interpretação dos dados colectados, fornecendo uma perspectiva temporal que ajudou a explicar a dinâmica das jornadas de trabalho múltiplas.

c) Método Estatístico-Matemático

Na fase quantitativa, o método estatístico-matemático foi crucial para analisar os dados numéricos colectados por meio de questionários. Diversas técnicas estatísticas foram aplicadas, como análise descritiva, testes de correlação e regressão. Essas análises proporcionaram insights quantitativos sobre a relação entre variáveis, como horas de trabalho, indicadores de saúde mental e desempenho laboral. A utilização de métodos estatísticos permitiu a quantificação de

padrões identificados qualitativamente, contribuindo para a validação das conclusões da pesquisa. A interpretação matemática dos dados fortaleceu a objectividade das descobertas, proporcionando uma base sólida para recomendações práticas.

Ao integrar esses métodos, a pesquisa obteve uma visão abrangente das jornadas de trabalho múltiplas no Comando Provincial do Bengo, alinhando-se aos objectivos estabelecidos e enriquecendo a compreensão dos efeitos psicológicos no desempenho laboral dos policiais em 2023.

Os dados foram tratados e tabulados mediante o *software* SPSS, versão 25.

2.4. Técnicas de recolha de dados

Para a pesquisa foi utilizado como técnica, o questionário.

A técnica de questionário foi empregada para a colecta de dados quantitativos. Foi desenvolvido um questionário estruturado com escalas de avaliação relacionadas às variáveis de interesse, como saúde mental, percepções sobre as jornadas de trabalho e indicadores de desempenho. O questionário foi distribuído entre os policiais, garantindo confidencialidade e anonimato. A colecta quantitativa permitiu a obtenção de dados numéricos, facilitando análises estatísticas para validar hipóteses formuladas durante a pesquisa.

2.5. Instrumentos e procedimentos

Quanto aos instrumentos e procedimentos, foi usado o questionário, fomos ao encontro dos efectivos nos seus Departamentos explicávamos o tipo de pesquisa e tranquilizávamos os efectivos dizendo-lhes que não há nenhuma possibilidade dos seus dados vazarem (secreto), alguns efectivos pediram para deixar o questionário e voltar no fim do dia para pegar ao passo que os outros preenchiam na mesma hora, importa salientar também que avia alguns que pediam explicação na medida que iam preenchendo o questionário.

2.6. População e amostra

População

A população alvo desta pesquisa compreendeu todos os efectivos que compõem o corpo policial no Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola no ano de 2023, cujo número não foi especificado em função das particularidades restritivas da própria instituição policial.

Amostra

A amostra seleccionada consistiu em 51 dos efectivos, seleccionados aleatoriamente, em função da disponibilidade que cada um teve para responder ao questionário.

Tabela 1 – População e amostra

	Frequência	Percentagem
População	102	100,0
Amostra	51	50,0

Tabela 2. Caracterização da amostra por sexo

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válido	Masculino	46	90,2	90,2
	Feminino	5	9,8	9,8
	Total	51	100,0	100,0

De acordo com a tabela 1, dos 51 efectivos que participaram da pesquisa, 90,2% são do sexo masculino (equivalente a 46) e 9,8 são do sexo feminino (equivalente a 5). Vê-se nitidamente que a maioria é do sexo masculino.

2.7 Dificuldades encontradas

Durante o acto da pesquisa encontrou-se muitas dificuldades como: financeira, gerir a profissão família e as actividades académicas tendo em conta o local onde me encontro colocado, acesso a informação no Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola, e material informático assim como computador e impressora.

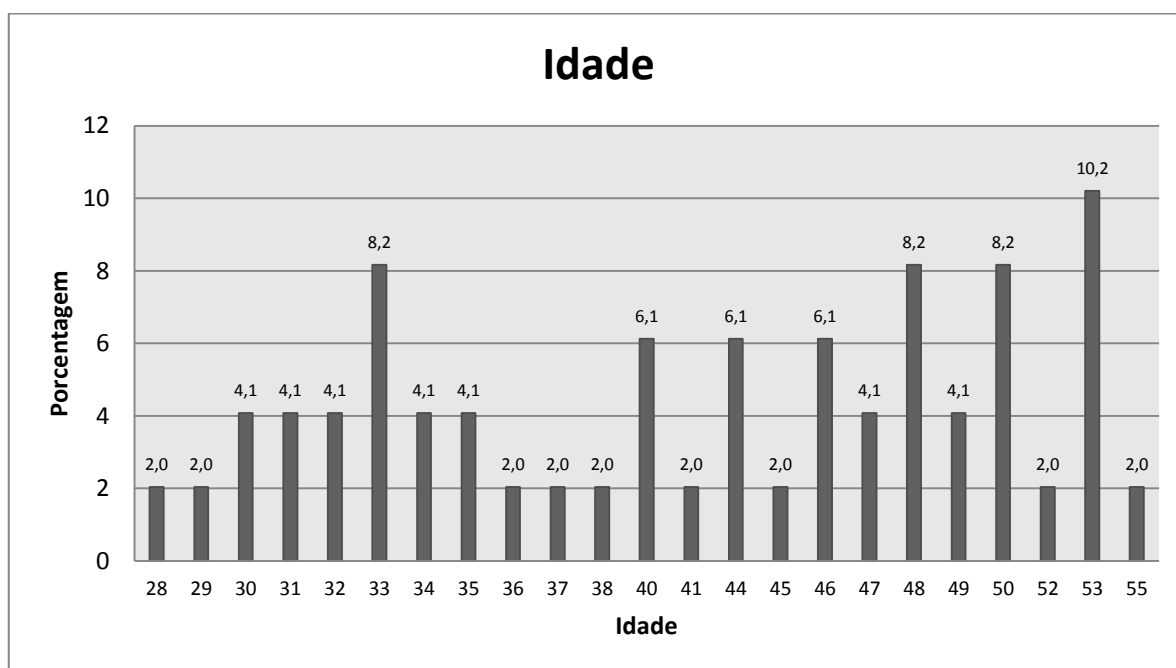
CAPÍTULO III: RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Apresentação e interpretação dos resultados

Concluída a recolha dos dados por meio de questionário, segue-se a apresentação, análise e interpretação dos dados obtidos no campo. Portanto, escolheu-se apresentar os esses dados, maioritariamente, em tabelas e gráficos.

3.1.1 Apresentação dos resultados de campo

Gráfico 1. Apresentação dos dados segundo a idade



Quanto à idade, o gráfico 1, ilustra que as idades, dos 49 participantes que mencionaram a idade, variaram de 28 e 55 anos. Onde a maior parte deles tem 53 anos, correspondendo a 10,2%; 8,2%, respectivamente, têm 33, 48 e 50; e as outras idades tiveram registos abaixo de 6,2%. Refira-se que a média de idade desses efectivos é de 40,6%.

Tabela 3. Apresentação dos dados segundo o tempo de serviço

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	6 a 10 anos	10	19,6	19,6	19,6
	11 a 15 anos	21	41,2	41,2	60,8
	16 a 20 anos	9	17,6	17,6	78,4
	Mais de 20 anos	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

De acordo com o tempo de serviço, a tabela 2, ilustra que 10 efectivos têm de 6 a 10 anos de tempo de serviço (19,6%); 21 efectivos têm de 11 a 15 anos (41,2%); 9 efectivos têm de 16 a 20 anos (17,6%); e 11 efectivos têm mais de 20 anos de serviço. Ressalta-se que a maior parte dos efectivos (78,4%) têm abaixo de 20 anos de serviço.

Tabela 4. Apresentação dos dados segundo o turno

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válido	Manhã e tarde	34	66,7	66,7
	Manhã, tarde e noite	17	33,3	33,3
	Total	51	100,0	100,0

Tendo em conta os dados segundo o turno, a tabela 3, ilustra que 34 efectivos trabalham no turno manha e tarde que representa (66,7%), importa salientar que é a maior parte dos efectivos, e 17 efectivos trabalham no turno manhã, tarde e noite, representa (33,3%).

Tabela 5. Apresentação dos dados segundo a função

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válido	Administrativo	41	80,4	80,4
	Operativo	10	19,6	19,6
	Total	51	100,0	100,0

Segundo os dados das funções, a tabela 4, ilustra que 41 efectivos exercem a função administrativa que representa 80,4% que representa a maior parte

dos efectivos, e 10 efectivos que exercem a função de operativo que representa 19,6%.

Tabela 6. Apresentação dos dados segundo o nível académico

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Médio	45	88,2	91,8	91,8
	Licenciatura	3	5,9	6,1	98,0
	Mestrado	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	96,1	100,0	
Omisso	Sistema	2	3,9		
Total		51	100,0		

De acordo com a tabela 5 dos 49 efectivos que mencionaram o nível académico, 45 têm ou frequentam o ensino médio, que corresponde (91,8), 3 têm ou frequentam o ensino superior, que corresponde (6,1%), 1 têm ou frequenta o mestrado, representa (2,0%), e 2 omisso.

3.1.2 Interpretação dos resultados

Tabela 7. Baixo desempenho fruto das jornadas múltiplas

Quando trabalha em mais de um turno, o seu desempenho baixa ao longo da jornada de trabalho múltipla, fruto do excesso de tempo que fica a trabalhar?					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não baixa	7	13,7	14,0	14,0
	Baixa pouco	29	56,9	58,0	72,0
	Baixa muito	13	25,5	26,0	98,0
	Baixa muitíssimo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	98,0	100,0	
Omisso	Sistema	1	2,0		
Total		51	100,0		

Segundo a tabela 6, mostra que dos 50 efectivos, 43 dizem que quando trabalham em mas de um turno o seu desempenho baixa, que corresponde (98,0%), e 1 omisso que corresponde (2,0%).

Tabela 8. Efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas sobre o desempenho (H1)

O que sente quando trabalha em mais de um turno, fruto do excesso de tempo que fica a trabalhar?				
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válido	Cansaço mental	40	78,4	100,0
Omisso	Sistema	11	21,6	
Total		51	100,0	
Válido	Insatisfação	21	41,2	100,0
Omisso	Sistema	30	58,8	
Total		51	100,0	
Válido	Perda de discernimento	2	3,9	100,0
Omisso	Sistema	49	96,1	
Total		51	100,0	
Válido	Motivação	2	3,9	100,0
Omisso	Sistema	49	96,1	
Total		51	100,0	
Válido	Outro	3	5,9	100,0
Omisso	Sistema	48	94,1	
Total		51	100,0	

De acordo com a tabela 7, ilustra que dos 51 efectivos que participaram na pesquisa, fruto do excesso de tempo que fica a trabalhar 40 efectivos mencionaram cansaço mental que corresponde (78,4), 21 mencionaram insatisfação que corresponde (41,2 %), 2 mencionaram perda de discernimento que corresponde (3,9%), 2 mencionaram motivação que corresponde (3,9%), 3 efectivos mencionaram outros factores, que corresponde (5,9%).

Tabela 9. Influência negativamente da fadiga mental sobre o desempenho laboral (H2)

O cansaço mental que sente, resultante do trabalho em mais de um turno, tem baixado o seu desempenho no trabalho?				
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Válido	Não tem baixado	10	19,6	20,4
	Tem baixado pouco	26	51,0	53,1
	Tem baixado muito	12	23,5	24,5
	Tem baixado muitíssimo	1	2,0	2,0
	Total	49	96,1	100,0
Omisso	Sistema	2	3,9	
Total		51	100,0	

Segundo a tabela 8, mostra que 39 efectivos dizem que o cansaço mental é um dos efeitos psicológicos que faz baixar o desempenho laboral, que corresponde (79,6%).

Tabela 10. Influência negativamente da insatisfação sobre o desempenho laboral (H3)

A insatisfação que sente, resultante do trabalho em mais de um turno, tem baixado o seu desempenho laboral no Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola?				
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Válido	Não tem baixado	11	21,6	22,9
	Tem baixado pouco	22	43,1	45,8
	Tem baixado muito	14	27,5	29,2
	Tem baixado muitíssimo	1	2,0	2,1
	Total	48	94,1	100,0
Omisso	Sistema	3	5,9	
Total		51	100,0	

Quanto a tabela 9, ilustra que 44 efectivos dizem que a insatisfação é um dos efeitos psicológicos que faz baixar o desempenho laboral, que corresponde (77,1%).

Tabela 11. Existência de jornadas de trabalho múltiplas no Comando Provincial da Polícia Nacional de Angola do Bengo (H4)

Desde que começou a trabalhar neste Comando, já trabalhou em mais de um turno?				
	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	5	9,8	9,8
	Poucas vezes	23	45,1	54,9
	Muitas vezes	18	35,3	90,2
	Sempre	5	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0

De acordo com a tabela 10, dos 51 efectivos que participam na pesquisa, ilustra que 46 efectivos dizem que já trabalharam em mais de um turno, correspondendo a 90,2%.

Tabela 12. Dias de trabalho semanal, por trabalhador, no Comando da Polícia do Bengo (H4)

Habitualmente, quantos dias trabalha por semana?				
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	2 dias por semana	4	7,8	7,8
	3 dias por semana	2	3,9	11,8
	5 dias por semana	35	68,6	80,4
	6 dias por semana	3	5,9	86,3
	7 dias por semana	7	13,7	100,0
Total		51	100,0	100,0

Segundo a tabela 11, ilustra que 4 efectivos dizem trabalhar 2 dias por semana, que corresponde (7,8%), 2 efectivo dizem trabalhar 3 dias por semana, que corresponde (3,9%), 35 efectivos dizem trabalhar 5 dias por semana, que corresponde (68,6%), 3 efectivos dizem que trabalham 6 dias por semana, que corresponde (5,9%), e 7 efectivos dizem trabalhar 7 dias por semana, que corresponde (13,7%).

3.2. Discussão dos resultados

A análise da tabela sobre os efeitos do cansaço mental revela uma distribuição significativa entre os participantes. A literatura destaca que o cansaço mental, associado a múltiplos turnos de trabalho, pode levar a diversos problemas de saúde e afectar negativamente o desempenho laboral (Smith, 2021). Por outro lado, Bowers et al. (2018) ressaltam a importância de compreender as dinâmicas de carga de trabalho da equipe para otimizar o desempenho.

Estudos têm apontado que as diferenças nas demandas psicológicas e físicas entre funções administrativas e operativas podem moldar a percepção dos trabalhadores em relação ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Trabalhadores operativos, muitas vezes envolvidos em tarefas mais físicas e demandantes, podem enfrentar desafios distintos, como fadiga física, que se somam aos potenciais efeitos psicológicos decorrentes das jornadas de trabalho múltiplas. Por outro lado, funcionários administrativos podem enfrentar pressões psicológicas relacionadas ao stress e à carga mental, especialmente se envolvidos em actividades que demandam alta concentração e tomada de decisões (Bamberger, 2019; Härmä et al., 2018).

A diversidade de sentimentos relatados pelos participantes ao trabalhar em mais de um turno, conforme evidenciado na tabela, está alinhada com a pesquisa de Clark (2019), que destaca a complexidade das experiências emocionais associadas a jornadas extensas. A literatura ressalta que a motivação e o prazer podem coexistir com o cansaço e a insatisfação (Folkman e Moskowitz, 2004; Fredrickson, 2001).

Essa distribuição ressalta a diversidade nas práticas de trabalho em mais de um turno, indicando que alguns participantes estão expostos a esse regime de forma mais frequente do que outros. Essa variação influencia a intensidade dos efeitos psicológicos, destacando a necessidade de estratégias de gestão que considerem a frequência e a distribuição ao longo da semana para promover um ambiente de trabalho saudável (Swaen e Chudzikowski, 2010; Zito et al., 2018). Por tanto verifica-se que a prevalência das jornadas de trabalho múltiplas entre os entrevistados, destacando a importância de entender e gerir os desafios associados a essa prática. A literatura destaca que a frequência dessas jornadas pode

influenciar diferentes aspectos do bem-estar e desempenho dos trabalhadores, reforçando a necessidade de políticas organizacionais que promovam um equilíbrio adequado entre trabalho e vida pessoal (Greenhouse Allen, 2011; Sonnentag et al., 2017).

Estudos têm indicado que o trabalho noturno pode estar relacionado a uma maior incidência de problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, devido à interrupção do ciclo natural de sono e vigília Zito et al., (2018).

Essa distribuição sugere que existe uma variedade de respostas individuais aos desafios impostos pelas jornadas de trabalho múltiplas. A literatura sobre o tema destaca que a percepção dos efeitos psicológicos pode ser influenciada por factores individuais, como a capacidade de adaptação, resiliência e estratégias de enfrentamento. Além disso, a qualidade do suporte organizacional e a implementação de práticas de gestão de recursos humanos eficazes podem desempenhar um papel crucial na minimização dos efeitos psicológicos adversos Fredrickson (2001).

Essa diversidade destaca a necessidade de estratégias de gestão que abordem tanto os desafios quanto os aspectos motivacionais relacionados ao trabalho múltiplo warr (2007).

Quanto a tabela 9, ilustra que 48 efectivos dizem que a insatisfação é um dos efeitos psicológicos que faz baixar o desempenho laboral, que corresponde (94,1%). Este resultado está em consonância com estudos que vinculam insatisfação no trabalho a problemas de saúde e bem-estar (Stansfeld et al., 2019). Contudo, Bakker et al. (2019) apontam que estratégias de engajamento podem mitigar os efeitos negativos da insatisfação no desempenho.

A insatisfação no ambiente de trabalho pode desempenhar um papel crucial nos efeitos psicológicos adversos associados às jornadas de trabalho múltiplas. Estratégias de gestão de satisfação e promoção do bem-estar no trabalho são essenciais para mitigar esses impactos, visando melhorar a qualidade de vida e a eficiência no desempenho laboral (Wright e Cropanzano, 2000; Warr, 2007).

No entanto, é importante considerar que os efeitos psicológicos podem afectar trabalhadores em todos os níveis académicos, e estratégias de apoio devem

ser adaptadas para atender às necessidades específicas de cada grupo (Adler, 2019; Leka et al., 2015).

A análise da distribuição dos dias por semana em que os participantes trabalham em mais de um turno sugere uma variabilidade nas práticas de trabalho. A pesquisa de Clark (2018) aborda os desafios associados a essas práticas, destacando a importância de políticas organizacionais que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Estudos de Allen e Martin (2017). Greenhaus e Powell (2006) indicam que a relação entre trabalho e família é um factor crucial para a satisfação e o bem-estar. A tabela que revela o turno de trabalho dos participantes destaca a necessidade de estratégias de conciliação, considerando os diferentes contextos familiares. A importância de estratégias de gestão de carga de trabalho, promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e implementação de práticas de bem-estar no ambiente de trabalho para minimizar os impactos negativos sobre o desempenho dos trabalhadores (Sonnetag et al., 2017; Zito et al., 2018).

Adler (2019) destaca a resiliência como um elemento importante em ocupações de alto risco. Ao considerar os resultados sobre o cansaço mental, a resiliência pode ser uma competência relevante para lidar com os desafios associados a múltiplos turnos de trabalho.

Em suma, os resultados destacam a complexidade das experiências dos profissionais em relação às jornadas de trabalho múltiplas. Enquanto alguns demonstram resiliência e motivação, outros enfrentam desafios significativos, como cansaço mental e insatisfação. Estratégias organizacionais e individuais que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, aliadas a intervenções que fortaleçam a resiliência, podem contribuir para melhorar o bem-estar e o desempenho desses profissionais.

CONCLUSÕES

A interpretação dos dados da pesquisa revelaram resultados relevantes sobre o tema em abordagem, o que permitiu concluir que:

A fadiga mental e a insatisfação são os efeitos psicológicos que as jornadas de trabalho múltiplas exercem sobre o desempenho laboral, tendo em atenção a hipótese 1, embora tenha se mencionado em pequena escala a falta de discernimento e a motivação. Este último, do ponto de vista positivo.

A fadiga mental, resultante das jornadas de trabalho múltiplas, influencia negativamente o desempenho laboral dos efectivos do Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola, pois a maior parte dos efectivos afirmou que a fadiga mental baixa o seu desempenho. Esses resultados estão em consonância com a hipótese 2.

A insatisfação, resultante das jornadas de trabalho múltipla, influencia negativamente o desempenho laboral dos efectivos do Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola, pelo facto dos seus efectivos relatarem que a insatisfação baixado o seu desempenho. Igualmente, esses resultados estão em consonância com a hipótese 3.

Verificou-se situações de jornadas de trabalho múltiplas no Comando Provincial do Bengo da Policia Nacional de Angola, de acordo com os dados fornecidos e tratados, confirmando a hipótese 4, a maioria dos efectivos respondeu que já terá trabalhado em turnos múltiplos.

Assim, os efeitos psicológicos das jornadas de trabalho múltiplas sobre o desempenho laboral são a fadiga mental, a insatisfação, a perda de discernimento e a motivação.

SUGESTÕES

Sugere-se a realização de avaliações periódicas da carga de trabalho dos profissionais, considerando não apenas o número de horas trabalhadas, mas também a intensidade e complexidade das tarefas, tendo em conta as particularidades da profissão.

Sugere-se um psicólogo de trabalho no Comando Provincial do Bengo da Polícia Nacional de Angola para acompanhar os efectivos com estratégias e ferramentas para lidar com os desafios psicológicos associados às jornadas de trabalho múltiplas, assim como a fadiga mental, e a promoção de programas de aconselhamento psicológico, palestras para promoção da saúde mental contribuindo para a melhoria do bem-estar e do desempenho laboral.

Apresenta-se também como sugestão a promoção de uma comunicação interna eficaz dentro do Comando, e incluírem os efectivos na elaboração de políticas e práticas relacionadas ao ambiente de trabalho, de forma a evitar situações de jornadas de trabalho múltiplas, e que se promova equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adler, A. B. (2019). Psychological resilience and leadership in high-risk occupations: A field study in firefighters. *Military Psychology*, 31(2), 87-98.
- Aisbett, B., Wolkow, A., Sprajcer, M., Ferguson, S. A., & Main, L. C. (2019). Romantic relationships predict changes in police job strain. *Applied Ergonomics*, 74, 124-130.
- Allen, T. D., & Martin, A. (2017). The work-family interface: A retrospective look at 20 years of research in *Journal of Management*. *Journal of Management*, 43(6), 1852-1876.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.
- Araujo, Luis César g. de. (2006). *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2019). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 389-411.
- Bamberger, S. G. (2019). Stress and the workplace. In *The Oxford Handbook of Work and Organization* (pp. 1-14). Oxford University Press.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21 st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725.
- Bilhim, J. A. F. (2002). *Questões Actuais de Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.
- Biron, C., Karanika-Murray, M., & Cooper, C. L. (2019). Improving organizational interventions for stress and well-being: Addressing process and context. *World Journal of Management*, 10(2), 31-43.
- Bowers, C. A., Jentsch, F., Salas, E., & Braun, C. C. (2017). Analyzing communication sequences for team training needs assessments. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 116-135.

- Bowers, C. A., Kim, J. H., & Weaver, S. J. (2018). Team workload: Its meaning and measurement. *Human Factors*, 60(6), 829-843.
- Brackett, M. A., & Salovey, P. (2006). Measuring emotional intelligence with the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). *Psychological Inquiry*, 15(3), 210-215.
- Burke, R. J., & El-Kot, G. (2010). Correlates of work–family conflicts and family–work conflicts among Lebanese managers. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(1), 55-67.
- Caruso, C. C., Hitchcock, E. M., Dick, R. B., Russo, J. M., & Schmit, J. M. (2016). Overtime and extended work shifts: recent findings on illnesses, injuries, and health behaviors. U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health.
- Clark, J. (2018). Multiple Job Holding: Work-Life Balance or Too Much of a Good Thing? *American Behavioral Scientist*, 62(3), 370–389. doi:10.1177/0002764218754919
- Clark, J. (2019). Psychological Impact of Shift Work on Mental Health: A Literature Review. *Journal of Vocational Behavior*, 113, 103–116. doi:10.1016/j.jvb.2018.12.001.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62-71.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 745-774.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.

- Frone, M. R. (2015). Relations of work–family conflict, family-supportive supervisor behaviors (FSSB), and work–family satisfaction: A replication and extension. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 155-167.
- Garcia, R., Santos, A., & Lima, M. (2020). *Psicologia Organizacional: Conceitos e Perspectivas Atuais*. Editora Psico, 15(2), 79–92.
- Gil, A.C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. Ed. São paulo: Atlas, 2001
- Golden, L., Abel, M., & Eble, A. (2020). Full-Time Work, Part-Time Work, and Overwork in Cross-National Perspective: The Gendered Relationship between Hours and Overwork. *Social Indicators Research*, 147(1), 115–136. doi:10.1007/s11205-019-02138-3.
- Golden, L., Vega, G., & Svec, J. (2017). Long work hours and women’s labor market outcomes. *Monthly Labor Review*, 140(7), 1-16.
- Gomes, D. (2011) *Psicologia das Organizações do Trabalho e dos Recursos Humanos*. Imprensa da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Greenberg, L. e Barling, J. (1999). Prever agressões de funcionários contra colegas de trabalho e subordinados e supervisores: Os papéis dos comportamentos pessoais e os fatores percebidos no local de trabalho. *Diário de Comportamento Organizacional*.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health and wellness* (pp. 283-303). Springer.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837-856.
- Härmä, M., Ropponen, A., Hakola, T., Koskinen, A., Vanttola, P., Puttonen, S. & Sallinen, M. (2018). Developing register-based measures for assessment of

- working time patterns for epidemiologic studies. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 44(5), 427-436.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Janssen D, Nachreiner F. (2004). *Arbeitszeiten Bremerhaven flexível*: Wirtschaftsverlag NW.
- Joel E. (2022), Transtorno de sintomas somáticos MD, University of California, San Diego.
- Johnson, L. B. (2018). Gender differences in the experience of work-family conflict: Exploring the contributions of workplace factors. *Journal of Family Issues*, 39(1), 3-27.
- Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2016). Workplace flexibility: Integrating employer and employee perspectives to close the research–practice implementation gap. *The Oxford Handbook of Work and Family*, 203-218.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.
- Lázaro, R. e Folkman, S. (1984). *Estresse, apreciação e coroamento*. Novo Ytrabalho: Springer.
- Leka, S., Jain, A., & World Health Organization. (2015). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. World Health Organization.
- Lima, Reginaldo Calado de (2019). *Capoeira*. Maringá: Unicesumar.
- Maslach, C. e Leiter, M. (2016). Novos insights sobre Burnout e cuidados de saúde: estratégias para melhorar civilidade e aliviar o esgotamento. Professor de Medicina. faça: 10.1080/0142159X.2016.1248918.
- Metzner, R. J.; Fischer, F. M. (2001). Fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de doze horas. *Revista de Saúde Pública*, v. 35, n. 6, p. 548-553.

- Nielsen, K., & Randall, R. (2013). Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 601-617.
- Papini, C. B.; Nakamura, P. M.; Martins, C. O.; Kokubun, E. (2010). Severidades Ocupacionais associadas à inatividade física no lazer em trabalhadores. Motriz, Rio Claro.
- Papini, C.B. (2009) Associações entre nível, oferta de atividade física no trabalho e atividade física de lazer. Dissertação apresentada ao Instituto de Biociências da Universidade Estadual Paulista para obtenção do título de Mestre em Ciências da Motricidade. Rio Claro.
- Rudolph, C. W. (2016). Work design and the experience of work in the 21st century. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 163-188.
- Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335-344.
- Santana, V. S., Loomis, D. P. & Newman, B. (2001). Trabalho doméstico, trabalho assalariado e sintomas psiquiátricos. *Revista de Saúde Pública*, 35 (1), 145-150.
- Santos, B., Oliveira, L., & Lima, E. (2019). Competências Individuais e Desempenho Organizacional: Uma Análise Integrativa. *Revista de Administração Contemporânea*, 23(2), 166–187. doi:10.1590/1982-7849rac2019180094
- Santos, S; Pontes, S; Santiago, F; Fiorucci, R.; Arruda, J. (2020). Um método eficiente e simples utilizando um sensor eletroquímico de óxido de grafite para a determinação de glifosato em amostras ambientais; *Ciência do Meio Ambiente Total*.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601-1635.

- Silva, A., & Oliveira, M. (2019). Polijornada de trabalho: Concepções e Impactos na Saúde do Trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 44(e7), 1–13. doi:10.1590/2317-6369000019217
- Silva, C. (2018). Performance Measurement and Management in Small and Medium Enterprises. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(2), 286–308. doi:10.1108/ijppm-01-2017-0018
- Smith, A. N., Doe, J., & Williams, C. (2020). Exploring gender differences in the psychological effects of multiple work shifts: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 396-408.
- Smith, P. (2021). The Psychological Effects of Workplace Stress. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 47–65. doi:10.1037/apl0000432
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2017). "Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1435-1445.
- Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2018). Resilience: The science of mastering life's greatest challenges. Cambridge University Press.
- Stansfeld, S., Candy, B., & Psychol, C. B. (2019). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(5), 429-443.
- Swaen, V., & Chudzikowski, K. (2010). Integrating life and career: The role of intrinsic life goals in the process of career and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 136–148.
- Thornicroft, G., Mehta, N., Clement, S., Evans-Lacko, S., Doherty, M., Rose, D., ...& Henderson, C. (2016). Evidence for effective interventions to reduce mental health-related stigma and discrimination in the medium and long term: Systematic review. *The British Journal of Psychiatry*, 208(2), 113-120.
- Warr, P. (2007). Work, happiness, and unhappiness. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Williams, J. C., & Dempsey, R. (2018). What works for women at work: Four patterns working women need to know. New York University Press.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.
- Zito, M., Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2018). New technologies smart, or harm work–family boundaries management? Gender differences in conflict and enrichment using the JD-R theory. *Frontiers in psychology*, 9, 933.

APÊNDICES

Questionário sobre Jornadas de Trabalho Múltiplas e Desempenho Laboral

Respeitosos cumprimentos.

Prezado/a Senhor/a,

Sou estudante finalista do curso de Psicologia do Instituto Superior de Angola ISA. E estamos levando a cabo uma pesquisa, para Trabalho de Fim de Curso, com o tema **“Jornadas de Trabalho Múltiplas e seus Efeitos Psicológicos no Desempenho Laboral”**, exclusivamente com fins académicos e científicos, por isso, **garante-se o sigilo das informações que fornecer e o devido anonimato**. Os dados que fornecer serão tratados de forma agrupada, por isso não precisará fornecer o seu nome nem telefone nem dados do BI.

Solicitamos, assim, a sua colaboração, respondendo às questões que se seguem. Sua contribuição é muito importante pra nós.

Agradecemos, desde já, a sua disponibilidade!

Instruções gerais:

- Responda a todas as questões, segundo o que se solicitar, com um X ou escrevendo, de acordo com a instrução de cada pergunta

0. QUESTÕES PRELIMINARES

0.1 Sexo

- 1) Masculino ☐
- 2) Feminino ☐

0.2 Idade: _____ anos

0.3 Tempo de serviço neste comando:

- 1) 0 a 5 ☐
- 2) 6 a 10 ☐
- 3) 11 a 15 ☐
- 4) 16 a 20 ☐
- 5) Mais de 20 ☐

0.4 Turno em que Trabalha

- 1) Manhã e Tarde ☐
- 2) Manhã, Tarde e Noite ☐

0.5 Função

- 1) Administrativo ☐
- 2) Operativo ☐

0.6 Nível Académico

- 3) Médio ☐
- 4) Licenciatura ☐
- 5) Mestrado ☐
- 6) Doutoramento ☐

1. Quando trabalha em mais de um turno o seu desempenho baixa ao logo da jornada, fruto do excesso de tempo que fica a trabalhar? (colocar um x no quadrado.

Não escolha mais de uma opção)

- 1) Não baixa ☐
- 2) Baixa pouco ☐
- 3) Baixa muito ☐
- 4) Baixa muitíssimo ☐

2. O que sente quando trabalha em mais de um turno, fruto de excesso do tempo que fica a trabalhar? (Colocar um X no quadrado. Pode escolher mais de uma opção)

- 1) Cansaço mental ☐
- 2) Insatisfação ☐
- 3) Perda de discernimento ☐
- 4) Perda do raciocínio ☐
- 5) Motivação ☐
- 6) Prazer ☐
- 7) Outros/ ☐ Qual/is? _____

3. **O cansaço mental que sente, resultante do trabalho em mais de um turno, tem baixado o seu desempenho no trabalho?** (Colocar um x no quadrado. Não escolha mais de uma opção)
- 1) Não tem baixado ☐
 - 2) Tem baixado pouco ☐
 - 3) Tem baixado muito ☐
 - 4) Tem baixado muitíssimo ☐
4. **A insatisfação que sente, resultante do trabalho em mais de um turno, tem baixado o desempenho no trabalho?** (Colocar um x no quadrado. Não escolha mais de uma opção)
- 1) Não tem baixado ☐
 - 2) Tem baixado pouco ☐
 - 3) Tem baixado muito ☐
 - 4) Tem baixado muitíssimo ☐
5. **Desde que começou a trabalhar neste Comando, já trabalhou em mais de um turno?** (Colocar um x no quadrado. Não escolha mais de uma opção)
- 1) Nunca ☐
 - 2) Poucas vezes ☐
 - 3) Muitas vezes ☐
 - 4) Sempre ☐
6. **1.6 Abitualmente, quantos dias trabalha por semana?** (Colocar um x no quadrado. Não escolha mais de uma opção)
- 1) 1 dia por semana ☐
 - 2) 2 dias por semana ☐
 - 3) 3 dias por semana ☐
 - 4) 4 dias por semana ☐
 - 5) 5 dias por semana ☐
 - 6) 6 dias por semana ☐
 - 7) 7 dias por semana ☐

Muito obrigado pela sua colaboração!

ANEXOS

À

DIRECÇÃO DO COMANDO PROVINCIAL
DO BONGO

BONGO

CREDENCIAL

Ref.: 348/DAC/ISA/023

Melhores Cumprimentos,

Excelência,

O Instituto Superior de Angola – ISA, aprovado pelo Decreto Presidencial nº 168/12 de 24 de Julho, com sede em Luanda, bairro da Pedreira, município de Cacuaco, apostado na formação de quadros qualificados na investigação científica para dar respostas as necessidades locais e nacionais de acordo com as orientações emanadas pelo Executivo Central.

Havendo a necessidade de credenciar e enviar nos diferentes locais para pesquisar a temática do Trabalho de Fim de Curso para obtenção do grau de Licenciatura em **PSICOLOGIA** o (a) estudante:

NOME: ISAAC MIRANDA ASSUREIRA

TEMA : JORNADAS DE TRABALHO MULTIPLAS E SEUS EFEITOS
PSICOLÓGICOS NO DESEMPENHO LABORAL, NO COMANDO
PROVINCIAL DO BONGO DA POLICIA NACIONAL DE ANGOLA NO ANO
2023.

Vimos por intermédio desta, solicitar os vossos officios, no sentido de autorizar o estudante a realizar a pesquisa/recolha de dados na instituição que vossa excelência mui dignamente dirige.

Certo da vossa especial atenção de sempre, reiteramos os nossos respeitosos cumprimentos.

INSTITUTO SUPERIOR DE ANGOLA, em Luanda aos 01 de Dezembro 2023.

O Vice – Presidente Para os Assuntos Científicos

WALDANO NELER NATXARI WANGA

1 - 11c
A secção de
formação para
trabalhar com
o interessado



POLÍCIA NACIONAL
COMANDO PROVINCIAL DO BONGO
GABINETE DO COMANDANTE

AO
DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO

= LOCAL =

OF. Nº 2322 /2023

14/12/2023
ASSUNTO: CREDENCIAL

Para o conhecimento e ulteriores procedimentos, remete-se o ofício nº 002348/DAC/ISA/023, que mereceu de Sua Excelência Comandante Provincial, o seguinte Despacho:

D:
Interagir com o interessado.

Assina: DELFIM KALULU INÁCIO
COMISSÁRIO
07/12/2023

"PELA ORDEM E PELA PAZ AO SERVIÇO DA NAÇÃO"

GABINETE DO COMANDANTE PROVINCIAL DO BONGO, em Caxito aos
27/12/2023. -

O CHEFE DE GABINETE
ARMINDO CAMBINDA
= INTENDENTE =

Rua: do Kimamuenho
Município do Dande/Caxito
Província Bengo
Angola
Email:gabcmdte.cpbo@pn.gov.ao



www.pna.gov.ao
polícia Nacional de