

DM

Trabalho Noturno e por Turnos
As suas implicações na saúde e segurança
dos trabalhadores da hotelaria

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Júlio Roberto da Silva Ramos
MESTRADO EM GESTÃO HOTELEIRA



UNIVERSIDADE da MADEIRA

A Nossa Universidade

www.uma.pt

maio | 2024

Trabalho Noturno e por Turnos
As suas implicações na saúde e segurança
dos trabalhadores da hotelaria

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Júlio Roberto da Silva Ramos

MESTRADO EM GESTÃO HOTELEIRA

ORIENTAÇÃO

Ana Paula Costa
Sérgio António Neves Lousada



Trabalho Noturno e por Turnos:

As suas Implicações na Saúde e Segurança dos Trabalhadores da Hotelaria

Licenciado em Turismo (ISAL, Instituto Superior de Administração e Línguas)

Dissertação submetida para o grau de Mestre em Gestão Hoteleira na Universidade da Madeira, Escola Superior de Tecnologias e Gestão

por

Júlio Roberto da Silva Ramos

Orientadora

Professora Especialista Ana Paula Costa

(Instituto Politécnico de Leiria)

Orientador

Professor Doutor Sérgio António Neves Lousada

(Universidade da Madeira)

maio 2024

«Assim como não se deve exigir demais dos campos férteis, porque uma fertilidade nunca interrompida os esgotaria, também o trabalho contínuo abate o ímpeto das almas, cujas forças se recuperariam com um pouco de descanso e distração. Quando o esforço é demais, ele transmite à mente certo esgotamento e frouxidão.»

Sêneca

AGRADECIMENTOS

A realização desta dissertação tem por base o desejo de desenvolvimento pessoal e profissional que tem vindo a aumentar ao longo da vida.

Sendo este o primeiro mestrado a abrir nesta área na Universidade da Madeira, foi a oportunidade ideal para prosseguir o meu desenvolvimento.

Tal como em muitos aspetos da vida, nem tudo se faz sozinho, sendo que neste caso, tive a colaboração direta e indireta de diversas pessoas.

Refiro primeiramente a minha família, pois é a base para que fosse possível a concretização da dissertação, onde foram os primeiros a me alertar sobre este mestrado, nomeadamente a minha irmã Izilda Ramos, e apoiar constantemente nesta nova fase da minha vida.

A minha gratidão também para Suzana Santos, que me incentivou e apoiou passo a passo em todo o mestrado e sobretudo no desenrolar da dissertação.

Um agradecimento especial aos orientadores da dissertação, Professora Especialista Ana Paula Costa e Professor Doutor Sérgio António Neves Lousada, com todo o apoio e informação que proporcionaram durante todo o desenvolvimento do trabalho, para que a dissertação fosse desenvolvida da melhor forma.

Não esquecendo todos os novos colegas que conheci aquando desta nova etapa e que me ajudaram a ultrapassar alguns obstáculos, sobretudo após ter estado vários anos afastado dos estudos.

RESUMO

O trabalho noturno sempre existiu desde os primórdios da humanidade, sendo que para acompanhar o desenvolvimento da sociedade atual, este está cada vez mais em vigor.

O ritmo circadiano tem a duração de aproximadamente 24 horas, é conhecido como relógio biológico e controla o estado de alerta, o sono, a produção hormonal, a temperatura corporal e a função dos órgãos do corpo. O sono é importante para manter a qualidade de vida e essencial para que o indivíduo possa manter a integridade física e mental. Trabalhar durante o período noturno afeta a saúde dos trabalhadores, leva a um maior desgaste físico e psicológico, ao envelhecimento precoce e afeta a vida social. O trabalho à noite leva a um menor rendimento e a maiores dificuldades de descanso, tornando-se um fator de risco para a saúde dos trabalhadores. Quem desempenha as suas funções no turno da noite, considera vantajoso a nível financeiro, além de poder ter um outro trabalho durante o dia.

A legislação laboral prevê excepcionalmente aos trabalhadores noturnos uma compensação remuneratória adicional, bem como medidas de proteção ao trabalhador por turnos e noturno, nomeadamente ao nível da sua saúde e tempos de descanso. Os estabelecimentos hoteleiros de quatro e cinco estrelas são mais propensos ao trabalho por turnos e noturno.

O grupo *Hoti* Hotéis na ilha da Madeira, representado pelo hotel *Meliá Madeira Mare* e pelo hotel *Golden Residence*, foi alvo do caso de estudo sobre o Trabalho por Turnos e Noturno e as suas Implicações na Saúde e Segurança dos Trabalhadores da Hotelaria, com a aplicação de questionário a todos os trabalhadores.

Deste modo, pretende-se verificar se existe uma relação direta entre o trabalho por turnos e noturno e os níveis de cansaço e o seu impacto na saúde e na segurança dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE

hotelaria, ritmo circadiano, saúde, trabalho por turnos, trabalho noturno.

ABSTRAT

The night work has always existed since the beginnings of humanity, and to keep up with the development of today's society, it is increasingly in force.

The circadian rhythm lasts approximately 24 hours, it is known as the biological clock, and controls the alertness, the sleep, the hormone production, the body temperature, and the function of the body's organs. Sleep is important to maintain the quality of life and it is essential for the individual to maintain physical and mental integrity. Working during the night affects the workers' health, leads to a greater physical and psychological pressure, leads to premature aging and also affects social life. Furthermore, working during the night leads to a lower efficiency and to greater difficulties when it comes to resting, making it a risk factor for the workers' health. On the other hand, those who perform their functions on these shifts consider it financially advantageous, in addition to being able to have another job during the day.

The labour laws exceptionally provides night workers with an additional wage. It also provides for protection measures for shift and night workers, namely in terms of their health and rest time. Four- and five-star hotel establishments are more prone to shift and night work.

The Hoti Hotéis group located on the island of Madeira, represented by the Meliá Madeira Mare hotel and the Golden Residence hotel, was the object of a study about shifts and night shifts and its consequences in the health and safety of hospitality workers, by carrying out a questionnaire to all the staff.

The aim of this survey is to verify whether there is a direct relationship between shift and night shift and the levels of fatigue and its impact on workers' health and safety.

KEYWORDS

circadian rhythm, health, hospitality, night work, shift work.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	III
RESUMO	V
ABSTRAT	VII
ÍNDICE	XI
ÍNDICE DE TABELAS	XV
ÍNDICE DE SIGLAS	XVII
I. INTRODUÇÃO	1
I.1. METODOLOGIA	6
I.2. ESTRUTURA	7
II. ESTADO DA ARTE	9
II.1. RITMO CIRCADIANO	9
II.2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TRABALHO POR TURNOS E NOTURNO	11
II.3. IMPACTO NA SAÚDE	13
II.4. SEGURANÇA E DESEMPENHO	21
II.5. ASPETOS POSITIVOS DO TRABALHO NOTURNO E POR TURNOS	23
III. ESTUDO DE CASO	27
III.1. HISTÓRIA DA HOTELARIA	27
III.2. HISTÓRIA DA HOTELARIA EM PORTUGAL	31
III.3. EVOLUÇÃO DA HOTELARIA NA ILHA MADEIRA	36
III.4. CLASSIFICAÇÃO DOS EMPREENDIMENTOS TURÍSTICOS	38
III.5. REQUISITOS QUE INFLUENCIAM O TRABALHO POR TURNOS	41
III.6. GRUPO <i>HOTI</i> HOTÉIS	43
IV. METODOLOGIA APLICADA	49
V. RESULTADOS E DISCUSSÃO	61
V.1. RESULTADOS	61
V.2. DISCUSSÃO	76
VI. CONCLUSÃO	93
VI.1. LIMITAÇÕES NO ESTUDO	93
VI.2. CONCLUSÕES DO ESTUDO	93
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	103
APÊNDICE 1	107

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Trabalho por turnos.....	1
Figura 2: Trabalho noturno	2
Figura 3: <i>Sissi in Cathedral in Funchal</i> , Joseph Selleny, 1862 (c.), Funchal, ilha da Madeira	4
Figura 4: Síntese da Dissertação.....	6
Figura 5: Ritmo Circadiano	10
Figura 6: Trabalho noturno e por turnos.....	14
Figura 7: Vista aérea da central nuclear de Chernobyl a 26-04-1986.VOLODYMYR REPIK/AP.....	22
Figura 8: Tempo livre.....	25
Figura 9: Olímpia	27
Figura 10: Mapa de estradas do Império Romano.....	28
Figura 11: <i>Lawrence´s Hotel</i>	32
Figura 12: Hotel do Bussaco.....	34
Figura 13: Pousada dos Vinháticos.....	35
Figura 14: Ilha da Madeira	36
Figura 15: Localização dos hotéis do grupo Hoti Hotéis na RAM	44
Figura 16: <i>Meliá Madeira Mare Hotel & SPA</i>	45
Figura 17: Localização <i>Meliá Madeira Mare Hotel & Spa</i>	46
Figura 18: Hotel <i>Golden Residence</i>	47
Figura 19: Localização Hotel <i>Golden Residence</i>	48
Figura 20: Antiguidade no setor hoteleiro	62
Figura 21: Distribuição de inquiridos por departamento	63
Figura 22: Horário laboral dos inquiridos	64
Figura 23: Horário preferido para a realização do turno	65
Figura 24: Escolaridade, género e média de idade por horário laboral	66
Figura 25: Escolaridade por Departamento	67
Figura 26: Horas de sono por dia	68
Figura 27: Afirmação “Gosto de trabalhar por turnos”	69
Figura 28: Afirmação “Tenho a possibilidade de escolher o turno mais conveniente”	69
Figura 29: Afirmação “Tenho boa qualidade de sono”	70
Figura 30: Afirmação “Cumpro sempre as horas de descanso obrigatório entre os turnos”.....	70

Figura 31: Afirmação “Sinto que o trabalho noturno influencia a minha saúde”	71
Figura 32: Afirmação “Sinto que o trabalho noturno influencia a minha segurança no desempenho das minhas funções”	71
Figura 33: Afirmação “Sinto que o trabalho noturno influencia a minha produtividade”	72
Figura 34: Afirmação “Sinto que o trabalho noturno influencia a minha vida pessoal e familiar”	72
Figura 35: Afirmação “Pretendo continuar a trabalhar na mesma empresa a médio/longo prazo	73
Figura 36: Afirmação “Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha saúde”	73
Figura 37: Afirmação “Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha segurança no desempenho das minhas funções”	74
Figura 38: Afirmação “Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha produtividade”	74
Figura 39: Afirmação: “Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha vida pessoal e familiar”	75
Figura 40: Toma de medicação para regular o sono	75
Figura 41: Faltas motivadas por cansaço	76
Figura 42: Relação entre a toma de medicação e a quantidade de sono	77
Figura 43: Relação entre a qualidade e a quantidade de sono	78
Figura 44: Relação entre o descanso obrigatório entre os turnos e as horas dormidas	78
Figura 45: Relação entre as faltas e o descanso entre os turnos	79
Figura 46: Relação entre a possibilidade de escolha do turno e o gosto pelo trabalho por turnos	80
Figura 47: Género por horário de trabalho	80
Figura 48: Horas de sono dormidas por género e média de idade	81
Figura 49: Qualidade de sono por trabalho por turnos / noturno	82
Figura 50: Escolaridade por horário realizado e turno preferido	83
Figura 51: Antiguidade por horário realizado e turno preferido	84
Figura 52: Correlação entre o gosto pelo trabalho por turnos, a possibilidade de escolha do turno e a pretensão de continuar a trabalhar na empresa	87
Figura 53: Correlação entre a influência do trabalho noturno na saúde, a toma de medicação e as faltas por cansaço	88
Figura 54: Correlação entre a influência do trabalho por turnos na saúde, a toma de medicação e as faltas por cansaço	89

Figura 55: Correlação entre a influência do trabalho noturno na segurança, a toma de medicação e as faltas por cansaço	90
Figura 56: Correlação entre a influência do trabalho por turnos na segurança, a toma de medicação e as faltas por cansaço	91

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Estabelecimentos de alojamento turístico na RAM	38
Tabela 2: Número de empreendimentos turísticos na RAM	39
Tabela 3: Requisitos mínimos dos estabelecimentos hoteleiros e hotéis rurais	42
Tabela 4: Exemplo de dois conjuntos de dados.....	53
Tabela 5: Coeficientes de correlação	54
Tabela 6: Questão 7	58
Tabela 7: Pontuação obtida nas afirmações.....	85

ÍNDICE DE SIGLAS

ACIF - CCIM	Associação Comercial e Industrial do Funchal – Câmara de Comércio e Indústria da Madeira
ENATUR	Empresa Nacional de Turismo, S.A.
FESAHT	Federação dos Sindicatos Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal
INE	Instituto Nacional de Estatística
JORAM	Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira
RAM	Região Autónoma da Madeira
RJET	Regime Jurídico dos Empreendimentos Turísticos
RJUE	Regime Jurídico da Urbanização e Edificação

I. INTRODUÇÃO

O trabalho durante o período noturno é uma forma de trabalho bastante antiga, tendo sido utilizada pelo Homem desde os primórdios da história da humanidade (Cheres, Carvalho & Chaves, 2012; Martins, 2023; Alexandra & Freire, 2018).

Este tipo de trabalho surge devido ao facto de que a nossa sociedade continua a crescer cada vez mais em ritmo acelerado, sendo algo normal numa sociedade de consumo que funciona todas as horas do dia, sem qualquer tipo de interrupção, como indicado na **Figura 1**. O trabalho por turnos aparece, neste sentido, para ir de encontro às contínuas exigências do mercado (Campos, 2014). Desta forma, o trabalho noturno é necessário na vida quotidiana (Cheres *et al.*, 2012; Teixeira, 2021).



Figura 1: Trabalho por turnos

Fonte: Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (n.d.)

Na **Figura 1** podemos verificar que independentemente da hora do dia, há sempre movimento representando assim uma cada vez maior realidade das empresas nos dias que correm, particularmente no assunto em questão, onde se verificam os trabalhos por turnos e noturno, a multiplicidade de horários é algo essencial à prestação de serviços, sobretudo em hotelaria.

Contrariamente à população em geral, existem diversas profissões nomeadamente os profissionais de saúde, trabalhadores de indústrias, trabalhadores de serviços de

entretenimento, entre outros, que trabalham em regime de turnos noturnos ou rotativos (Bernardo, Silva, Gonçalves, Hernández, Arancibia & Silva, 2015; Nonato, 2023).

Uma investigação sobre os trabalhadores por turnos e noturnos é relevante devido às especificidades relativas ao trabalhar em turnos, particularmente, pelas repercussões que possam trazer ao decorrer da vida das pessoas (Boff, Gonçalves & Martins, 2021).

De acordo com Lourenço, Ramos & Cruz (2008) e Lérias (2021), a dessincronização no horário de trabalho leva uma constante alteração em relação ao resto da sociedade.



Figura 2: Trabalho noturno

Fonte: Sousa (2016)

Na **Figura 2** podemos observar um indivíduo a trabalhar num ambiente escuro apenas com a iluminação do ecrã do computador, demonstrando assim uma das realidades de trabalho durante o período noturno.

O facto de sermos ativos durante o dia e de dormirmos durante a noite não é exclusivamente uma propensão que se adquiriu socialmente, mas sim porque este ritmo está configurado no nosso cérebro, nomeadamente pelo relógio circadiano do nosso corpo (Alexandra & Freire, 2018).

Relativamente à saúde, um horário irregular provoca uma desregulação dos ciclos e das funções biológicas do corpo humano, e desta forma o regime de turnos obriga à suspensão dos processos naturais e indispensáveis ao normal funcionamento do corpo humano (Alexandra & Freire, 2018), levando a que os desgastes físicos e psíquicos intrínsecos ao trabalho por turnos e noturno sejam inevitáveis (Paula & Diniz, 2013).

O trabalho no período noturno é um tipo de trabalho particular e as suas especificidades indiscutivelmente consideradas como fatores impulsionadores de *stress*, pelo facto de que os indivíduos enfrentam diversos contratempos na vida social, bem como violentas alterações a nível biológico (Silva, 2003; Araújo, 2020).

Com a tentativa e esforço de nos adequarmos e respondermos às exigências que nos são colocadas, é de forma constante que escolhemos renunciar ao nosso período de sono (Alexandra & Freire, 2018; Fernandes, 2021).

O sono é uma necessidade fisiológica do ser humano e essencial ao bom funcionamento do nosso organismo. A falta deste interfere no raciocínio, memória, humor, atenção e registos sensoriais que determinam a saúde e qualidade de vida, tal como do seu desempenho (Alexandra & Freire, 2018; Fernandes, 2021).

O trabalho durante o turno noturno está diretamente ligado ao alto risco cardiovascular, desse modo é algo que deve ser integrado nos debates sobre a promoção da saúde do trabalhador, no que diz respeito às alterações nos processos de trabalho (Pimenta, Kac, Souza, Ferreira & Silqueira, 2012; Lu, 2021).

Embora com prejuízos proporcionados pelo trabalho noturno, alguns trabalhadores veem vantagens em trabalhar à noite, como é o caso de poder ter mais tempo livre para outras atividades durante o seu período de descanso, na possibilidade de poder acompanhar a educação dos filhos de uma forma mais próxima, poder cuidar da casa e família podendo melhorar a conciliação da relação trabalho/família, podendo ter hipótese de ter outro emprego, aumentando assim os rendimentos mensais de um trabalho com o adicional noturno, demonstrando assim as vantagens financeiras em relação ao desgaste superior relativo ao turno noturno (Boff *et al.*, 2021).

De acordo com a realidade regional, para ser abordado o trabalho por turnos na hotelaria madeirense, temos de ter em conta que os aspetos paradisíacos das ilhas atlânticas são célebres um pouco por todo o mundo, onde, a partir do século XIX, parte da aristocracia

européia, atraída pelas propriedades terapêuticas da ilha da Madeira, passou a fixar aqui a sua residência temporária (Visitmadeira, 2023).

Segundo Matos (2022) o turismo terapêutico teve, como consequência, a origem do turismo de lazer, sendo este o turismo como hoje o conhecemos. O turismo terapêutico é a união entre lazer e cura, situação essa que existiu durante grandes períodos da nossa história (Matos, 2022).



Figura 3: *Sissi in Catedral in Funchal*, Joseph Selleny, 1862 (c.), Funchal, ilha da Madeira

Fonte: Selleny (2019)

Na **Figura 3** está apresentada uma pintura de Joseph Selleny datada de 1892, da visita da princesa Sissi à ilha da Madeira, na zona da Sé Catedral do Funchal, fazendo desta forma alusão ao legado histórico do turismo regional. Assim sendo, podemos observar uma cena da vida quotidiana no coração da cidade do Funchal, aliada à visita de altas individualidades internacionais, demonstrando que desde há muitos anos, a ilha da Madeira caracteriza-se por ser um destino turístico apelativo. Deste modo, contrariamente ao turista contemporâneo, os turistas que se deslocavam para as ilhas, por cá ficavam hospedados por longas temporadas (Matos, 2022).

Para fazer face à evolução do turismo, surgiu a necessidade da criação de unidades compactas de grande e de média dimensão para poder dar resposta a um novo tipo de turismo e daí as respetivas necessidades de criação de emprego (Matos, 2022).

Hoje em dia o setor do Turismo e a atividade turística na ilha da Madeira apresenta-se para muitos como sendo fundamental para o desenvolvimento da região, dado que é a principal atividade económica local (Marujo, 2013; Alves, 2021).

Tendo em conta todo este desenvolvimento, e de uma sociedade que funciona ininterruptamente, o âmbito deste trabalho vai de encontro com o trabalho noturno e por turnos e as implicações que poderá ter na saúde e segurança dos trabalhadores da hotelaria. Deste modo, a realização desta dissertação sobre o *Trabalho Noturno e por Turnos: as suas Implicações na Saúde e Segurança dos Trabalhadores da Hotelaria* pretende averiguar a existência de implicações na saúde dos trabalhadores da hotelaria que trabalham no turno noturno e por turnos e também a existência de implicações na segurança nestes trabalhadores, através da revisão bibliográfica e da recolha de dados por questionário.

Este estudo, além de se dedicar a um assunto para o qual ainda existe pouca informação específica, sendo importante abordar este tema que cada vez mais é comum na sociedade em que vivemos, tendo em conta que é um setor de atividade que tem uma multiplicidade de horários, não se regendo apenas, pelo horário dito normal das nove às cinco, mas também no período da tarde e noite. Assim sendo, o objetivo é ajudar a perceber de que forma afeta na saúde e segurança dos trabalhadores da hotelaria, nos elementos que exercem as suas funções especificamente no turno noturno e/ou por turnos.

I.1. METODOLOGIA

À *priori*, efetuou-se uma vasta revisão bibliográfica – i.e. artigos científicos, dissertações de mestrado, teses de doutoramento, entre outras fontes – com o intuito de poder ir de encontro aos impactos do trabalho por turnos e noturno e de que forma afetam a saúde dos trabalhadores da hotelaria, produtividade no trabalho, preferências de turnos e também o impacto na vida social e em contexto familiar, bem como a legislação laboral, onde estão estipulados os direitos exclusivos deste tipo de trabalho, podendo assim verificar os aspetos positivos e negativos do trabalho por turnos.

De seguida, está apresentada a evolução da hotelaria madeirense de forma a enquadrar o tema à realidade atual, qual a definição de um estabelecimento hoteleiro e o enquadramento dos hotéis quatro e cinco estrelas – nos quais o trabalho por turnos e noturno está mais presente, com especial atenção aos hotéis escolhidos para esta dissertação, nomeadamente o Hotel *Meliá Madeira Mare* de cinco estrelas e o Hotel *Golden Residence* de quatro estrelas.

Depois estão descritas as hipóteses de pesquisa para o estudo de caso e a elaboração do questionário direcionado aos trabalhadores dos hotéis escolhidos.

À *posteriori*, apresentam-se os resultados obtidos no questionário e a respetiva análise, terminando com as conclusões do estudo.

Por fim, a elaboração desta dissertação de mestrado pode ser sintetizada através do seguinte diagrama, **Figura 4**.



Figura 4: Síntese da Dissertação

Fonte: Autor, 2024

I.2. ESTRUTURA

Esta dissertação tem como finalidade a conclusão do Mestrado em Gestão Hoteleira pela Universidade da Madeira, sendo composta por cinco capítulos, organizados da seguinte forma:

- I. A elaboração deste trabalho tem como primeiro capítulo a introdução ao tema trabalho por turnos e noturno e as suas implicações na saúde e segurança dos trabalhadores em hotelaria, a metodologia a ser utilizada e a estrutura do estudo.
- II. O segundo capítulo é dedicado ao estado da arte, onde se apresenta o trabalho noturno e por turnos e as suas implicações na saúde e segurança dos trabalhadores em hotelaria; a definição do ritmo circadiano e os seus impactos nos trabalhadores por turnos e noturno; contempla ainda a legislação específica deste tipo de trabalho.
- III. No terceiro capítulo apresenta-se o estudo de caso que incide sobre o enquadramento e evolução da hotelaria, a classificação dos empreendimentos turísticos e os hotéis em estudo, nomeadamente o Hotel *Meliá Madeira Mare* e o Hotel *Golden Residence*.
- IV. No quarto capítulo descrevem-se os métodos utilizados para a realização do estudo, com referência aos objetivos e suas hipóteses.
- V. No quinto capítulo estão apresentados os resultados e a discussão dos mesmos, relativamente ao questionário aplicado nas unidades hoteleiras em estudo.
- VI. No sexto e último capítulo são feitas as ponderações finais, as limitações ao estudo e as conclusões do mesmo.
- VII. A dissertação tem o seu desfecho com as referências bibliográficas utilizadas e todos os anexos essenciais para a compreensão e exposição dos resultados obtidos.

II. ESTADO DA ARTE

Neste capítulo será abordado o impacto do ritmo circadiano nos trabalhadores noturnos e por turnos do setor hoteleiro, bem como a legislação específica relativa a este tipo de horário de trabalho, tendo em conta a especificidade da ilha da Madeira. Seguidamente são apresentados os impactos na saúde e na segurança e desempenho dos trabalhadores e aspetos positivos que advêm deste tipo de horário de trabalho.

II.1. RITMO CIRCADIANO

O nosso corpo tem o metabolismo controlado por um relógio biológico onde estão determinados os períodos de maior e menor energia, que ocorrem e estão diretamente relacionados com o ciclo claro/escuro da luz solar. Estes ciclos não são apenas físicos, mas também mentais, comportamentais e são designados de ritmos circadianos. A melhor forma de exemplificar um ritmo circadiano seria a rotina de sono da maior parte da população, que envolve ficar ativo e desperto ao longo do dia e sentir cansaço e dormir no período noturno (InfoEscola, 2023).

O ritmo circadiano é um ciclo com cerca de 24 horas, sendo este conhecido como relógio biológico, que tem como função controlar diferentes situações, como é o caso do estado de alerta, o sono, a produção hormonal, a temperatura corporal e a função dos órgãos do corpo. Este ritmo tem influência no momento que nascemos, morremos, e também na forma como levamos a nossa vida diariamente (Franco & Bentes, 2020).

Ao realizar o seu turno de trabalho durante o período noturno e dormir durante o dia, os trabalhadores têm a frequência diária das suas funções orgânicas alteradas, no sentido em que se dá o desfasamento dessas funções com o ciclo circadiano (Paula & Diniz, 2013), sendo que são possíveis impulsionadores pelos quais o trabalho noturno poderá elevar o risco de doenças cardiovasculares consequente da dessincronização circadiana (Silva-Costa, Braz, Griep & Rotemberg, 2021; Lee & Rhie, 2022).

A discordância entre o trabalho noturno e o relógio biológico contribui para sérios problemas, que podem ser irreversíveis na saúde dos trabalhadores e ainda a perturbações na vida familiar e social do indivíduo. O sono é um dos principais prejuízos inerentes ao

trabalho noturno, pois além de gerar problemas na sua saúde, dificulta também a nível dos relacionamentos (Cheres *et al.*, 2012; CUF.PT, 2022).

Os trabalhadores noturnos dormem durante o dia, com o intuito de recuperar o sono relativo à noite anterior, no entanto têm de lidar com diversos estímulos, como é o caso da claridade e do barulho natural do período diurno, levando a que haja maiores dificuldades para obter um sono de qualidade (Cheres *et al.*, 2012; CUF.PT, 2022).

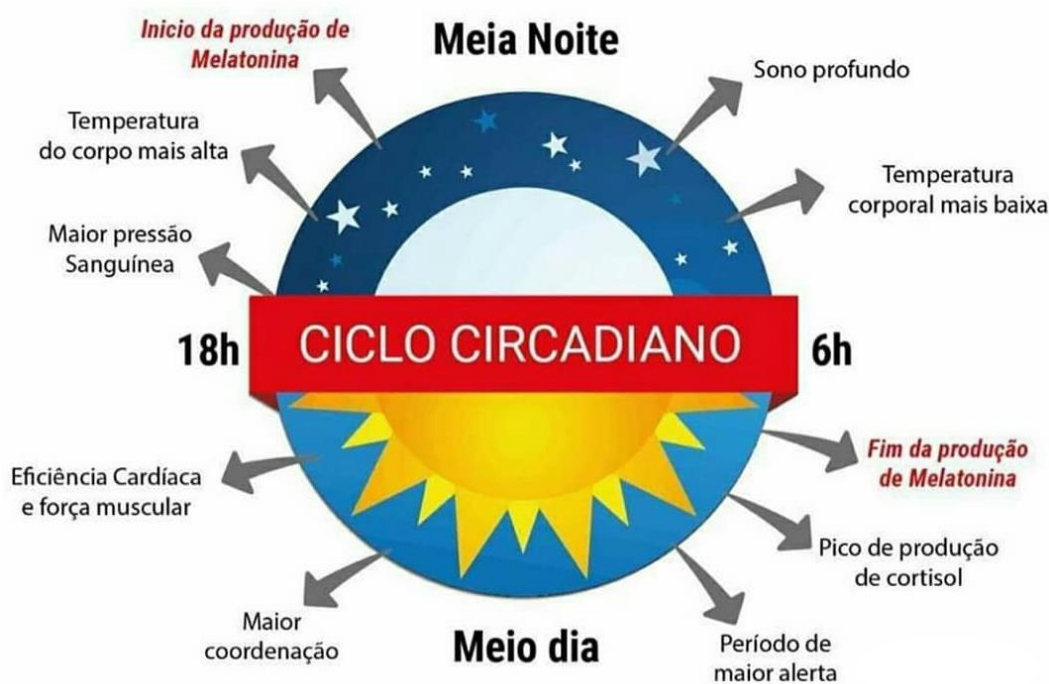


Figura 5: Ritmo Circadiano

Fonte: Silva (2018)

Na **Figura 5** visualizamos as diferentes horas do dia e a evolução do ritmo circadiano respetivamente. Podemos observar que durante o período noturno é o período em que o descanso e recuperação são mais prevalectidos, ao contrário do período diurno, onde as energias estão mais ativas. Estão ainda apresentadas as horas de início e final da produção de melatonina, sendo esta a hormona que tem como função primordial, regular o ritmo circadiano (Costa, 2022).

O ser humano está social e fisiologicamente programado para dormir durante a noite e executar as suas atividades durante o dia (Silva, 2003). Contudo, para além da perturbação do sistema circadiano, têm sido mencionados outros fatores que resultam da mudança do

ciclo sono-vigília, como é o caso de maior nível de luminosidade e ruído durante o período destinado ao sono, levando também a mudanças a nível do regime alimentar, tal como é o exemplo do aumento do consumo de cafeína durante o turno noturno (Alves, 2016; CUF.PT, 2022).

De acordo com Azambuja, Dias & Bottcher (2019) existem diversas perturbações na saúde relacionadas com o trabalho por turnos, entre elas os distúrbios do sono e da vigília, as doenças relacionadas ao stress e à depressão.

A desregulação dos ritmos circadianos, a longo prazo, pode levar a perturbações severas e persistentes ao nível do sono, fadiga crónica, ansiedade e depressão crónica (Alves, 2016; CUF.PT, 2022; Lee & Rhie, 2022).

As mudanças no estilo de vida que causam distúrbio no ritmo circadiano podem influenciar de forma negativa o comportamento de saúde bucal, como é o caso da escovagem dos dentes e a ingestão de açúcar. Daí, os trabalhadores do turno da noite poderão estar mais suscetíveis a problemas relacionados com a saúde bucal, como é o caso da perda de dentes, dentes cariados e incómodo (Santos, Tessarin, Belardi, Tsosura, Chiba, Mattera, Dias & Matsushita, 2022).

II.2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TRABALHO POR TURNOS E NOTURNO

Nos nossos dias, o trabalho por turnos tende a ser organizado das mais variadas formas possíveis e os sistemas de trabalho em turnos e noturnos aparecem em diversas conjunturas, nomeadamente: turno permanente, em que o trabalhador realiza as suas tarefas diariamente num determinado horário, seja manhã, tarde, dia ou noite; rotativo, no caso em que em cada semana ou até mesmo mês, o horário de trabalho é alterado, como uma espécie de rodízio em que se alternam os turnos, semanalmente ou mensalmente; e interrompido, onde existe uma pausa de algumas horas entre as horas trabalhadas (Silva, 2003).

O trabalho por turnos e noturno está previsto a nível de legislação, como é o caso do Código do Trabalho. Mais especificamente, o artigo 220.º do Código do Trabalho define o

trabalho por turnos como “*qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas*” (Lei n.º 7/2009).

Prevê-se no artigo 221.º do Código do Trabalho que a organização dos turnos deve ser planificada com turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, devendo ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, dentro da medida do possível. O turno só pode ser alterado após o dia de descanso semanal e, nos casos de laboração contínua, os trabalhadores de cada turno gozam de pelo menos um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito. O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno, sendo que cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho (Lei n.º 7/2009).

Relativamente à segurança e saúde no trabalho, está previsto no artigo 222.º do referido diploma legal que: “*O empregador deve organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho de forma a que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem*”, bem como assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam análogos aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem sempre disponíveis (Lei n.º 7/2009).

De acordo com o artigo 223.º do Código do Trabalho, considera-se trabalho noturno aquele que é prestado num período mínimo de sete horas e máximo de onze horas e abrange o intervalo entre as 0 horas e as 5 horas. Prevê ainda que o período de trabalho noturno pode ser determinado por instrumento de regulação coletiva de trabalho, o qual, na falta de determinação específica, compreende o período entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (Lei n.º 7/2009).

Estipula o artigo 224.º do referido diploma legal quanto à duração do trabalho do trabalhador noturno, que é considerado trabalhador noturno aquele que presta pelo menos três horas de trabalho normal noturno, sendo que este não deve ser superior a oito horas diárias em média semanal, não contando com os dias de descanso obrigatório ou complementar e os dias feriados (Lei n.º 7/2009).

Como medidas de proteção do trabalhador noturno, o artigo 225.º do Código do Trabalho prevê que: *“O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador noturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, antes da sua colocação e posteriormente a intervalos regulares e no mínimo anualmente.”* Deve ainda a entidade empregadora avaliar os riscos inerentes ao trabalho desenvolvido no período noturno, antes do seu início e posteriormente com periodicidade semestral, bem como antes de qualquer alteração nas condições de trabalho, tendo em conta a condição física e psíquica do trabalhador. Prevê ainda o artigo 225.º que o trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho noturno, seja afeto ao trabalho diurno que este esteja apto a desempenhar (Lei n.º 7/2009).

Quanto à remuneração, o n.º 1 do artigo 266.º determina que o trabalho noturno seja remunerado com um acréscimo de 25%. Contudo, o n.º 3 afasta essa obrigação quanto a atividades que pela sua natureza funcionem durante o período noturno, nomeadamente os empreendimentos turísticos, exceto se esse acréscimo estiver previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (Lei n.º 7/2009).

Na Região Autónoma da Madeira é aplicável a Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ACIF - CCIM – Associação Comercial e Industrial do Funchal – Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT – Federação dos Sindicatos Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. De acordo com a cláusula 46.^a da referida Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho, considera-se que o trabalho noturno é prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 do dia seguinte, sendo que este é pago com acréscimo de 30%, desde que sejam prestadas pelo menos quatro horas durante este período, sendo remunerado com este acréscimo todo o período de trabalho diário (JORAM III Série n.º 24, 2017).

II.3. IMPACTO NA SAÚDE

O trabalho e a saúde são parte integrante da humanidade desde sempre, sendo que todos os tipos de trabalho têm riscos inerentes, que por sua vez podem ter impacto na saúde do trabalhador. Contudo, o estado de saúde de cada trabalhador tem direta relação com o seu desempenho (Colaço, 2012; Freire, 2019).



Figura 6: Trabalho noturno e por turnos

Fonte: Ecosaúde (2019)

A **Figura 6** apresenta um relógio com horas distintas, como forma de analogia entre o dia e a noite, demonstrando assim as diferenças de horários entre os diferentes turnos, o que representa o tema do trabalho noturno e por turnos e as suas implicações na saúde e segurança dos trabalhadores.

O trabalho durante o período noturno é de facto necessário em diferentes setores da área de produção e prestações de serviços, situação exigida devido ao que o próprio desenvolvimento impõe para atender as necessidades da sociedade (Cheres *et al.*, 2012; Remédios, 2023).

O trabalho noturno sempre existiu desde os primórdios da humanidade, inicialmente por motivo de sobrevivência particular, do grupo familiar e também no caso da realização das caçadas noturnas, sendo esta uma necessidade inerente ao trabalho (Cheres *et al.*, 2012).

Desde os povos gregos e romanos que eram utilizadas tochas de fogo para efetuar os trabalhos de vigília, podendo deste modo garantir a segurança nos acampamentos militares e para que não fossem atacados e surpreendidos pelos inimigos. Também no sentido

de garantir segurança aos marinheiros eram desenvolvidos trabalhos noturnos, com o intuito de que os navios não encalhassem (Cheres *et al.*, 2012).

Com o propósito de reduzir o movimento de pessoas nas ruas das cidades durante o dia, os distribuidores de mercadorias faziam o seu trabalho durante o período noturno. Na Época Medieval deu-se um desenvolvimento do trabalho durante a noite, tendo este o principal objetivo em cumprir e atender os prazos combinados, originando desta forma então uma preocupação em relação ao tempo, ao atendimento e à produção, situação que mais tarde veio afetar as relações de trabalho. No entanto, o trabalho noturno não era algo comum na sociedade (Cheres *et al.*, 2012).

Mais tarde, com a chegada do capitalismo e a Revolução Industrial, apareceu a lâmpada elétrica. Com a instalação da primeira central elétrica e o grande aglomerado de pessoas provenientes do êxodo rural, deu-se a necessidade de fortalecer os trabalhos noturnos, levando assim ao aumento dos mesmos, pois os trabalhadores tinham que apresentar uma cada vez maior produtividade e daí um maior lucro (Cheres *et al.*, 2012; Remédios, 2023).

Na sociedade atual o trabalho noturno tornou-se numa necessidade cada vez maior e mais abrangente em quaisquer setores de serviços oferecidos (Azambuja *et al.*, 2019).

Cerca de 15 a 30% da população ativa trabalha por turnos, ou seja, além do horário comercial normal que se proporciona entre as 9 horas e as 17 horas (Faria *et al.*, 2021).

Trabalhar à noite ou por turnos é algo que cada vez mais representa um papel fundamental na economia existente, que se apresenta em crescimento constante (Alexandra & Freire, 2018). Esta é uma prática presente em diversas empresas e organizações, seja por motivos económicos, tecnológicos e poder ir de encontro às necessidades básicas da população (Azambuja *et al.*, 2019).

No caso específico do tema deste trabalho, no setor hoteleiro existe uma grande multiplicidade de horários de trabalho, considerando os diferentes serviços que este setor proporciona de forma contínua (Silva & Silva, 2015).

Esta evolução laboral, movida pelas mudanças na organização do trabalho atual, apresenta uma necessidade das empresas em sustentar o seu funcionamento dia e noite,

podendo assim satisfazer as carências dos consumidores que estão habituados a obter os serviços disponíveis 24 horas por dia (Boff *et al.*, 2021).

Este é um caso já estudado anteriormente, onde é defendido que o trabalho por turnos, particularmente, quando executado no período noturno ou em períodos de maior contacto familiar ou social, pode trazer algumas alterações a nível psicológico ou até mesmo em relação ao relacionamento familiar e social (Alves, 2016). Além disso, nos nossos dias, os riscos psicossociais, tal como o *stress* relacionado com o trabalho, são das situações que apresentam maiores dificuldades de acordo com a segurança, higiene e saúde no contexto de trabalho, pois apresentam um peso considerável na saúde das pessoas, estruturas e economias (Sampaio, 2021).

Relativamente à saúde do trabalhador, sendo este um campo de conhecimento e atuação, está diretamente relacionado com a área da saúde pública e leva à proteção da saúde do trabalhador através de diferentes ações para o acompanhamento dos riscos inerentes das condições de trabalho, na própria assistência aos trabalhadores, por via de diagnóstico, tratamento e reabilitação (Benites, Camargo, Júnior & Camargo, 2013; Remédios, 2023).

Segundo Faria, Geraldine, Júnior, Silva, Saez, Santos, Duarte, & Soares (2021), os hábitos de vida noturnos que estejam ligados com as atividades laborais afetam a saúde dos trabalhadores.

O trabalho noturno é algo já investigado no passado, sobretudo relacionado com os profissionais de saúde, com especial foco nos seus efeitos negativos. Situação que está apresentada em diferentes revisões de literatura que determinam que, no caso da enfermagem, o trabalho durante o período noturno afeta de forma negativa a saúde dos trabalhadores, sendo que no caso da privação ou baixa qualidade do sono e incapacidade de o recuperar, leva a um maior desgaste físico e psicológico, ao envelhecimento precoce e afeta a vida social, que por sua vez leva ao isolamento social em contexto de emprego e a alterações de humor (Boff *et al.*, 2021).

Segundo Zhang, Torres & Jahromi (2020), a saúde e o bem-estar dos funcionários da indústria da hospitalidade, que é intensiva relativamente à mão de obra em diferentes vertentes de serviço dentro dos empreendimentos, é fundamental para o bem-estar deste importante setor.

Para o trabalhador, o trabalho por turnos implica constantes mudanças nas rotinas, o que leva a surgir alterações físicas no corpo, que por sua vez podem levar a graves situações de *stress* e a grandes impactos ao nível da sua saúde (Alexandra & Freire, 2018). O trabalho noturno e por turnos causa interrupções nos ritmos hormonais e do sono, alterações nos padrões alimentares e na exposição à luz (Santos *et al.*, 2022). Além disso, é necessário notar que o trabalho noturno afeta diretamente não só quem o faz, mas também o seio familiar do indivíduo, sobretudo nos casos dos trabalhadores com filhos mais pequenos, que por diversas situações abdicam do seu tempo de descanso para que possam estar presentes (Colaço, 2012; Remédios, 2023).

Boff *et al.* (2021) defende que as consequências do trabalho no turno noturno apresentam-se como menor rendimento e maiores dificuldades de descanso, o que faz deste um fator de risco para a saúde dos trabalhadores. Os fatores que sincronizam o ritmo biológico são dois: os fatores ambientais caracterizados pelo claro-escuro e os fatores sociais que sinalizam o período noturno como horário de repouso e o diurno como destinado ao trabalho (Benites *et al.*, 2013). Também relativo ao organismo, este não tem a mesma forma de funcionamento durante a noite, tal como o faz durante o dia, e nada tem a ver se o indivíduo está acordado ou a dormir (Benites *et al.*, 2013; Remédios, 2023).

Existem diferentes situações que podem contribuir para o dormir mal durante o dia, tendo em conta o ambiente físico onde o sono se faz, ou os compromissos que afetam o dia-a-dia (Rotenberg, Portela, Marcondes, Moreno & Nascimento, 2001; Remédios, 2023). Deste modo o sono é um elemento fundamental na procura por qualidade de vida (Faria *et al.*, 2021).

A privação do sono é um fator de risco e leva a uma maior tendência ao *stress*, levando a uma redução do desempenho no contexto de trabalho e proporcionando assim um maior risco de acidentes, além de provocar mudanças no estado de humor e no sistema imunológico. A perda de qualidade de sono nos trabalhadores por turnos, leva a que sejam afetadas as funções cardiovasculares, endócrinas, respiratórias, neurológicas e também as sexuais (Benites *et al.*, 2013; Remédios, 2023).

O trabalho noturno, embora sendo uma necessidade da nossa sociedade, desenvolve consequências negativas para a qualidade de vida do trabalhador. Os efeitos negativos a nível fisiológico, tal como a pressão arterial, gordura corporal, náusea, são compreendidos como consequências do trabalho noturno (Azambuja *et al.*, 2019).

O sono pode levar ao aumento de peso e afetar de forma negativa o humor. Nesse sentido, a qualidade de vida dos trabalhadores do turno da noite é prejudicada, situação que pode levar ao aumento do consumo de álcool e de tabaco, hábitos alimentares inadequados e sedentarismo. Desta forma, o sono mostra-se fundamental para a qualidade de vida em todos os aspetos, sejam eles físicos, sociais, emocionais ou cognitivos (Faria *et al.*, 2021).

O trabalho noturno é um possível provocador de *stress*, situação que tem cada vez maior impacto atualmente, devido ao aumento de trabalhos neste período, sendo este uma consequência da competitividade empresarial (Silva, 2003; Remédios, 2023).

Segundo Paula & Diniz (2013), o trabalho no período noturno e em turnos rotativos está relacionado com um maior risco de hipertensão.

Os trabalhadores do turno noturno exercem as suas funções e repousam em horários opostos aos do padrão crono biológico, ou seja, o período de descanso ocorre quando o organismo está organizado para concretizar atividades e trabalham quando a eficiência física e psíquica é, em casos normais, mais baixa (Pimenta *et al.*, 2012; Remédios, 2023). Assim sendo, são apontadas conotações negativas aos trabalhos em turnos, sobretudo ao noturno, que se apresenta como um maior causador de cansaço, de isolamento social e de maior exposição à violência urbana (Paula & Diniz, 2013).

Além do cansaço, as alterações psicofisiológicas afetam o rendimento no trabalho, bem como o bem-estar, a qualidade de vida, a produtividade e a segurança do trabalhador (Boff *et al.*, 2021). Segundo Faria *et al.* (2021) uma noite mal dormida gera alterações de humor, crescimento, criatividade, atenção e da própria memória. De acordo com este regime de trabalho, o sono e os hábitos alimentares são os mais afetados, pois têm de ser efetuados em diferentes momentos e formas (Alexandra & Freire, 2018), algo também referido por Rotenberg *et al* (2001) e Remédios (2023), que defendem que as mudanças de hábitos relacionadas com o trabalho noturno envolvem também a alimentação.

O trabalho durante o período noturno faz com que o indivíduo tenha necessidade de se alimentar durante a noite, situação essa que irá desregular o seu ritmo metabólico interno, e por sua vez influenciar o equilíbrio de energia e regulação do peso (Alves, 2016; Remédios, 2023). Para além da alimentação existem vários tipos de distúrbios do sono, sendo estes mais presentes nos trabalhadores do turno noturno, pois os seus períodos de sono são normalmente reduzidos devido ao trabalho durante o período noturno, o que leva

a despertares precoces e ao sono diurno (Alexandra & Freire, 2018; Remédios, 2023). Por este motivo, quando um indivíduo é submetido a uma nova rotina de atividades e de repouso, existem algumas das funções que são inevitavelmente afetadas como é o caso dos batimentos cardíacos, pressão arterial e nível de excreção de noradrenalina. Algumas dessas funções apresentam um ajuste com alguma facilidade, contrariamente à temperatura corporal e às excreções de cortisol e melatonina que já sofrem um ajuste mais lento e difícil (Azambuja *et al.*, 2019).

Segundo Benites *et al.* (2013) e Remédios (2023), há uma correlação entre o trabalho noturno de mulheres com cancro da mama e colorretal e relativamente aos homens existe uma correlação entre trabalho noturno e cancro da próstata.

Outras das situações mais relacionadas com os trabalhadores noturnos prende-se com a hipertensão arterial e o tabagismo (Pimenta *et al.*, 2012; Remédios, 2023).

De acordo com Azambuja *et al.* (2019), todo o tipo de mudança, seja ela aguda ou crónica, pode levar a uma desorganização temporal no organismo, nomeadamente nas suas funções orgânicas, causando alterações bioquímicas, fisiológicas e comportamentais que afetam a qualidade de vida do trabalhador e leva a que os trabalhadores do turno noturno apresentem excesso de fadiga, fenómeno que pode causar falta de atenção e acidentes no ambiente de trabalho.

Em Pimenta *et al.* (2012) os trabalhadores noturnos foram alvo de investigação e apresentaram um predomínio de alto risco cardiovascular, sendo esse 67% superior aos que exerciam as suas funções laborais no período diurno.

Os indivíduos que trabalham no turno noturno têm a sua saúde comprometida devido aos riscos incitados pela falta de sono a longo prazo. Esta situação leva a vários sintomas, tais como a falta de vigor físico, envelhecimento precoce, decréscimo do tônus, sistema imunológico comprometido, uma maior tendência a desenvolver obesidade, diabetes, doenças cardiovasculares e gastrointestinais e perda crónica da memória (Cheres *et al.*, 2012; Remédios, 2023; Lee & Rhie, 2022).

Tendo em conta que o horário de dormir fica alterado, os trabalhadores queixam-se da dificuldade em dormir durante o dia, pois o sono durante o dia tem duração de apenas três a quatro horas, situação que se mostra insuficiente para que o organismo complete as suas

atividades orgânicas no ciclo do sono (Silva, 2003; Remédios, 2023). Contudo, de modo geral o trabalho durante o turno noturno é executado por indivíduos que gozam de melhores condições de saúde (Pimenta *et al.*, 2012).

No caso específico dos trabalhadores do turno noturno, o contato e a relação com os outros setores da empresa são distintos, pois normalmente trabalham no turno oposto, levando a escassos momentos de partilha, sendo estes basicamente destinados para a passagem de informações (Boff *et al.*, 2021).

Algumas consequências mais sinalizadas aos trabalhadores noturnos, são o baixo rendimento, a dificuldade em descansar, a falta de um líder formal, a distanciação dos colegas de trabalho e o que afeta na vida pessoal e familiar, situação essa que leva a complicações em ajustar as suas atividades diurnas às da família e amigos (Boff *et al.*, 2021).

Pimenta *et al.* (2012) e Remédios (2023) defendem que o ambiente de trabalho é uma fonte de grande importância relativamente ao *stress* psicoemocional. Os distúrbios do sono estão associados a maiores níveis de depressão (Faria *et al.*, 2021). No entanto, o distúrbio do sono não é o único dilema relacionado com o trabalho noturno, onde se pode referir, as alterações dos horários das refeições, a redução do contato familiar e social, perturbações ao nível da digestão, o que pode levar a outros problemas gastrointestinais, pois altera todo o funcionamento do aparelho digestivo (Silva, 2003; Remédios, 2023).

Estes fatores são muito importantes relativamente ao trabalho noturno pois afetam diretamente a vida social do trabalhador em quatro componentes principais, a família, amigos, cultura e lazer, pois quando o indivíduo está no seu período de repouso, os outros estão na vida ativa e vice-versa, situação que afeta os encontros com pessoas queridas e o lazer no período noturno e por vezes, essa situação acarreta dificuldades na relação com o cônjuge (Vieira, 2008; Remédios, 2023). Deste modo os companheiros destes trabalhadores estão sujeitos a desgastes peculiares no relacionamento, nomeadamente à falta de companheirismo, à ausência, levando a um sentimento de abandono no cônjuge que tem vida social mais coerente com a da maioria da população (Silva, 2003; Remédios, 2023). Cheres *et al.* (2012) referem ainda que existem investigações que defendem que o trabalhador noturno tem uma maior taxa de divórcio relativamente aos trabalhadores diurnos.

II.4. SEGURANÇA E DESEMPENHO

De forma a manter o nosso desempenho, as nossas funções tanto cognitivas, como fisiológicas, é fundamental uma boa qualidade de sono (Feeley, Timon, Feeley & Sheehan, 2024).

O trabalho por turnos apresenta um maior nível de fadiga, comprometendo assim o desempenho dos trabalhadores (Feeley *et al.*, 2024). Como já relatado na literatura, o trabalho noturno e por turnos, apresenta diversas situações relacionadas com doenças associadas a este tipo de trabalho, ao envelhecimento precoce, daí é recomendado que as empresas tenham em conta o bem-estar físico e psicológico dos seus empregados, de forma a obter um ambiente de trabalho saudável e seguro (Antunes, 2021).

O trabalho por turnos pode incrementar maiores distúrbios de sono, levando a efeitos prejudiciais a nível cognitivo e na adaptação ao stress, diminuindo assim o nível de desempenho nas suas funções e deste modo uma maior possibilidade de sofrer algum acidente de trabalho (Han, Yun, Jeong, Ahn & Choi, 2021).

Segundo Han *et al.* (2021) o sono afeta a resiliência, sendo que a privação ou falta deste, afeta de forma negativa, assim como a diminuição neurocognitiva. Assim sendo, um sono com melhor qualidade aumenta a produtividade no trabalho e uma menor interferência entre o trabalho e a vida pessoal (Han *et al.*, 2021).

De acordo com Martins (2017), o envelhecimento está diretamente relacionado com o trabalho por turnos, contudo, estes trabalhadores ao longo do tempo poderão ter adquirido técnicas de melhor adaptação a este tipo de trabalho.

O trabalho por turnos afeta diretamente a harmonia entre o bem-estar e a eficácia dos empregados, apresentando diversas situações de risco, nomeadamente na segurança, no desempenho e na produtividade (Martins, 2017). No turno da noite, quando este apresenta um grande volume de trabalho, pode levar a problemas ao nível da saúde, do sono, a diminuição da produtividade e a interferência direta ao nível social e familiar (Martins, 2017).

O trabalhar por turnos ou à noite leva a horários de sono pouco convencionais e interfere diretamente com o modo de vida do trabalhador, em grande parte devido ao cansaço. O trabalho noturno está diretamente relacionado com o distúrbio do sono, sendo que este

leva a um maior desgaste dos trabalhadores, menor rendimento e aumento do cansaço. (Lérias, 2021).

Já apresentado na literatura, existem acidentes catastróficos, como sendo o caso de Chernobyl, no ano de 1986, que se deu durante o período noturno, a partir de falhas de trabalhadores que estavam ao serviço durante várias horas durante o turno noturno (Remédios, 2023). A **Figura 7** revela o rasto de destruição provocado pela explosão do reator nuclear em Chernobyl.



Figura 7: Vista aérea da central nuclear de Chernobyl a 26-04-1986.VOLODYMYR REPIK/AP

Fonte: Almeida (2023)

No turno da noite, segundo Rocha (2020), os níveis de alerta são mais baixos, daí mais propícios a acidentes, aumentando de probabilidade ao trabalhar noites sucessivas. O cansaço, a sonolência e o baixo nível de alerta aliado às precárias condições laborais apresentam-se como elementos principais para originar o erro humano, podendo originar assim acidentes de trabalho (Rocha, 2020). Os estados de maior cansaço e menor alerta, são mais notados no trabalho por turnos em relação ao turno noturno fixo, levando a uma menor produtividade dos trabalhadores. Consequentemente, nos turnos rotativos o desempenho é inferior relativamente ao turno noturno fixo (Rocha, 2020).

II.5. ASPETOS POSITIVOS DO TRABALHO NOTURNO E POR TURNOS

À noite, como já demonstrado, não é mais uma parte do dia onde todos os outros dormem. No período noturno, surgiram categorias profissionais que auxiliam a compreensão do desenvolvimento do capitalismo dos nossos dias. Deste modo é fulcral a perspectiva a esse tipo de trabalho, na medida em que apresenta formas e práticas totalmente distintas, mas também auxilia na compreensão de toda a globalidade das funções, que muitas vezes é considerada apenas em partes separadas (Paula & Diniz, 2013; Remédios, 2023).

A teoria do suporte de uma organização baseia-se na pressuposição de que, a equidade, o suporte das chefias, as recompensas e as condições de trabalho, constituem três formas de percepção do suporte organizacional por parte dos seus funcionários (Silva & Silva, 2015).

Estudos indicam que os indivíduos que exercem as suas funções no período noturno referem que a satisfação está sobretudo relacionada às vantagens financeiras, bem como a hipótese de poder ter outro emprego (Boff *et al.*, 2021; Cerqueira, 2021; Remédios, 2023).

Embora o trabalho durante o turno noturno possa apresentar repercussões físicas, psicológicas e sociais, afetando a qualidade de vida dos profissionais, são referidos alguns aspetos positivos, nomeadamente o recebimento do subsídio relativo ao turno noturno. Desta forma o trabalho noturno é também opção para muitos tendo como a maior vantagem financeira o adicional noturno (Cheres *et al.*, 2012; Remédios, 2023).

Alguns indivíduos têm preferência por trabalhar no horário noturno devido ao crono tipo mais voltado para o vespertino. Alguns acreditam ser vantajoso o adicional noturno e outros por falta de opções relativamente a postos de trabalho (Cheres *et al.*, 2012; Remédios, 2023). Ao trabalhar no regime de turnos o trabalhador tem a possibilidade de acompanhar os filhos mais de perto, maximizando assim a interação com os filhos, ainda que comprometa o seu tempo de repouso (Alves, 2016; Remédios, 2023).

Contudo, e contrariamente ao já referido anteriormente, existem indivíduos que não sofrem de patologias relacionadas com o sono (Alexandra & Freire, 2018).

Foram sendo feitos avanços no campo da ergonomia, que têm vindo a ser desenvolvidos de modo a abrandar os malefícios da inversão noite *versus* dia. Deste modo seria relevante que a gestão adote uma postura mais proativa, com o intuito de minimizar os problemas

relacionados com a forma de organização do trabalho (Paula & Diniz, 2013; Remédios, 2023).

De acordo com Cheres *et al.* (2012), vários trabalhadores do turno da noite referem o ambiente de trabalho noturno mais proveitoso que o diurno, no que diz respeito às relações interpessoais. O trabalho noturno implica uma redução do número de chefes neste período, proporcionando assim condições favoráveis a um melhor relacionamento entre os colegas de trabalho.

Este tipo de organização por turnos pode ser vantajoso, em comparação a turnos seguidos, pois pode manter o fim de semana livre. No entanto, implica uma sequência de noites de trabalho e conseqüentemente a folga é normalmente dedicada a restaurar o cansaço da semana de trabalho (Rotenberg *et al.*, 2001).

Embora alguns estabelecimentos tenham de funcionar ininterruptamente, existem algumas sugestões dos peritos que visam minimizar os prejuízos na saúde dos trabalhadores noturnos, desde o dormir sempre nos mesmos horários, incluindo em dia de folga, para minimizar as alterações no relógio biológico; dormir de seis a oito horas; deixar o quarto escuro, fechando as janelas e cortinas; usar protetores de ouvidos, por causa do barulho que poderá ocorrer durante o dia. De forma a que os trabalhadores noturnos não sintam sono à noite, é recomendado também fazer uma sesta algumas horas antes de ir trabalhar e se houver possibilidade, descansar um pouco no meio da madrugada, mesmo que só por breves momentos; pedir à família para colaborar na manutenção de um ambiente calmo para que possa dormir bem durante o dia; não descurar da alimentação, antes de dormir, recomenda-se uma refeição leve sendo de grande importância consumir vegetais ricos em fibras, fruta e pouca gordura, não esquecendo de fazer as três principais refeições, em horários adaptados. A evitar os sumos com cafeína, café, chá preto, durante o turno noturno e antes de dormir. É importante a prática de exercícios físicos regularmente, evitar o tabaco e o álcool e manter o peso (Cheres *et al.*, 2012).

O sono é importante para a manutenção da qualidade de vida em todos os aspetos, sejam eles físicos, sociais, emocionais ou cognitivos. Contudo, segundo Faria *et al.* (2021) os trabalhadores mais velhos detêm uma melhor adaptação a trabalhos no turno noturno.



Figura 8: Tempo livre

Fonte: Conceitos do Mundo (n.d.)

A realização do trabalho durante o período noturno fixo, dá ao trabalhador a possibilidade de se organizar e realizar outro tipo de atividades durante o tempo livre (Silva, 2003; Remédios, 2023), como ilustra a **Figura 8**.

III. ESTUDO DE CASO

O terceiro capítulo apresenta o estudo de caso, incidindo sobre o enquadramento histórico e a evolução da hotelaria, a classificação dos empreendimentos turísticos e a apresentação das unidades hoteleiras alvo deste estudo, designadamente o Hotel *Meliá Madeira Mare* e o Hotel *Golden Residence*.

III.1. HISTÓRIA DA HOTELARIA

De acordo com a história a palavra hospedagem é proveniente do latim *hospitium*, que tem como significado hospitalidade. E a palavra hospitalidade, é também de origem do latim *hospitalitas*, e tem como significado o ato de oferecer bom tratamento a quem dá ou recebe hospedagem (Pereira & Coutinho, 2007; Borher, 2020).

O seu início aconteceu na Grécia Antiga devido aos Jogos Olímpicos aproximadamente no ano de 776 a.C (Motta & Edler, 2019).

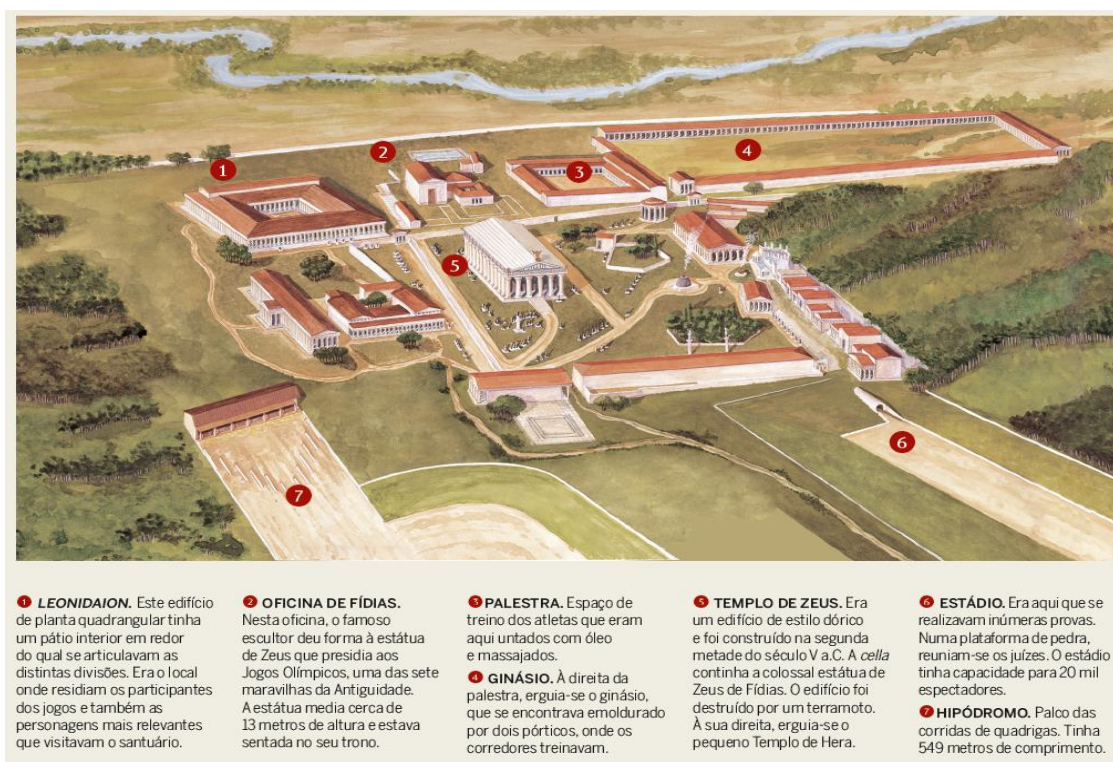


Figura 9: Olímpia

Fonte: National Geographic Portugal (n.d.)

Podemos observar na **Figura 9** no ponto número 1 – *Leonidaion*, a zona onde residiam os participantes dos jogos. Os registos mais antigos relacionados com a hospedagem de pessoas datam deste período, que seria basicamente um abrigo de grandes dimensões, em forma de choupana a que se chamava de Asilo e tinha o intuito de permitir o repouso, a proteção e a privacidade aos atletas do exterior que tinham sido convidados a participar nos jogos (Pereira & Coutinho, 2007; Siqueira, 2018).

As Olimpíadas marcaram o início da Hotelaria, mas foi a expansão do Império Romano que fez com que as pessoas se hospedassem em locais que não o de moradia (Ventura, 2019; Motta & Edler, 2019).

O Povo Romano teve um grande impacto no desenvolvimento dos meios de hospedagem devido à construção das estradas para expansão do seu império. Com o deslocamento de pessoas surge a necessidade de hospedar pessoas, nomeadamente os funcionários que levavam correspondência entre as diferentes cidades. Esses locais seriam inicialmente locais abandonados ou particulares, essencialmente casas particulares onde os viajantes se alojavam em quartos e estábulos, sendo estes utilizados esporadicamente, como são os casos de datas comemorativas e guerras. Deste modo, com as estradas romanas deu-se o início da hospedagem com fins lucrativos (Ventura, 2019).



Figura 10: Mapa de estradas do Império Romano

Fonte: Machado (2007)

A **Figura 10** apresenta o mapa da distribuição das estradas que surgiram durante o período romano, perfazendo um total de trezentos e oitenta mil quilômetros que vão desde o atual Reino Unido até ao norte de África e ao ocidente da Ásia (Machado, 2007).

Na altura do Império Romano existiam essencialmente dois tipos de hospedarias, nomeadamente as estalagens e os estábulos, que eram uma cobertura de grandes dimensões utilizadas para proteção dos plebeus e dos animais contra as alterações meteorológicas e outros perigos durante a noite (Pereira & Coutinho, 2007; Alves, 2020).

Foi também essa expansão do império que permitiu a construção de diversas estalagens ao longo das vias e a lei obrigava já a manter vigília à noite, para segurança dos hóspedes, de quem era obrigatório apontar os nomes, a origem e a nacionalidade (Ventura, 2019; Motta & Edler, 2019).

Após a queda do Império Romano, os plebeus passaram a usufruir das estalagens, deixando os estábulos para os servos, animais e seus tratadores (Pereira & Coutinho, 2007). Esse quadro continuou quase inalterado até o final da Idade Antiga (Ventura, 2019).

Com a queda do Império Romano, as estradas foram também cada vez menos utilizadas devido à falta de segurança, o que levou à diminuição do número de hóspedes, tendo levado assim a um impacto muito negativo nas estalagens (Ventura, 2019).

Esta situação deu-se até ao Cristianismo, que trouxe consigo os novos conceitos de amor ao próximo, oferecendo um melhor trato aos peregrinos, tornando-os assim hóspedes especiais ao dar-lhes albergue e para a Hotelaria, é de grande importância, pois gerou uma maior ligação entre hóspedes e donos dos alojamentos. A qualidade no atendimento começou também a ser considerada de grande relevo (Ventura, 2019).

Com o aparecimento dos mosteiros e dos conventos cristãos, foram construídas comodidades, alas de celas e quartos reservados a visitantes que passavam pelas redondezas das casas religiosas e para aqueles que lá chegavam com o intuito de cumprir com os seus objetivos (Pereira & Coutinho, 2007; Siqueira, 2018).

Outro fator histórico que teve relevância no desenvolvimento da Hotelaria foram as cruzadas, e depois de séculos de guerras, as religiões começaram a recuperar os lugares santos com o intuito de proteger os peregrinos, sendo esses locais chamados de hospitais, onde inicialmente davam abrigo a pessoas mais idosas, enfermeiros, peregrinos e não

tinham fins lucrativos. Ao longo do tempo, estes hospitais, os quais eram muitas vezes mosteiros, passaram a cobrar pela estadia. Ainda hoje os mosteiros são locais de hospedagem e de visita, sobretudo na Europa Ocidental (Ventura, 2019).

A partir do século XII, viajar na Europa voltou a tornar-se mais seguro e desse modo, depressa as hospedarias começaram a estabelecer-se novamente ao longo das vias. Pouco a pouco, países como a França e a Inglaterra implementaram leis para regular os serviços hoteleiros, começando na França no século XIII e na Inglaterra no século XV (Ventura, 2019).

Os primeiros locais destinados à hospedagem, com propósito unicamente comercial, surgiram no final da Idade Média na Europa, tendo sido inicialmente compostos por pousadas e tabernas (Ventura, 2019).

No caso das pousadas, estas eram públicas e com fins lucrativos, estavam normalmente em zonas povoadas e tinham a oferta de alimentação, bebidas e alojamento a viajantes, cavaleiros e carruagens. No que diz respeito às tabernas, estas embora com o mesmo intuito lucrativo das pousadas, eram normalmente encontradas ao longo das estradas ou fora das zonas de povoação, embora próximas, de forma que a distância fosse possível ser percorrida a cavalo durante o dia. Neste caso, não havia a mesma oferta como nas pousadas e os viajantes eram responsáveis pela sua própria alimentação, iluminação e roupas (Ventura, 2019).

Com a Revolução Industrial e a expansão do capitalismo, a hospedagem tornou-se uma atividade unicamente virada para a vertente económica. Os hotéis no início do século XIX apresentavam-se com os seus colaboradores cada vez mais organizados, nomeadamente pelos gerentes e rececionistas (Pereira & Coutinho, 2007; Siqueira, 2018).

A grande pioneira no que diz respeito ao desenvolvimento da hotelaria foi a Europa, sobretudo na Inglaterra e França, sendo locais de grande importância histórica ao nível da hotelaria no século XIX (Motta & Edler, 2019).

No entanto, apenas as classes aristocratas é que poderiam usufruir dos hotéis, demonstrando assim a importância que cada indivíduo apresentava em relação à sociedade (Motta & Edler, 2019).

Deste modo, com a evolução dos meios de hospedagem, deixaram de ser simples locais de descanso, passando a um local de conforto e requinte, onde por vezes, apresentavam uma estadia melhor que as próprias residências dos visitantes, originando assim que as pessoas tivessem mais motivos para conhecer novos lugares (Motta & Edler, 2019).

A evolução da economia mundial, além de gerar um progressivo fluxo de viagens regionais e internacionais, é um grande impulsionador de redes hoteleiras (Pereira & Coutinho, 2007; Siqueira, 2018).

No que diz respeito à hotelaria nos dias de hoje, as principais preocupações prendem-se como o atendimento e a diversificação da oferta nos hotéis. Os colaboradores são formados tendo em conta as mais recentes técnicas de atendimento e direcionados aos clientes, algo não existente no passado (Pereira & Coutinho, 2007).

III.2. HISTÓRIA DA HOTELARIA EM PORTUGAL

Relativamente à hotelaria em Portugal, desde a altura dos descobrimentos, sempre foi ponto de passagem para vários tipos de viajantes, nomeadamente mercadores e intermediários que se dedicavam ao comércio colonial e os mercados do norte da Europa (Santos, 2017).

O turismo foi algo praticamente desconhecido até meados do século XIX e poucos os testemunhos sobre a hotelaria portuguesa até esta data, tendo os primeiros turistas se interessado pelo nosso país apenas no início do século XX (Cunha, 2010). A evolução do turismo em Portugal foi de encontro com o que se passava na Europa e no resto do mundo (Paulos, 2016).

Conforme o que acontecia na Europa central, essas situações eram depois multiplicadas pelo continente, como é o caso de alguns edifícios icónicos, como por exemplo *The Crystal Palace* em Londres, imitado no Palácio de Cristal no Porto, que já foi demolido (Paulos, 2016).

A evolução da hotelaria no país foi sendo de forma progressiva, pois o alojamento sempre esteve garantido, nomeadamente em mosteiros, abadias, albergues ou ainda estalagens (Paulos, 2016).

Contudo, é conhecido o Hotel *Lawrence* em Sintra estabelecido em 1764, ilustrado na **Figura 11**, sendo este o mais antigo da Península Ibérica em funcionamento, que teve como seu hóspede mais ilustre, o Lord Byron e também Eça de Queirós (Cunha, 2010; Lawrence's Hotel, 2023).



Figura 11: Lawrence's Hotel

Fonte: Lawrence's Hotel (2023)

Em 1840, a Agência Abreu abriu a primeira agência de viagens no mundo com atendimento físico ao cliente (Paulos, 2016).

Apenas a caminho do final do século XIX é que o turismo começou a ter mais importância no país, tendo-se consolidado como atividade económica no século XX (Paulos, 2016).

Apesar de oferecer boas condições naturais e a expansão dos transportes, estas não tiveram impacto positivo no turismo antes de meados do século XX, o que pode ser explicado pela falta de condições no que diz respeito à hospedagem e de investimentos neste setor (Santos, 2017). Uma das principais condicionantes ao desenvolvimento do turismo e que levava ao desencorajamento das viagens era sobretudo a falta e a má qualidade dos hotéis (Cunha, 2010; Santos, 2017). Contudo, além das condições naturais e expansão dos transportes, Portugal não tinha motivos de interesse, desde edifícios em más condições, as ruas eram sujas e os hábitos de limpeza da época chocavam os viajantes, como era o exemplo de deitar o lixo para as ruas a partir das janelas das suas

habitações, e segundo os viajantes e roteiros demonstrava a repulsa pela hospedagem, pois os espaços estavam cheios de bichos e insetos, como é o caso de moscas, percevejos, pulgas e ratos (Santos, 2017).

Segundo Cunha (2010) e Santos (2017) não seria tanto a falta de estabelecimentos, mas sim a má qualidade e as más instalações destes aliados à falta de higiene e o mau serviço que ofereciam. Para tentar combater esta situação, os proprietários dos estabelecimentos alteravam o nome destes, com o intuito de que com o uso de um estrangeirismo, pudessem atrair um maior número de clientes (Santos, 2017).

As estâncias termais nos finais do século XIX eram o principal ponto de atração das classes burguesas nacionais, que as procuravam sobretudo para se distrair e descansar, e não tanto para cura de doenças (Cunha, 2010; Silva, 2021).

A partir da década de 1880, a maioria dos guias legítima a qualidade do alojamento em Lisboa e Porto (Santos, 2017). No ano de 1906, foi criada a Sociedade Propaganda de Portugal, que da mesma forma às que existiam em espaço europeu, tinha como objetivo a promoção do turismo interno e externo, tal como a promoção do destino nos mercados emissores (Paulos, 2016). Foi associada a esta sociedade que surgiu a Escola Profissional da Casa Pia de Lisboa, sendo esta a primeira a formar profissionais na área de hotelaria no país (Paulos, 2016). A sociedade publicava periodicamente tudo o que estivesse ligado ao turismo, monumentos e locais de interesse, publicando e fazendo propaganda, sempre que possível, noutros países (Paulos, 2016; Silva, 2021).

No início do século XX surgiram diversos hotéis que alguns deles ainda hoje existem, tendo sido construídos também de forma a aumentar os recursos das diferentes regiões, como é o caso das áreas termais ou águas com propriedades benéficas para a saúde ou a locais de grande interesse turístico (Paulos, 2016; Silva, 2021).

Ainda abertos ao público, existem alguns hotéis de referência, como é o caso do Hotel do Bussaco, que foi aberto em 1907, o hotel *Reid`s* na ilha da Madeira, construído em 1891, o qual se transformou numa das referências do património histórico e cultural da região, o Hotel Avenida em Lisboa aberto em 1892, o Hotel *Palace* de Vidago, inaugurado em 1910, o Hotel do Monte de Santa Luzia, em Viana do Castelo, construído em 1918, sendo atualmente uma pousada (Cunha, 2010; Mota, 2022).



Figura 12: Hotel do Bussaco

Fonte: Booking.com (2023a)

O *Palace Hotel do Bussaco* ilustrado na **Figura 12**, atualmente um hotel de 5 estrelas, é um excelente exemplo da arquitetura manuelina-gótica, ocupa o palácio de caça dos últimos reis portugueses e localiza-se no coração da Serra do Bussaco, a cerca de 29 km de Coimbra (Booking.com, 2023a).

A evolução do turismo foi ainda alavancada com o aparecimento de novas vias de comunicação, com o surgimento dos primeiros aeroportos nacionais, nomeadamente o das Lajes em 1930, seguido do de Lisboa em 1942 e do Aeroporto do Porto em 1945 (Paulos, 2016).

Após o final da primeira Guerra Mundial e com novo interesse pelo turismo, deram-se novas foras de desenvolvimento e inovação turística, nomeadamente com a construção das pousadas, sendo que a primeira construção é datada de 1933, na ilha da Madeira, com a Pousada dos Vinháticos, que foi seguida pela Pousada de Elvas, em 1942 (Paulos, 2016), atualmente designada SL Hotel Santa Luzia, localizado na cidade de Elvas, classificada como Património Mundial pela UNESCO em 2012 (Booking.com, 2023b).



Figura 13: Pousada dos Vinháticos

Fonte: Autor, 2023

A Pousada dos Vinháticos ilustrada na **Figura 13** situa-se no vale da Serra de Água, na ilha da Madeira, rodeada de paisagens verdejantes, a cerca de 660 metros de altitude.

As pousadas apareceram pela carência de haver alojamento digno em Portugal, além disso, também ficaram marcadas pelas paisagens e os locais em que se inserem (Paulos, 2016).

Durante o Estado Novo, as atividades turísticas no nosso país eram na sua maioria, quase sempre atrasadas relativamente ao que se praticava no resto da Europa, pelo que o período após o 25 de abril de 1974 foi determinante para o crescimento turístico que se reflete nos dias de hoje (Paulos, 2016). Várias iniciativas foram feitas de modo a atrair mais turistas estrangeiros, como é o caso de Lisboa – Capital Europeia da Cultura no ano de 1994, a Expo'98, Porto – Capital Europeia da Cultura em 2001 e o Euro 2004. Estas situações estão também associadas ao aparecimento das companhias de voos *low-cost* (Paulos, 2016). Nos últimos anos, Portugal tem sido já várias vezes reconhecido nos prémios internacionais relacionados com o Turismo, levando a um interesse crescente pelo nosso país (Paulos, 2016).

III.3. EVOLUÇÃO DA HOTELARIA NA ILHA MADEIRA

De acordo com Marujo (2013) e Silva, Carvalho e Adelino (2023) o turismo na Madeira teve o seu início no século XV, contudo a atividade turística só assumiu mais relevância nos finais do século XVIII, tornando a ilha da Madeira uma das primeiras regiões turísticas do mundo, que se mantém desde o século XVIII até ao presente (Vieira, 2008; Silva *et al.*, 2023).



Figura 14: Ilha da Madeira

Fonte: Turismo de Portugal (2013)

A **Figura 14** apresenta o mapa da ilha da Madeira, onde podemos ver sua distribuição geográfica e ter noção da sua orografia, servindo assim de enquadramento para este capítulo do estudo.

A ilha da Madeira localiza-se no Oceano Atlântico a sudoeste de Portugal Continental. Relativamente à sua geografia, a ilha da Madeira está situada entre os paralelos 33° 52' N e 32° 38' N e os meridianos 17° 16' W e 16° 39' W, tendo um comprimento máximo de 58 km desde a Ponta de São Lourenço, a nascente, e a Ponta do Pargo, a poente. De acordo com a largura máxima, esta tem cerca de 23 km, compreendidos entre a Ponta de São Jorge, a Norte, e a Ponta da Cruz, a Sul. A ilha possui um total de 153 km de comprimento total de linha de costa (APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira SA, 2015).

O aspeto geológico e a sua localização geográfica levam a que o clima seja agradável, tornando assim a ilha como destino turístico durante todo o ano (Marujo, 2013).

O crescimento e desenvolvimento do turismo na Ilha da Madeira estiveram sempre ligados às qualidades do clima madeirense e aos seus efeitos terapêuticos e à beleza da paisagem (Marujo, 2013; Silva *et al.*, 2023). A ilha foi desde então um espaço aprazível de acolhimento, sendo que alguns ficam rendidos pelo fascínio da sua beleza, outros pela necessidade de encontrar no clima da ilha as condições de alívio e cura para a tuberculose (Vieira, 2008). Deste modo, a ilha da Madeira passou a ser conhecida como um destino de saúde, para a terapêutica de patologias pulmonares através dos guias médicos internacionais do século XIX, que funcionava assim como meio de promoção turística do destino (Castanho, Lousada, Camacho, Gómez, Loures & Cabezas, 2018). Com estes desenvolvimentos foram criadas políticas turísticas, desde propaganda e comunicações, criação de infraestruturas hoteleiras, comunicações internas e recintos desportivos e de jogo (Castanho *et al.*, 2018).

Relativamente às infraestruturas hoteleiras, em 1840 existiam apenas os hotéis *The London Hotel* e o *Yate's Hotel Family*. Com o aumento dos visitantes, o número das unidades hoteleiras também acompanhou a evolução, e em 1889 aumentou dez unidades hoteleiras, nomeadamente, o *Edinburg Hotel*, *Santa Clara Hotel*, *Milles Hotel*, *German Hotel*, *Boa Vista Hotel*, *Cardwell Hotel*, *Victoria Hotel*, *Hotel Central*, *Hotel Funchal* e o *Hotel Lisbonense*. Em 1891 surgem mais dois hotéis, o *Carmo Hotel* e o *Reid's New Hotel*, para fazer face a este desenvolvimento (Marujo, 2013).

Até 1930 a ilha da Madeira foi uma zona de passagem dos transatlânticos, estando localizada numa área geográfica menos conflituosa. Com a Segunda Guerra Mundial no início do século XX, o setor hoteleiro sofreu quebra devido ao encerramento de várias unidades hoteleiras (Marujo, 2013; Castanho *et al.*, 2018).

Com o desenvolvimento dos meios de ligação à ilha, designadamente com a inauguração do Aeroporto do Funchal em 1964, surgem novos estabelecimentos hoteleiros para fazer face ao crescimento do número de turistas (Marujo, 2013; Castanho *et al.*, 2018).

Estabelecimentos de alojamento turístico				
Localização geográfica (NUTS - 2013)	Região Autónoma da Madeira			
Período anual	2021			
Tipo (alojamento turístico)	T: Total	01: Hotelaria	02: Alojamento local	03: Turismo no espaço rural e de habitação
Estabelecimentos de alojamento turístico (N.º)	341	117	172	52

Tabela 1: Estabelecimentos de alojamento turístico na RAM

Fonte: INE.PT (2023b), extraído em 2023-01-19

A **Tabela 1** apresenta a quantidade de estabelecimentos de alojamento turístico, nomeadamente em relação à hotelaria, ao alojamento local e ao turismo em espaço rural e de habitação, com localização geográfica limitada à Região Autónoma da Madeira, tendo 2021 como ano de referência. Em 2021 existiam na Região Autónoma da Madeira 341 estabelecimentos de alojamento turístico, dos quais 117 são hotéis, 172 alojamento local e 52 em turismo no espaço rural e de habitação (INE.PT, 2023b).

De acordo com o Atlas da Deloitte (2020), a ilha da Madeira apresenta mais e maiores hotéis, comparativamente com a restante realidade nacional.

III.4. CLASSIFICAÇÃO DOS EMPREENDIMENTOS TURÍSTICOS

Os empreendimentos turísticos são classificados por categorias mediante um conjunto de requisitos que se encontram estipulados genericamente no Regime Jurídico dos Empreendimentos Turísticos (RJET), republicado pelo Decreto-Lei n.º 80/2017, de 30 de junho e alterado pelo Decreto-Lei n.º 9/2021, de 29 de janeiro, ou nos regulamentos por tipologias que dele derivam (Turismo de Portugal, 2023a).

Os empreendimentos turísticos são classificados nas seguintes categorias:

- **Estabelecimentos hoteleiros**
 - Hotéis – 1 a 5 estrelas
 - Hotéis-Apartamento – 1 a 5 estrelas
 - Pousadas – exploradas diretamente pela ENATUR, ou por terceiros mediante contratos de franquia ou cessão de exploração, não exibem

estrelas, mas seguem os critérios de 3 ou 4 estrelas conforme o tipo de classificação de edifício ou património onde são instaladas

- **Aldeamentos turísticos** – 3 a 5 estrelas
- **Apartamentos turísticos** – 3 a 5 estrelas
- **Conjuntos turísticos** - não existe diferenciação por estrelas

Os conjuntos turísticos são igualmente classificados no seu todo, de acordo com os requisitos mínimos estabelecidos no RJET. Os empreendimentos turísticos neles integrados são avaliados e classificados individualmente de acordo com a tipologia respetiva.

- **Empreendimentos de turismo de habitação** - não existe diferenciação por estrelas, a classificação é turismo de habitação
- **Empreendimentos de turismo no espaço rural**
 - Casa de campo (não existe diferenciação por estrelas, a classificação é casa de campo)
 - Agroturismo (não existe diferenciação por estrelas, a classificação é agroturismo)
 - Hotéis rurais – 3 a 5 estrelas
- **Parques de campismo e caravanismo** – podem optar por não ter estrelas ou, com mais requisitos acrescidos, 3 a 5 estrelas

Na Região Autónoma da Madeira existem um total de 220 empreendimentos turísticos, discriminados de acordo com a classificação da **Tabela 2**, dos quais mais de metade são estabelecimentos hoteleiros.

Classificação dos empreendimentos turísticos	Número de unidades alojamento
Estabelecimento hoteleiro	128
Aldeamento turístico	1
Apartamento turístico	14
Conjunto turístico	4
Empreendimento de turismo de habitação	2
Empreendimento de turismo no espaço rural	69
Parque de campismo e/ou caravanismo	2
Total	220

Tabela 2: Número de empreendimentos turísticos na RAM

Fonte: Turismo de Portugal (2023b), extraído em 2024-02-19

A classificação dos empreendimentos turísticos tem natureza obrigatória, competindo ao Turismo de Portugal classificar os seguintes empreendimentos turísticos:

- Estabelecimentos Hoteleiros
- Aldeamentos Turísticos
- Apartamentos Turísticos
- Conjuntos Turísticos
- Hotéis Rurais

Com exceção dos conjuntos turísticos, estas tipologias classificam-se nas respetivas categorias atendendo à qualidade do serviço e das instalações, nomeadamente características das instalações e equipamentos, serviço de receção e portaria, serviço de limpeza e lavandaria, serviço de alimentação e bebidas e serviços complementares, cujos requisitos encontram-se definidos por portaria regulamentar.

A referida portaria distingue entre requisitos mínimos e requisitos opcionais, cujo somatório permite alcançar a pontuação necessária para a obtenção de determinada classificação.

Os estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos e apartamentos turísticos são regulamentados pela Portaria n.º 309/2015, de 25 de setembro (Diário da República 1ª série, n.º 188 de 25 de setembro, 2015), retificada pela Declaração de Retificação n.º 49/2015, de 2 de novembro (Diário da República 1ª série, n.º 214 de 2 de novembro, 2015), que republica as tabelas de requisitos.

Os empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural são regulamentados pela Portaria n.º 937/2008, de 20 de agosto (Diário da República 1ª série, n.º 160 de 20 de agosto, 2008), retificada pela Declaração de Retificação n.º 63-A/2008, de 17 de outubro (Diário da República 1ª série, n.º 202 de 17 de outubro, 2008).

Os hotéis rurais devem cumprir os requisitos comuns aos empreendimentos de turismo no espaço rural previstos na Portaria n.º 937/2008, de 20 de agosto (Diário da República 1ª série, n.º 160 de 20 de agosto, 2008), conforme dispõe o seu artigo 25.º, classificando-se nas categorias de 3 a 5 estrelas de acordo com o disposto na portaria que regulamenta os estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos e apartamentos turísticos (Portaria n.º 309/2015, de 25 de setembro (Diário da República 1ª série, n.º 188 de 25 de setembro, 2015), retificada pela Declaração de Retificação n.º 49/2015, de 2 de novembro (Diário da República 1ª série, n.º 214 de 2 de novembro, 2015)) prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo

4.º do RJET (Decreto-Lei nº 80/2017), devendo também observar os requisitos nela previstos.

Relativamente aos empreendimentos turísticos qualificados como parques de campismo e de caravanismo, empreendimentos de turismo de habitação, casa de campo e agroturismo, a competência para a sua classificação é da competência das Câmaras Municipais.

A Câmara Municipal determina a classificação de acordo com a autorização de utilização para fins turísticos, nos casos em que tenha sido realizada vistoria nos termos do artigo 65.º do Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE), ou após auditoria de classificação realizada pela Câmara Municipal, que posteriormente fixa a classificação do empreendimento turístico (Turismo de Portugal, 2022).

De acordo com as estatísticas do turismo para o ano 2022 (INE.PT, 2023a), os hotéis representaram 77,1%, dos estabelecimentos de hotelaria em funcionamento, seguindo-se os apartamentos turísticos representando 10% e os hotéis-apartamentos 7,7%.

Podemos verificar no anexo 3 que em 2022 estavam em atividade 2.025 estabelecimentos da hotelaria, incluindo hotéis, hotéis-apartamentos, pousadas, Quintas da Madeira, apartamentos e aldeamentos turísticos. Relativamente aos estabelecimentos de alojamento turístico, a hotelaria representa 28,5% do total de estabelecimentos e 75,3% da capacidade em camas disponíveis (INE.PT, 2023a).

III.5. REQUISITOS QUE INFLUENCIAM O TRABALHO POR TURNOS

De entre os requisitos mínimos e requisitos opcionais estipulados para os empreendimentos turísticos na Portaria n.º 309/2015 (Diário da República 1ª série, n.º 188 de 25 de setembro, 2015), retificada pela Declaração de Retificação n.º 49/2015 (Diário da República 1ª série, n.º 214 de 2 de novembro, 2015), a ser cumpridos pelos estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos e hotéis rurais, destacam-se aqueles que poderão influenciar ou originar o trabalho por turnos e/ou noturno, designadamente: serviço de pequeno-almoço, refeições e receção presencial.

Estabelecimentos hoteleiros e Hotéis Rurais			
Requisitos	***	****	*****
Serviço de refeições 7 dias por semana	Opcional	Opcional	Obrigatório
16 horas de <i>room service</i> de bebidas e refeições ligeiras	Opcional	Obrigatório	-
24 horas de <i>room service</i> de bebidas e refeições ligeiras	Opcional	-	Obrigatório
Pequeno-almoço <i>buffet</i> ou <i>à la carte</i>	Opcional	Obrigatório	Obrigatório
Serviço de receção presencial 16 horas	Obrigatório	Obrigatório	-
Serviço de receção presencial 24 horas	Opcional	Opcional	Obrigatório

Tabela 3: Requisitos mínimos dos estabelecimentos hoteleiros e hotéis rurais

Fonte: Diário da República (2015)

De acordo com os requisitos mínimos a cumprir indicados na **Tabela 3** constata-se que os estabelecimentos de quatro e cinco estrelas são mais propensos ao trabalho por turnos, uma vez que devem obrigatoriamente cumprir 16 ou 24 horas de *room service*¹ de bebidas e refeições ligeiras, oferecer um serviço de pequeno-almoço *buffet* ou *à la carte*², bem como um serviço de receção presencial durante 16 ou 24 horas por dia, consoante se trate de quatro ou cinco estrelas, respetivamente.

Os estabelecimentos de três estrelas cumprem obrigatoriamente apenas o serviço de receção presencial de 16 horas por dia. Os restantes estabelecimentos, com menos estrelas ou de outra tipologia, não foram referenciados na tabela anterior, uma vez que os requisitos mencionados são opcionais para estes estabelecimentos.

Na Região Autónoma da Madeira estão inscritos 20 estabelecimentos hoteleiros e/ou hotéis rurais de cinco estrelas.

O anexo 1 apresenta a lista de todos os hotéis cinco estrelas existentes na Região Autónoma da Madeira, com destaque para o hotel alvo deste estudo, com capacidade para albergar 440 hóspedes. 70% dos hotéis de cinco estrelas tem a sua localização na zona do Funchal, mas ainda assim com representação de 5% nos concelhos de Câmara de Lobos, Calheta, Santa Cruz e Machico, que corresponde a uma unidade hoteleira em cada um dos concelhos, e de 10%, correspondendo a duas unidades hoteleiras, na ilha vizinha, Porto Santo. É também possível aferir que proporcionalmente à localização, a capacidade de albergar um maior número de clientes situa-se nas unidades hoteleiras localizadas no

¹ *Room service* é considerado o serviço que permite aos clientes de um hotel realizar diferentes tipos de pedidos, sendo estes entregues no quarto (Cambridge Dictionary, 2024d).

² O serviço de *buffet* destina-se normalmente a servir um grande número de pessoas, onde estas podem se servir de grande variedade e quantidade de comida, enquanto no serviço *à la carte*, o cliente escolhe o prato pretendido do menu (Cambridge Dictionary, 2024b, 2024a).

Funchal, perfazendo 80% do total da capacidade, seguido de Porto Santo com 11%, Calheta com 5%, Machico com 3% e Câmara de Lobos com 1%. O concelho de Santa Cruz apresenta uma capacidade reduzida, inferior a 0,5%, capaz de hospedar apenas 30 pessoas.

Relativamente aos estabelecimentos hoteleiros e/ou hotéis rurais de quatro estrelas, estes ascendem a 73 estabelecimentos na Região Autónoma da Madeira. No anexo 2 estão representados todos os hotéis quatro estrelas existentes na RAM, de onde foi selecionado também um hotel, com capacidade para hospedar 339 pessoas. Os hotéis de quatro estrelas localizam-se na sua maioria na cidade do Funchal, contudo, contrariamente aos hotéis de cinco estrelas, os hotéis de quatro estrelas possuem mais unidades espalhadas um pouco por toda a ilha.

Visto a maioria dos hotéis se localizar na capital, representa 52% da totalidade de hotéis quatro estrelas, seguido de Santa Cruz com 18%, Porto Santo com 8%, Calheta com 7%, Machico, Porto Moniz, Santana e São Vicente com 3%, e finalmente Ribeira Brava, Ponta do Sol e Câmara de Lobos com 1% da oferta hoteleira da categoria quatro estrelas.

Da mesma forma é onde a capacidade de albergue tem o seu valor mais elevado, onde a cidade do Funchal representa 60% da capacidade global, seguida por Santa Cruz com 20%, Porto Santo com 7%, Calheta com 4%, Machico 3%, Santana e São Vicente com 2% e apenas 1% em Ponta do Sol e Porto Moniz. Os concelhos de Câmara de Lobos e Ribeira Brava detêm uma capacidade de albergue pouco significativa, inferior a 0,5% cada um.

Podemos ainda observar que o número de hotéis-apartamento de quatro estrelas é superior ao de cinco estrelas, representando cerca de 30% da oferta hoteleira de quatro estrelas e apenas 5% da oferta hoteleira de cinco estrelas. Verifica-se igualmente que os hotéis rurais são inexistentes na categoria de cinco estrelas e representam cerca de 7% da oferta hoteleira da categoria de quatro estrelas.

III.6. GRUPO *HOTI* HOTÉIS

A *Hoti* Hotéis é uma cadeia hoteleira com 100% de capitais portugueses, que se dedica à prestação de serviços hoteleiros, sob a forma de propriedade, exploração, gestão ou

franquia. Neste âmbito, a cadeia hoteleira criou um conjunto de empresas de forma a corresponder às exigências dos diferentes modelos de negócio (Hotihoteis, 2023).

Em 1978, o grupo hoteleiro *Hoti Hotéis* iniciou a sua atividade, estando atualmente ligado a inúmeros empreendimentos de relevo em Portugal e nos países africanos de língua oficial portuguesa. No entanto, o grande impulso do mesmo dentro do mercado nacional registou-se quando o então Hotel TRYP Lisboa Oriente, atualmente *Meliá Lisboa Oriente*, o primeiro hotel de propriedade desenvolvido pela *Hoti Hotéis*, foi selecionado pela Expo'98 para efetuar a prestação de serviços hoteleiros durante o decorrer do evento. Atualmente, é o quinto maior grupo hoteleiro em território português (Hotihoteis, 2023).

Em 2019 o grupo *Hoti Hotéis* ocupava a quinta posição no *ranking* nacional dos grupos hoteleiros em Portugal (Deloitte, 2020).

A rede de hotéis do grupo é extensa a nível nacional, possuindo quinze unidades hoteleiras em território continental, uma unidade hoteleira fora do território nacional, em Maputo, Moçambique, e dois hotéis situados na Região Autónoma da Madeira, tal como podemos ver na **Figura 15**, o hotel *Golden Residence* e o hotel *Meliá Madeira Mare Resort Hotel & Spa* (Hotihoteis, 2023).



Figura 15: Localização dos hotéis do grupo Hoti Hotéis na RAM

Fonte: Hotihoteis (2023)

III.6.1. HOTEL *MELIÁ MADEIRA MARE*

O *Meliá Madeira Mare Hotel & Spa*, que se encontra representado na **Figura 16**, é o primeiro hotel com a marca Internacional *MELIÁ HOTELS & RESORTS* a abrir na ilha da Madeira e o primeiro hotel de cinco estrelas da marca em Portugal (Hotihoteis, 2023).



Figura 16: *Meliá Madeira Mare Hotel & SPA*

Fonte: Hotihoteis (2023)

O *Meliá Madeira Mare* é um estabelecimento hoteleiro de cinco estrelas com vista sobre o Oceano Atlântico e com acesso à promenade marítima bem como à Praia do Gorgulho, localizado na Rua do Leichlingen n.º 2, 9000-003 Funchal, em plena zona do Lido, apenas a 10 minutos do centro do Funchal, a 5 minutos dos principais centros comerciais e de lazer da zona turística e a cerca de 20 minutos do aeroporto. O hotel conta com 220 quartos modernos e confortáveis, com varanda privativa e, na sua maioria, vista para o mar. As linhas do hotel são contemporâneas e de inspiração marítima, de acordo com o meio ambiente que o rodeia. Conta com uma vasta oferta de serviços, entre os quais 2 restaurantes, 3 bares, salas de reunião e congressos, piscina exterior e interior, *fitness club*, um completo EL SPA e estacionamento (Hotihoteis, 2023). Quanto às acomodações, as opções de quarto incluem Duplos/*Twins* e *Suites*, com varandas privadas (Booking.com, 2010).

O hotel está inscrito no Registo Nacional de Turismo com o número de registo 59 e a sua localização encontra-se na **Figura 17** (Meliá Madeira Mare, 2023).

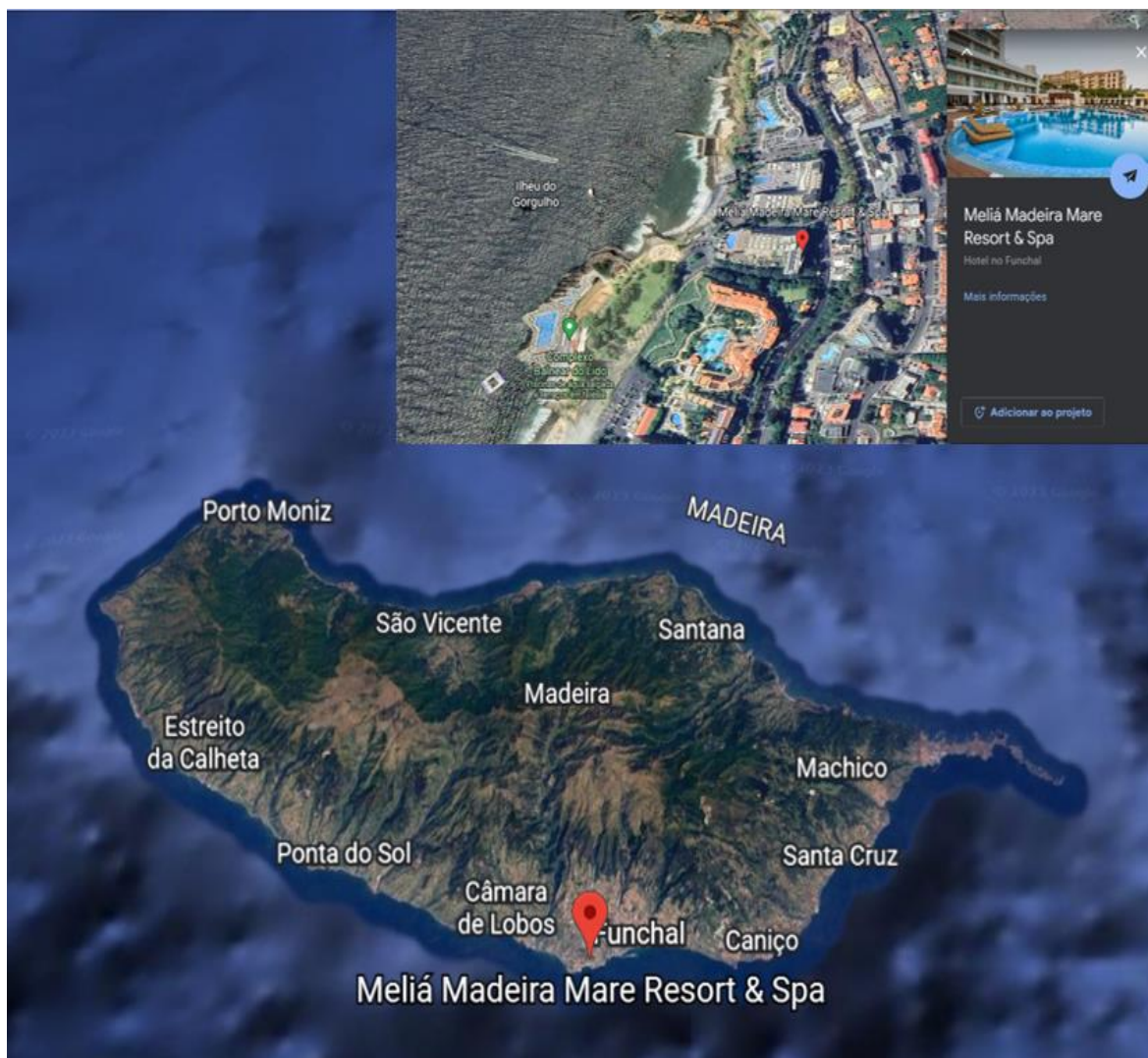


Figura 17: Localização *Meliá Madeira Mare Hotel & Spa*

Fonte: Google Maps (2023)

III.6.2. HOTEL GOLDEN RESIDENCE

O *Golden Residence* é um hotel de quatro estrelas, com 172 quartos, espalhados por três blocos, situado na Rua do Cabrestante n.º 25, 9000-105 Funchal, numa zona nobre na costa sul da Madeira, a cerca de quatro quilómetros do centro do Funchal e está apresentado na **Figura 18** (Hotihoteis, 2023).



Figura 18: Hotel Golden Residence

Fonte: Hotihoteis (2023)

Este hotel prima pela conjugação de conforto, design e localização privilegiada na costa sul da Ilha da Madeira, vista sobre o Oceano Atlântico, nomeadamente sobre a Praia Formosa, a maior praia de seixos da Madeira, e o Cabo Girão, o promontório mais alto da Europa, tornando-se assim uma unidade hoteleira de referência no Funchal (Hotihoteis, 2023).

O hotel dispõe de muitos espaços abertos e jardins, possibilitando o aproveitamento ao máximo da luz natural, e de áreas públicas funcionais, tais como piscina exterior para adultos e outra dedicada às crianças, piscina interior, spa, sauna, banho turco, ginásio, sala multiusos, biblioteca, sala de meditação, um restaurante e um bar. Quanto às acomodações, estas são modernas e diversas, distribuindo-se pelas seguintes categorias: *Singles*, *Duplos/Twins*, *Suites* e *Apartamentos*, com varandas privadas (Booking.com, 2010).

O hotel está inscrito no Registo Nacional de Turismo com o número de registo 7182 (Golden Residence, 2023).

Na **Figura 19** encontra-se a localização geográfica da unidade.



Figura 19: Localização Hotel *Golden Residence*

Fonte: Google Maps (2023)

IV. METODOLOGIA APLICADA

Para a elaboração desta dissertação sobre o *Trabalho Noturno e por Turnos: as suas Implicações na Saúde e Segurança dos Trabalhadores da Hotelaria* são seguidos diversos procedimentos por forma a dar resposta aos objetivos do trabalho.

Uma das ferramentas de pesquisa que é utilizada cada vez mais é o estudo de caso, que oferece um contributo único tendo em vista fenómenos sociais, individuais e organizacionais (Yin, 2015).

De modo a atingir o objetivo delineado para a execução de um trabalho, é necessário a elaboração de todo um processo (Campenhoudt, Marquet & Quivy, 2017). A escolha do processo que melhor se adequa ao tema, é fundamental para um resultado bem-sucedido (Djokikj & Kandikjan, 2023).

O início de uma pesquisa ou de um trabalho, segundo Campenhoudt *et al.* (2017) o panorama é quase idêntico, sendo que temos alguma noção, mesmo que vagamente daquilo que queremos aprofundar no estudo. Numa fase inicial, é necessário ter em conta que existem diversos passos a seguir e daí ter noção da complexidade e respetivas dificuldades que podem surgir durante o desenvolvimento da investigação sobre o tema (Jacquinet, 2021). É necessário escolher e implementar diferentes técnicas de pesquisa, numa fase inicial, para ir de encontro ao assunto pretendido, antes da formulação de hipóteses de pesquisa (Campenhoudt *et al.*, 2017).

Uma das formas de atingir os objetivos do estudo é seguir proposições teóricas e revisão da literatura, levando a um conjunto de questões que podem se levantar (Yin, 2015).

As hipóteses de pesquisa são essenciais para que seja efetuada a elaboração de um trabalho (Jacquinet, 2021).

Deste modo, a realização desta dissertação sobre o *Trabalho Noturno e por Turnos: as suas Implicações na Saúde e Segurança dos Trabalhadores da Hotelaria* apresenta diferentes hipóteses:

H1 - Existem Implicações na Saúde dos Trabalhadores da Hotelaria que trabalham no turno noturno e por turnos?

H2 - Existem Implicações na Segurança dos Trabalhadores da Hotelaria que trabalham no turno noturno e por turnos?

Tendo em conta as diferentes hipóteses aqui apresentadas e as diferentes formas de abordagem ao tema em questão, foi efetuada uma vasta revisão bibliográfica com diversos artigos publicados sobre o tema em questão (Sá, Costa & Moreira, 2021; Alexandra & Freire, 2018; Antunes, 2021; Bernardo *et al.*, 2015; Cerqueira, 2021; CUF.PT, 2022; Lérias, 2021; Lourenço *et al.*, 2008; Santos *et al.*, 2007; Martins, 2017; Sousa, 2016; Teixeira, 2021). Contudo, é necessário ao autor demarcar limites para o caso de estudo pretendido (Moreira *et al.*, 2021). Após demarcar esses limites, é necessário instituir uma revisão bibliográfica sobre o tema do trabalho em questão e identificar onde e como aplicar o questionário para o estudo de caso (Sá *et al.*, 2021).

Para compreender melhor o significado de um tema ou comportamento e poder fazer um balanço mais assertivo de uma situação, o autor deverá investigar mais profundamente o tema em questão (Campenhoudt *et al.*, 2017).

O estudo de caso é uma das ferramentas ao dispor para a observação de factos atuais, quando não é possível modificar comportamentos importantes (Yin, 2015), permite ainda aprofundar o conhecimento existente até então sobre o tema em questão, obtendo assim novas informações e desenvolvimento de novos trabalhos no futuro (Moreira, 2021). O estudo de caso tem como meta efetuar uma análise generalista, por oposição à análise particular (Yin, 2015). Além da importância de escolher quais as opções de metodologia a utilizar, é necessário conseguir alcançar a essência do tema em questão através de variadas estratégias, podendo assim se adaptar às diversas alterações que podem surgir aquando do desenvolvimento de um estudo (Sá *et al.*, 2021).

Uma forma de recolha de dados é através de inquérito por questionário, sendo esta uma forma normalmente utilizada em estudos de maior escala, de modo a abranger um maior número de inquiridos podendo assim quantificar os dados obtidos (Sá *et al.*, 2021). Contudo, é necessário ter em conta que para manter a objetividade no tema do trabalho, as questões têm de ser diretas, focadas e com *layout* apelativo de modo a evitar a dispersão e não ser entediante para o público-alvo (Sá *et al.*, 2021).

De acordo com Yin (2015), a análise de dados implica o exame, a categorização e a classificação dos eventos, ou por outro lado, corroborar as proposições iniciais do estudo (Yin, 2015). Neste sentido, todo o processo de recolha de dados tem de ser planeado e executado de forma rigorosa para limitar as dificuldades e aumentar a qualidade do estudo (Sá *et al.*, 2021).

Este estudo foi aplicado, exclusivamente, nos hotéis que representam o grupo *Hoti* na ilha da Madeira, o Hotel *Meliá Madeira Mare*, de cinco estrelas e o Hotel *Golden Residence*, de quatro estrelas.

Para a sua aplicação, a direção de ambos os hotéis foi contactada através de email e depois diretamente através de reunião presencial, com o intuito de apresentar o questionário, esclarecer as dúvidas e o âmbito da sua aplicação, tendo sido abordado, no caso do Hotel *Meliá Madeira Mare*, o Diretor Geral Sr. João Sanches e o Assistente de Direção de Alojamentos Sr. Paulo Escórcio. No caso do Hotel *Golden Residence* foi contactada a Diretora Geral Dr.^a Arcília Martin.

Nestas reuniões foram delineados as datas e os canais de aplicação do questionário, para que este ocorresse em simultâneo em ambos os hotéis, tendo obtido *feedback* positivo e imediato de ambas as direções. De referir que o público-alvo são 99 funcionários referentes ao Hotel *Meliá* e 67 funcionários do Hotel *Golden Residence*, sendo que destes, 49 são funcionários diretos do hotel e os restantes em regime de *outsourcing*, nomeadamente 13 no departamento de *housekeeping*³, 3 referentes à equipa de segurança, 1 jardineiro e 1 terapeuta de *SPA*, perfazendo um total de 166 colaboradores em ambos os hotéis.

Os estudos de caso são um processo de pesquisa de um determinado tipo de realidade analisada de forma atual em contexto particular (Moreira *et al.*, 2021), sendo que o inquérito faz parte desse mesmo processo, com perguntas mais ou menos diretas, estando ou não o autor presencialmente (Sá *et al.*, 2021).

A recolha de dados pode utilizar diferentes práticas e ferramentas, sendo que pode ser através do método quantitativo ou qualitativo ou ambos (Moreira *et al.*, 2021). Uma das melhores formas para efetuar a análise dos dados é transformá-los convenientes à análise estatística, por exemplo, pela atribuição de valores quantitativos a acontecimentos qualitativos (Yin, 2015).

Relativamente ao estudo de caso neste tema, a metodologia aplicada foi através do método quantitativo, sendo que na sua fase inicial foi utilizado o método qualitativo na parte da recolha de dados através de um questionário aos funcionários de duas unidades hoteleiras, quando questionados sobre o seu grau de concordância com diferentes afirmações.

³ *Housekeeping* é considerado o departamento destinado à limpeza e decoração do hotel, desde as zonas públicas, andares, quartos, lavandaria e rouparia (Cambridge Dictionary, 2024c).

A escala de *Likert* é das mais utilizadas devido à sua simplicidade e fiabilidade, principalmente na medição de atitudes e opiniões (Monte, 2020). Contudo e tendo em conta que foi aplicada a escala de *Likert*, de 5 pontos, no sentido de medir a intensidade de opinião dos inquiridos, onde o grau de concordância vai desde o Discordo Completamente, Discordo, Não concordo nem discordo, Concordo e Concordo Completamente, ao qual foi atribuída a pontuação quantitativa no valor de -2, -1, 0, 1 e 2, respetivamente, as respostas foram analisadas quantitativamente do seguinte modo: obtiveram-se os resultados para cada afirmação, multiplicando o valor atribuído a cada resposta pelo número respetivo de respostas, obtendo assim um resultado quantitativo.

A análise dos resultados permite uma comparação entre diferentes variáveis e estabelecer relação entre as mesmas. Contudo, no inquérito, pode não ser utilizado exclusivamente o método quantitativo, mas também qualitativo ou ainda misto, conforme a natureza do estudo (Sá *et al.*, 2021). A análise de dados de um grande número de inquiridos de forma correta e organizada, requer que seja efetuado informaticamente (Moreira *et al.*, 2021).

Para o tratamento dos dados obtidos através do questionário aplicado através de *link* do *Google Forms*, foi utilizado o *software* Excel do Microsoft Office, que podia ser acedido através do *link*:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScs9Lvmmc-LhUyKPGkzrqDrIUdbyrqrI_zJ2qc8OZLOTdldVw/viewform?usp=sf_link

O questionário, aplicado de forma eletrónica, apresenta alguns aspetos positivos, como sendo a rapidez e facilidade em aplicar o inquérito a todo o público-alvo. Contudo, podem verificar-se alguns aspetos negativos, pois durante o prazo delineado para responder pode não ser conveniente para os inquiridos, bem como a falta de motivação para responder, estes terão de ter alguns conhecimentos a nível digital e acesso à internet (Sá *et al.*, 2021).

O questionário está dividido em três fases diferenciadas, começando pela introdução, onde o autor apresenta o tema em estudo e quais os objetivos. Deste modo demonstra a importância das respostas do inquérito na execução e finalidade do estudo. É ainda apresentada a declaração de confidencialidade das respostas e garantia de anonimato de todos os inquiridos, indo de encontro com o Regime Geral de Proteção de Dados (Sá *et al.*, 2021).

De forma a legitimar o estudo de caso, é necessária uma descrição pormenorizada e respetiva fundamentação das questões apresentadas, tendo em conta o tema em estudo

(Moreira *et al.*, 2021). Ao desenvolver um processo de investigação, uma parte fundamental é a análise dos dados (Costa *et al.*, 2021).

No tratamento de dados foi utilizada a função estatística “CORREL” do *software* Excel para os testes de correlação entre as diferentes questões, podendo assim chegar a diferentes conclusões, indo de encontro com a bibliografia apresentada durante o desenvolvimento do trabalho. A função “CORREL” retorna o coeficiente de correlação de dois intervalos de células, de forma a determinar a relação entre duas propriedades, obtidas a partir de dois intervalos de valores de células. A equação para o coeficiente de correlação é:

$$Correl(X, Y) = \frac{\Sigma(x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\Sigma(x - \bar{x})^2 \Sigma(y - \bar{y})^2}}$$

onde \bar{x} e \bar{y} são as médias de amostra MÉDIA(matriz1) e MÉDIA(matriz2) (Microsoft, 2023).

O exemplo a seguir retorna o coeficiente de correlação dos dois conjuntos de dados nas linhas 2 e 3.

	A	B	C	D	E	F
1	Nas afirmações que se seguem, indique o seu grau de concordância.	Nunca	Raramente	Às vezes	Muitas vezes	Com regularidade
2	Toma ou já tomou medicação para regular o sono?	-68	-6	0	3	2
3	Já sentiu necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado?	-62	-9	0	6	0

Tabela 4: Exemplo de dois conjuntos de dados

Fonte: Autor, 2024

Fórmula: = CORREL (B2:F2;B3:F3)

Resultado: 0,995888923

O coeficiente de correlação varia entre +1 e -1, indicando correlação positiva (+1) ou negativa (-1) entre as matrizes. A correlação positiva indica que, se os valores de uma matriz estão aumentando, os valores da outra matriz também aumentam. Inversamente, uma correção negativa expressa que, se os valores de uma matriz aumentam, os valores da outra matriz diminuem. Um coeficiente de correlação que está mais próximo de 0, indica nenhuma correlação ou correlação muito fraca. Os coeficientes de correlação podem ser sintetizados como se segue:

Valor da correlação (+ ou -)	Interpretação da correlação
0,00 a 0,19	Muito fraca ou inexistente
0,20 a 0,39	Fraca
0,40 a 0,69	Moderada
0,70 a 0,89	Forte
0,90 a 1,00	Muito forte

Tabela 5: Coeficientes de correlação

Fonte: Shimakura (2006)

Para ir de encontro com o tema, o estudo de caso nos hotéis do grupo *Hoti* na ilha da Madeira, nomeadamente o hotel *Meliá Madeira Mare* e o hotel *Golden Residence*, foram submetidos a um questionário de forma a obter dados fidedignos de trabalhadores da área da hotelaria sobre o tema deste estudo “Trabalho Noturno e por Turnos: as suas Implicações na Saúde e Segurança dos Trabalhadores da Hotelaria”.

O questionário aplicado nas Unidades Hoteleiras foi dividido em diferentes partes, com o intuito de obter resultados mais exatos de acordo com o tema em estudo.

Inicialmente, de forma a perceber o tipo de colaborador, foi questionado há quantos anos trabalha em hotelaria (Pimenta *et al.*, 2012), que classificação tem a unidade hoteleira onde trabalha e qual o departamento onde exerce as suas funções (Lee & Rhie, 2022).

1. Há quantos anos trabalha na Hotelaria? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano
- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- Mais de 20 anos

2. Qual é a classificação do hotel onde trabalha: *

Marcar apenas uma oval.

4 *

5 *

3. Qual o departamento, no qual exerce funções, dentro da Unidade Hoteleira? *

Marcar tudo o que for aplicável.

Bar

Restaurante

Cozinha

Recepção

Portaria

Segurança

Outra: _____

De seguida e já de forma diretamente relacionada com o estudo em causa, os colaboradores foram questionados sobre a realização ou não de trabalho por turnos, e se sim, em que turno ou turnos habitualmente exercem as suas funções (Lee & Rhie, 2022). Em caso de resposta negativa (caso não trabalhem por turnos ou no período noturno), as próximas perguntas do questionário não são aplicáveis, sendo que é direcionado para a pergunta n.º 10.

4. Habitualmente: *

Marcar apenas uma oval.

trabalho por turnos

realizo trabalho noturno (00h00-07h00)

trabalho por turnos e realizo trabalho noturno (00h00-07h00)

nenhuma das anteriores *Avançar para a pergunta 10*

Na fase final do questionário é abordado o género dos colaboradores (Lee & Rhie, 2022), as idades e os níveis de escolaridade (Lee & Rhie, 2022), de forma a tentar compreender

como se distribuem estes dados pelas unidades hoteleiras, se há igualdade de género, a média das idades dos colaboradores de modo a perceber se estamos perante uma população mais jovem ou envelhecida a exercer funções e os níveis de escolaridade dos colaboradores, indo de encontro com a especialização na área. Estas questões foram colocadas à totalidade dos inquiridos.

10. **Género ***

Marcar apenas uma oval.

Masculino

Feminino

Outro

11. **Idade ***

12. **Escolaridade ***

Marcar apenas uma oval.

Ensino Básico

Ensino Secundário Regular

Ensino Secundário Profissional

Licenciatura

Pós graduação

Mestrado

Doutoramento

A partir deste ponto, as questões são direccionadas para os funcionários que trabalham por turnos e no turno noturno, visto estes desempenharem as suas funções durante períodos pouco convencionais, é de grande importância o impacto que esta situação possa ter em relação aos períodos de sono. Deste modo, tentar perceber qual o número de horas que dorme, em média, por dia (Silva, 2003).

5. Quantas horas dorme, em média, por dia? *

Marcar apenas uma oval.

- 6 horas ou menos
- entre 6 a 8 horas
- mais de 8 horas

Na questão seguinte, e indo de encontro com o tema do trabalho por turnos, questiona-se qual é a preferência do colaborador em relação aos diferentes turnos, nomeadamente o turno da manhã, turno da tarde, turno da noite, turnos repartidos e turno intermédio, para a realização das suas funções na empresa onde trabalha.

6. Qual é o seu horário preferido para a realização do turno? *

Marcar apenas uma oval.

- Manhã (entre as 06/08h até às 14/16h)
- Tarde (ente as 14/16h até às 22/24h)
- Noite (entre as 23/24h até às 07/08h)
- Repartido (entre as 07h até às 11h e das 18h até às 22h ou das 09h até as 13h e das 19h até às 23h)
- Intermédio (entre 10/12h até às 18/20h)

Na sétima questão, apresentada na

Tabela 6, foi aplicada a escala de *Likert*, indo de encontro com a intensidade de opinião dos colaboradores em diferentes afirmações. Essas afirmações prendem-se nomeadamente se o colaborador gosta de trabalhar por turnos, se tem a possibilidade de escolher o turno que lhe é mais conveniente, se tem boa qualidade de sono, se cumpre sempre as horas de descanso obrigatório entre os turnos. No seguimento destas afirmações, foi tido em conta se o colaborador sente que o trabalho noturno e o trabalho por turnos influenciam na sua saúde, na segurança no desempenho das funções, na produtividade, na vida pessoal e familiar e se pretende continuar na mesma empresa a médio/longo prazo.

Nas afirmações que se seguem, indique o seu grau de concordância.	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
[Gosto de trabalhar por turnos.]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[Tenho a possibilidade de escolher o turno que me é mais conveniente.]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[Tenho boa qualidade de sono.] (Silva, 2003)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[Cumpro sempre as horas de descanso obrigatório entre os turnos.] (Azambuja <i>et al.</i> , 2019)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[Sinto que o trabalho noturno influencia a minha saúde.] (Campos, 2014); (Azambuja <i>et al.</i> , 2019)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[Sinto que o trabalho noturno influencia a minha segurança no desempenho das minhas funções.] (Campos, 2014)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[Sinto que o trabalho noturno influencia a minha produtividade.] (Campos, 2014)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[Sinto que o trabalho noturno influencia a minha vida pessoal e familiar.] (Campos, 2014)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[Pretendo continuar a trabalhar na mesma empresa a médio/longo prazo.] (Silva, 2003)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha saúde.] (Campos, 2014)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha segurança no desempenho das minhas funções.] (Campos, 2014)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha produtividade.] (Campos, 2014)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha vida pessoal e familiar.] (Campos, 2014)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tabela 6: Questão 7

Fonte: Autor, 2023

De seguida as questões vão de encontro com a necessidade ou não de tomar medicação para regular o sono e de sentir necessidade em faltar ao trabalho por se sentir cansado. Desta forma, para tentar compreender a correlação entre o trabalho noturno e por turnos, a necessidade de tomar medicação para regular o sono, os níveis de cansaço e o respetivo impacto em ter de faltar ao trabalho.

8. Toma ou já tomou medicação para regular o sono? *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Com regularidade

9. Já sentiu necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado? *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Sempre

De forma a poder ter a perceção de como foi aplicado o questionário ao público-alvo, este pode ser consultado na íntegra no apêndice n.º 1 desta dissertação.

A aplicação do questionário teve início no dia vinte e nove de março de 2023 com a duração de duas semanas, tendo o seu término ocorrido em doze de abril de 2023.

A implementação do questionário foi feita através do envio, pela plataforma *WhatsApp*, do *link* do questionário elaborado no *Googleforms* onde todos podiam responder, visto que em cada uma das unidades hoteleiras existir um grupo com a totalidade dos seus funcionários e assim chegar ao público-alvo do estudo de forma rápida e simples.

Inicialmente despoletou o interesse de vários colaboradores pelo facto de ser uma realidade presente diariamente no setor hoteleiro, embora por vezes descurada, sobretudo por quem não utiliza este tipo de trabalho por turnos neste ou noutro setor de atividade, levando a que houvesse interesse por parte de vários trabalhadores em participar no estudo, sendo que a maioria dos elementos responderam durante a primeira semana da aplicação do questionário.

V. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente capítulo destina-se à apresentação dos resultados obtidos no questionário aplicado às unidades hoteleiras selecionadas, prosseguindo-se à análise e discussão dos mesmos.

V.1. RESULTADOS

No universo total dos colaboradores de ambos os hotéis, foram obtidas 111 respostas, representando assim que 67% do público-alvo respondeu ao questionário, sendo que 58 respostas se referem ao hotel 5 estrelas, o que representa 52,3% das respostas, enquanto no hotel de 4 estrelas foram obtidas 53 respostas, perfazendo 47,7% das respostas.

Tendo em conta que o Hotel *Meliá Madeira Mare* tem 99 funcionários no momento da aplicação do questionário e foram obtidas 58 respostas, podemos constatar que 58,6% dos colaboradores responderam ao questionário.

Por sua vez, no Hotel *Golden Residence* que tem, no mesmo espaço temporal, na sua totalidade 67 funcionários, dos quais 53 responderam ao questionário, representando assim 79,1% de colaboradores que responderam.

Na questão 7 do questionário é utilizada a escala de *Likert*, no sentido de perceber o nível de concordância e de frequência do público-alvo em relação a algumas questões e afirmações. Podendo assim obter diferentes níveis de intensidade de opinião conforme o tema abordado, tanto positivas, neutras e negativas. Deste modo, obter uma opinião mais acertada por parte dos inquiridos.

Houve perguntas numéricas, no caso da idade e antiguidade dos participantes do questionário.

De seguida estão apresentadas as respostas ao questionário aplicado.

O questionário começou com a questão sobre há quantos anos trabalham na hotelaria, de forma a perceber qual a antiguidade dos colaboradores no setor hoteleiro.

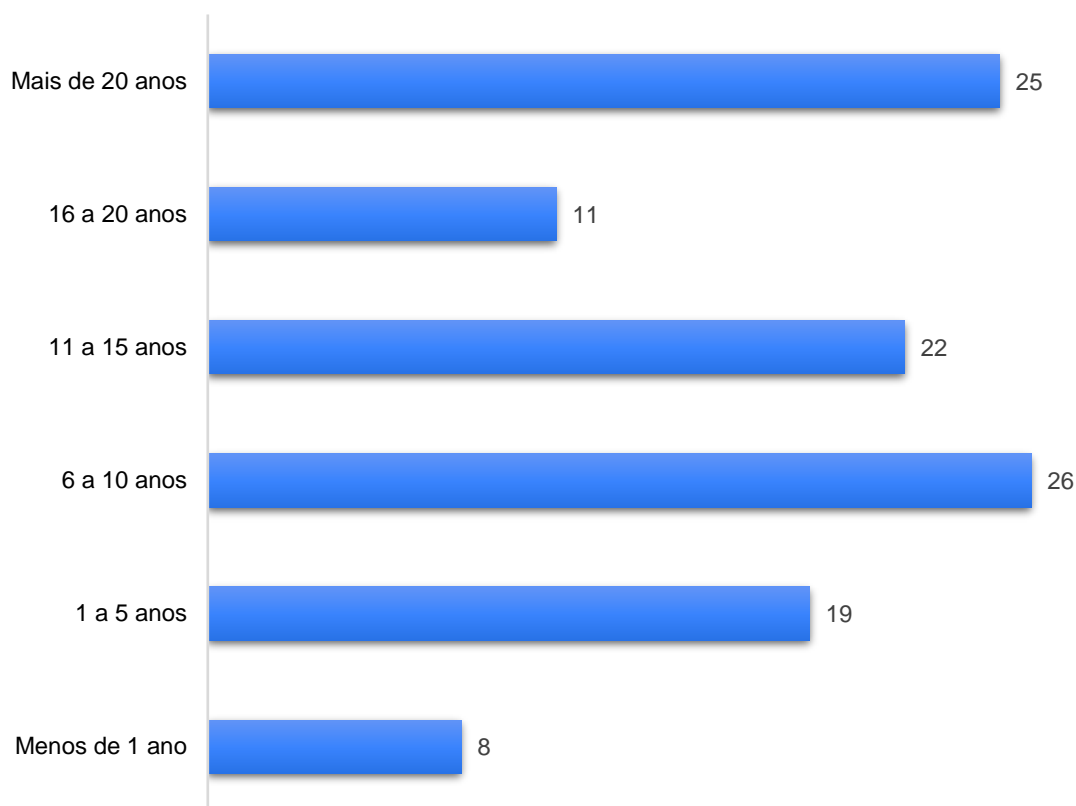


Figura 20: Antiguidade no setor hoteleiro

Fonte: Autor, 2023

De acordo com as respostas, pode-se observar na **Figura 20** que os trabalhadores com serviço neste setor entre 6 e 10 anos representa 23% das respostas, com igual percentagem aos elementos que trabalham há mais de 20 anos.

Com a antiguidade de 11 a 15 anos representa 20% das respostas.

Com 17%, os colaboradores que estão a exercer funções entre 1 e 5 anos.

Entre 16 e 20 anos, representam 10% e por fim, com 7% estão os trabalhadores com menos de 1 ano de serviço em hotelaria.

Colaboradores por departamento

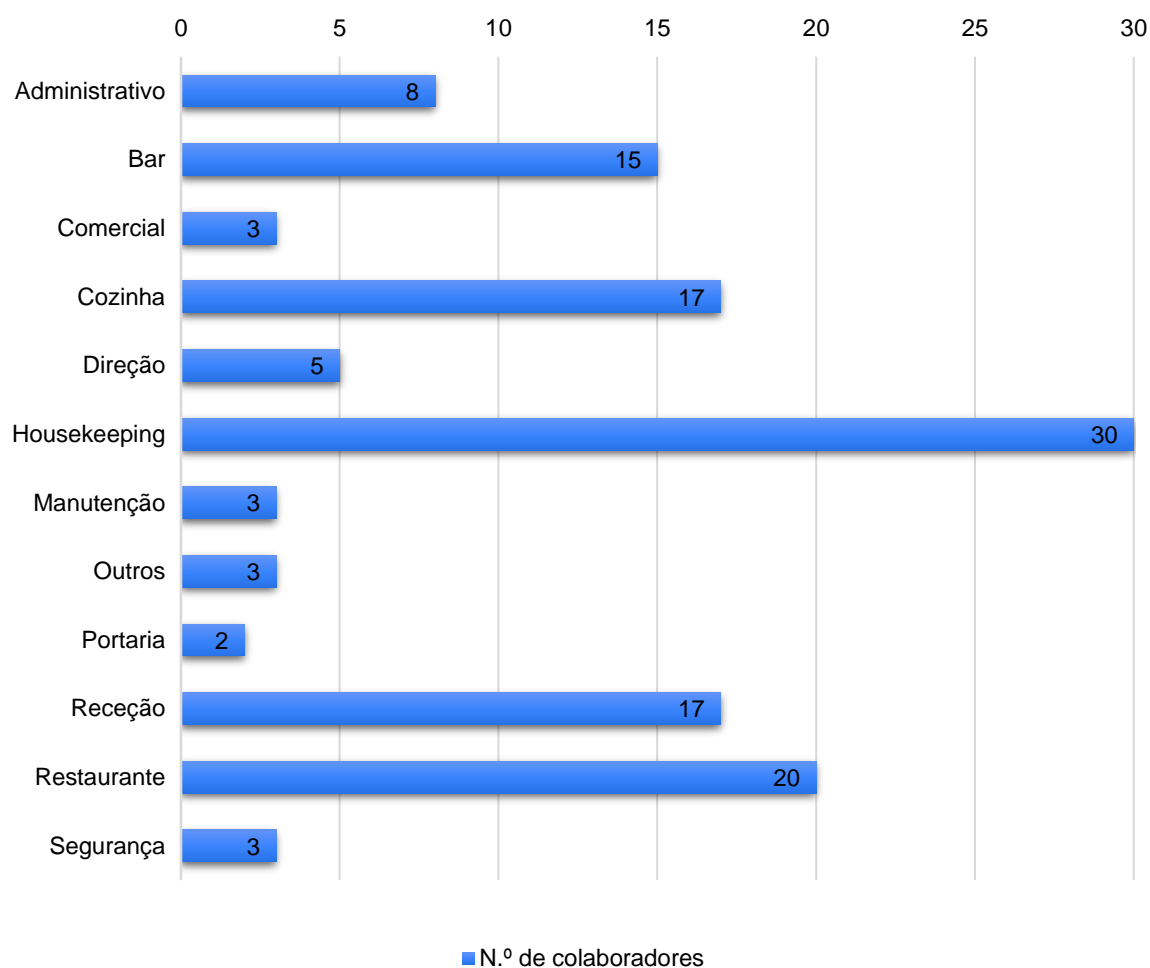


Figura 21: Distribuição de inquiridos por departamento

Fonte: Autor, 2023

Relativamente às secções que responderam, ilustradas na **Figura 21**, o departamento de *housekeeping* foi o que mais respondeu, num total de 30 colaboradores, que representa 24% das respostas, seguido pelo restaurante com 20 respostas representando 16%, a cozinha e a receção com 17 respostas, ou 13%, o bar com 15 respostas, ou 12%, o departamento administrativo com 8 respostas, 6%, a direção com 5 respostas, 4%, os departamentos comercial, manutenção, segurança e outros (englobam o serviço de jardinagem, ginásio e banheiro/nadador salvador) com 3 respostas cada, representando 2% e por fim a portaria com 2 respostas, o que representa cerca de 2%.

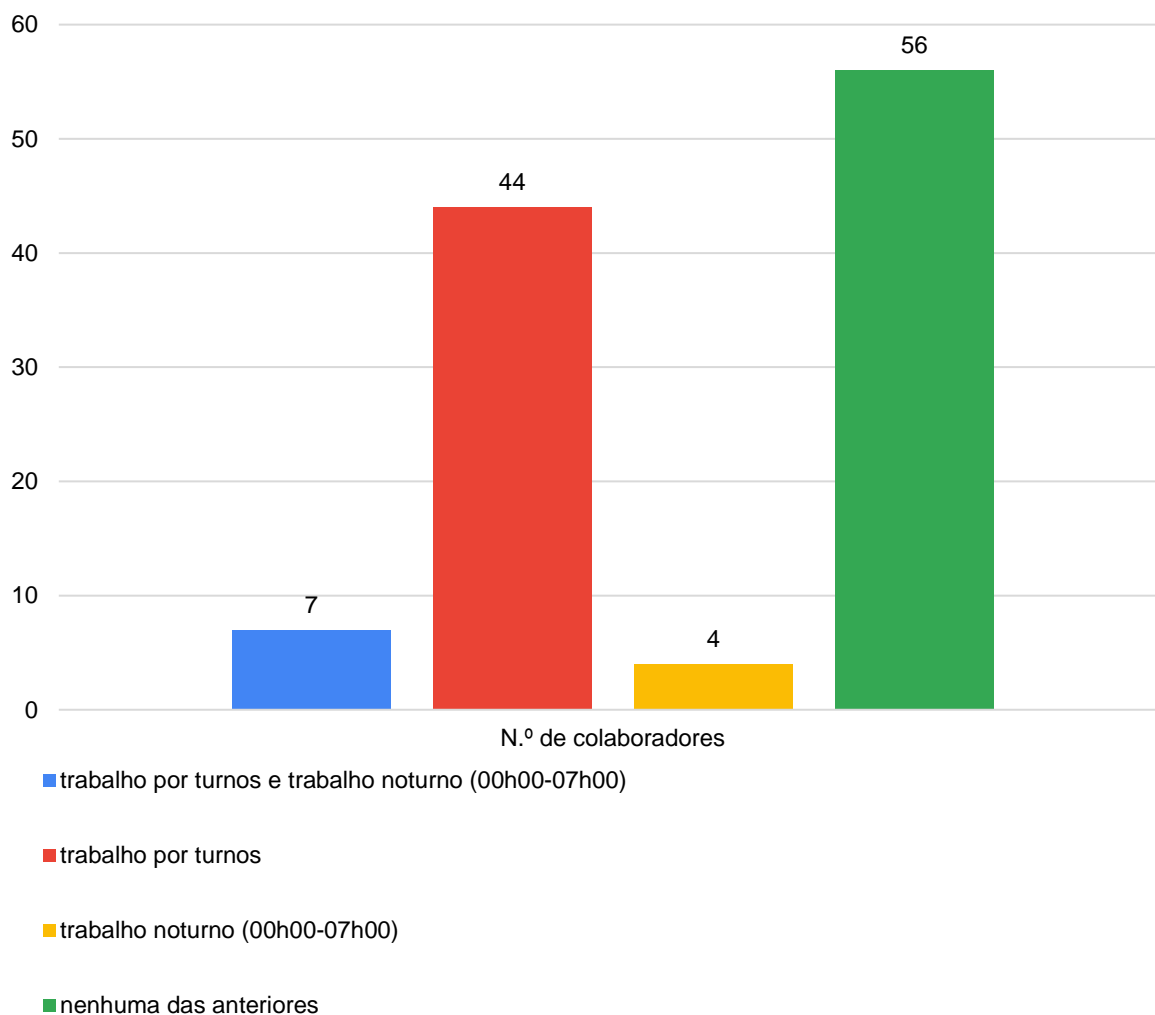


Figura 22: Horário laboral dos inquiridos

Fonte: Autor, 2023

De acordo com o horário laboral da **Figura 22**, no universo do público-alvo, 50% dos inquiridos não faz trabalho por turnos, o que representa 56 colaboradores. Relativamente aos trabalhadores por turnos ou em trabalho noturno, podemos constatar que 7 colaboradores fazem trabalho por turnos e também o turno noturno, o que representa 6%. A trabalhar por turnos foram obtidas 44 respostas, que representam 40%, e ao fazer o turno noturno (00h00 – 07H00) foram obtidas 4 respostas, que representam 4%.

De seguida, o questionário é mais especificamente focado nos trabalhadores que trabalham por turnos e no turno noturno.

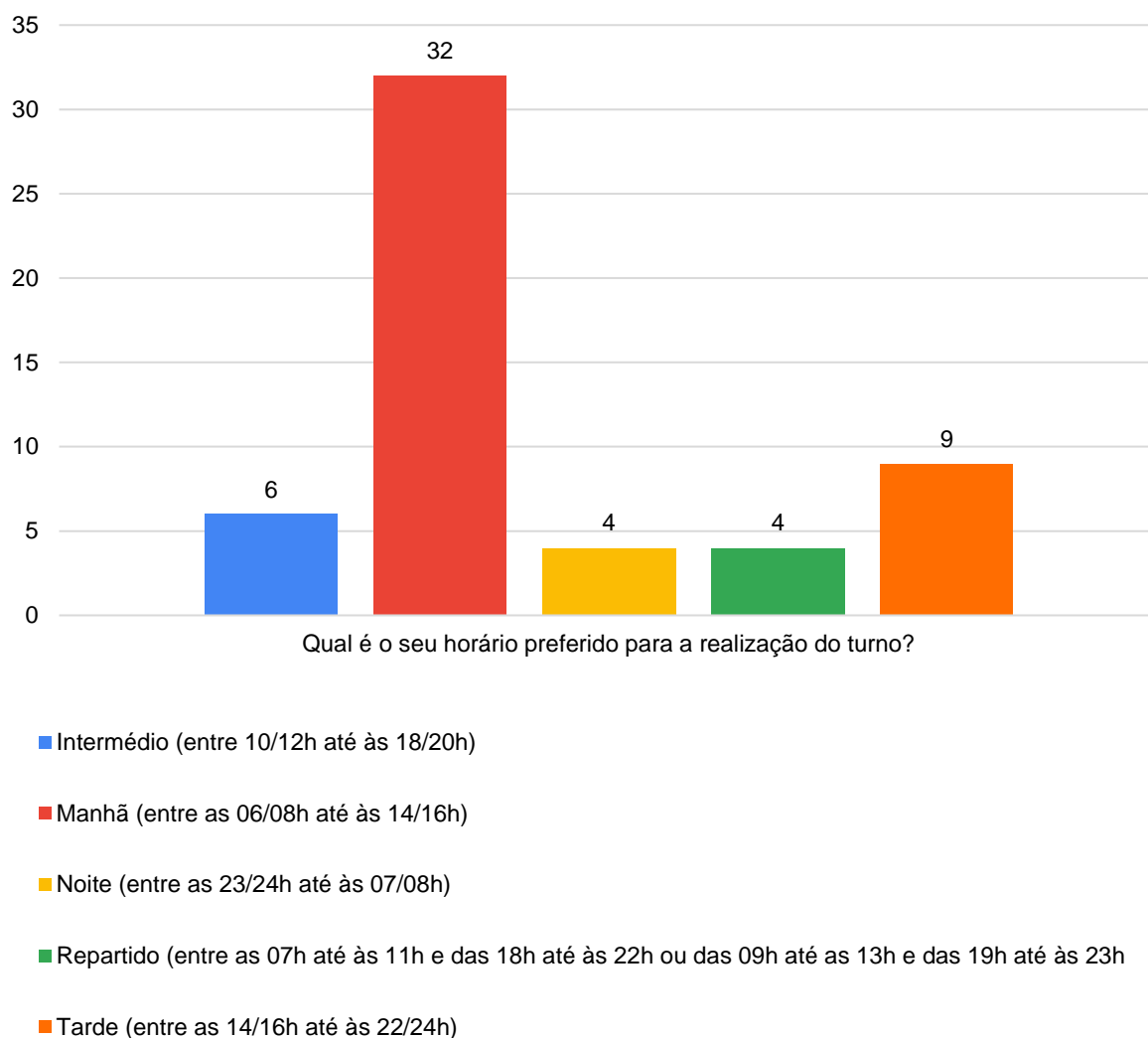


Figura 23: Horário preferido para a realização do turno

Fonte: Autor, 2023

Na questão sobre a preferência de horário para a realização do turno, representado na **Figura 23**, a maioria dos inquiridos, mais precisamente 58% prefere o turno da manhã, que se dá normalmente entre as 06/08 horas até às 14/16 horas. O turno da tarde que se dá normalmente entre as 14/16 horas até às 22/24 horas, tem a preferência de 17% dos inquiridos. No turno intermédio, que se dá normalmente entre as 10/12 horas até às 18/20 horas, foi escolhido como horário preferido por 11%. O horário repartido, que se dá normalmente entre as 07 horas até às 11 horas e das 18 horas até às 23 horas e o turno noturno que se dá normalmente entre as 23/24 horas até às 07/08 horas do dia seguinte, tiveram a preferência de 7% em ambos os turnos.

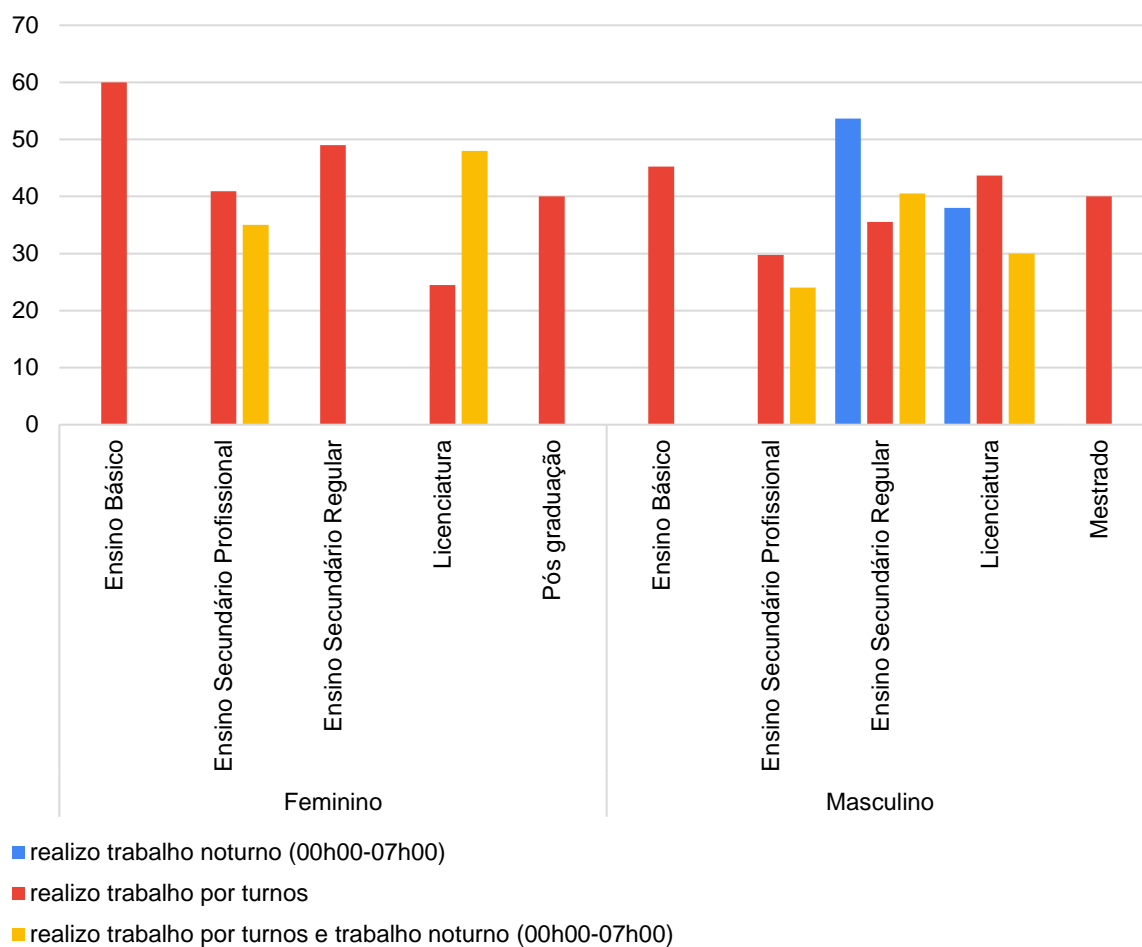


Figura 24: Escolaridade, género e média de idade por horário laboral

Fonte: Autor, 2023

De acordo com o género, média de idade, escolaridade e o horário, podemos verificar na **Figura 24** que no trabalho noturno não existem elementos do género feminino que façam apenas este horário. Contudo, com uma média de idade de 60 anos, os elementos do género feminino com o Ensino Básico realizam trabalho por turnos, com Ensino Secundário Profissional, com média de idade de 41 anos, fazem trabalho por turnos e com média de 35 anos trabalham por turnos e fazem trabalho noturno. Com o Ensino Secundário Regular, com a média de idade de 49 anos realizam trabalho por turnos. Com Licenciatura e uma média de idade de 25 anos fazem trabalho por turnos e com média de 48 anos fazem trabalho por turnos e também trabalho noturno. Possuindo Pós-graduação e com média de idade de 40 anos fazem trabalho por turnos.

Relativamente aos elementos do género masculino com Ensino Básico e com média de idade de 45 anos, trabalham por turnos, com Ensino Secundário Profissional e com média de 30 anos, trabalham por turnos e com média de 25 anos fazem trabalho por turnos e

noturno. Com Ensino Secundário Regular e média de 51 anos, realizam trabalho noturno, com média de 35 anos, trabalham por turnos e com média de 40 anos, trabalham por turnos e noturno. Com Licenciatura e média de 38 anos, fazem o turno noturno, com média de 42 anos, fazem trabalho por turnos, e com média de 30 anos, fazem trabalho por turnos e noturno. Com Mestrado, e uma média de 40 anos, os elementos do género masculino trabalham por turnos.

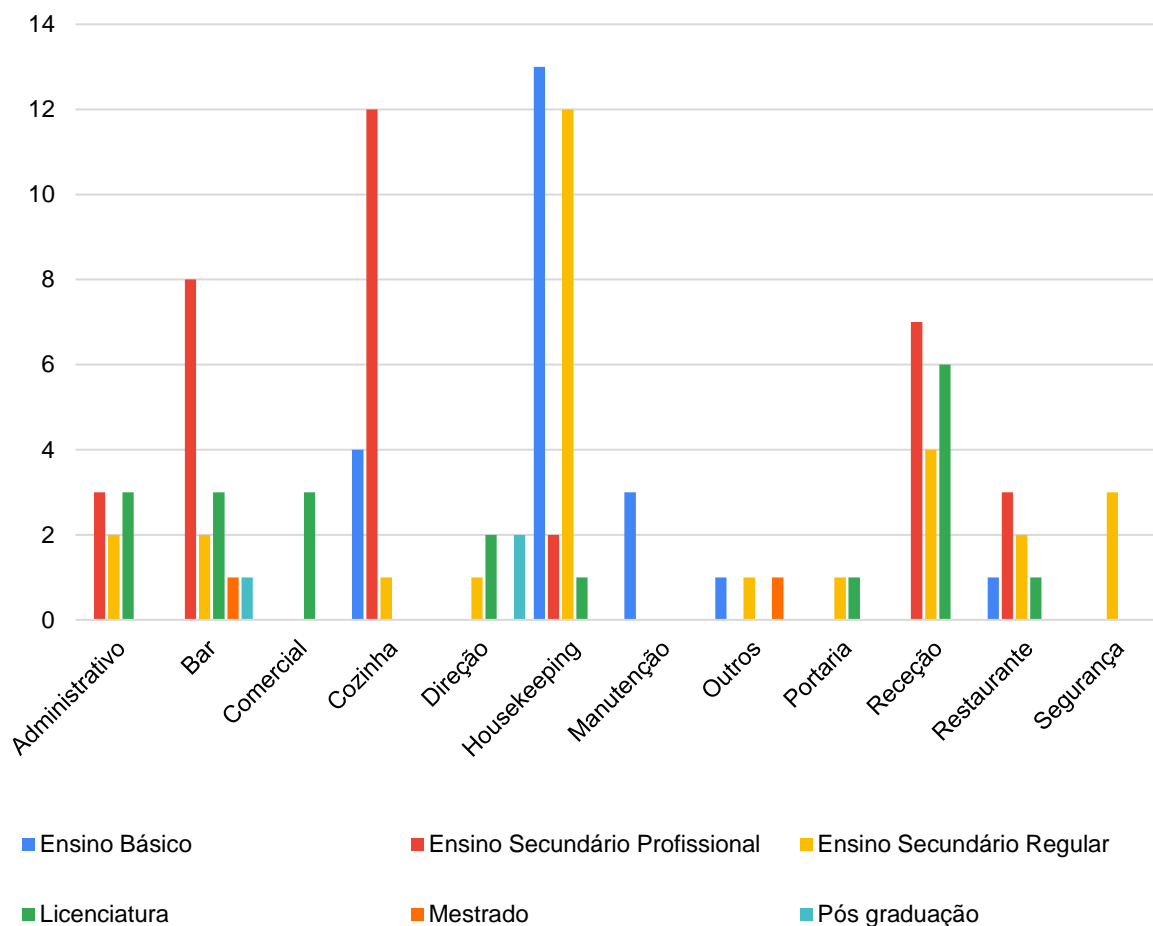


Figura 25: Escolaridade por Departamento

Fonte: Autor, 2023

A **Figura 25** apresenta a escolaridade por departamento e a respetiva contabilização dos colaboradores de cada departamento. Desta forma o departamento Administrativo tem 3 elementos com Ensino Secundário Profissional e outros 3 com Licenciatura e 2 elementos com Ensino Secundário Regular. O Bar tem 8 elementos com Ensino Secundário Profissional, 2 elementos com o Ensino Secundário Regular, 3 elementos com Licenciatura, 1 com Mestrado e 1 com Pós-Graduação. No departamento Comercial,

existem 3 elementos com Licenciatura. Na Cozinha tem 4 elementos com o Ensino Básico, 12 com o Ensino Secundário Profissional, e 1 elemento com o Ensino Secundário Regular. Na Direção, tem 1 elemento como Ensino Secundário Regular e 2 elementos com Licenciatura. No *Housekeeping*, tem 13 elementos com Ensino Básico, 2 elementos com Ensino Secundário Profissional, 12 elementos com Ensino Secundário Regular e 1 elemento com Licenciatura. A Manutenção tem 3 elementos com Ensino Básico. No departamento denominado Outros (englobam o serviço de jardinagem, ginásio e banheiro/nadador-salvador), tem 1 elemento com Ensino Básico, 1 elemento com Ensino Secundário Regular e 1 elemento com Mestrado. Na Portaria, tem 1 elemento com Ensino Secundário Regular e 1 elemento com Licenciatura. Na Recepção, tem 7 elementos com Ensino Secundário Profissional, 4 elementos com o Ensino Secundário Regular e 6 elementos com Licenciatura. No Restaurante tem um elemento com o Ensino Básico, 3 elementos com Ensino Secundário Profissional, 2 elementos com Ensino Secundário Regular e 1 elemento com Licenciatura. Na Segurança tem 3 elementos com o Ensino Secundário Regular.

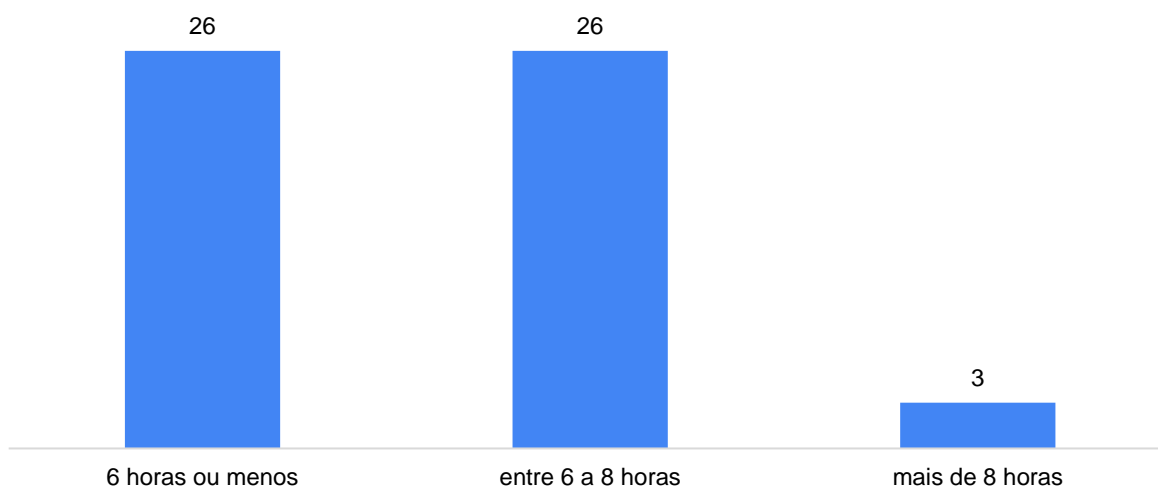


Figura 26: Horas de sono por dia

Fonte: Autor, 2023

Tendo em conta as horas de sono por dia dos colaboradores, as opções de resposta foram divididas da seguinte forma: quando o colaborador dorme 6 horas ou menos, quando dorme de 6 a 8 horas, ou quando dorme mais de 8 horas.

Assim sendo, de acordo com a **Figura 26**, podemos observar que 47% dos colaboradores dormem 6 horas ou menos, percentagem igual aos colaboradores que dormem entre 6 a 8 horas. Mais de 8 horas de sono por dia, tem uma percentagem de 6%.

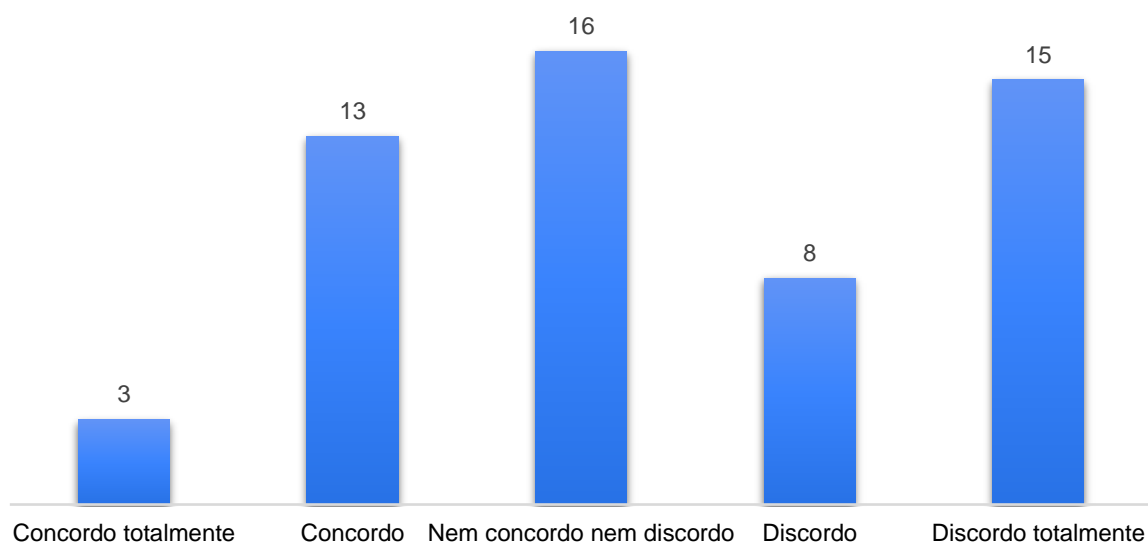


Figura 27: Afirmação “Gosto de trabalhar por turnos”

Fonte: Autor, 2023

Perante a afirmação sobre se o colaborador gosta de trabalhar por turnos indicada na **Figura 27**, 24% concorda, 5% concorda totalmente, 15% discorda, 27% discorda totalmente e 29% nem concorda nem discorda.

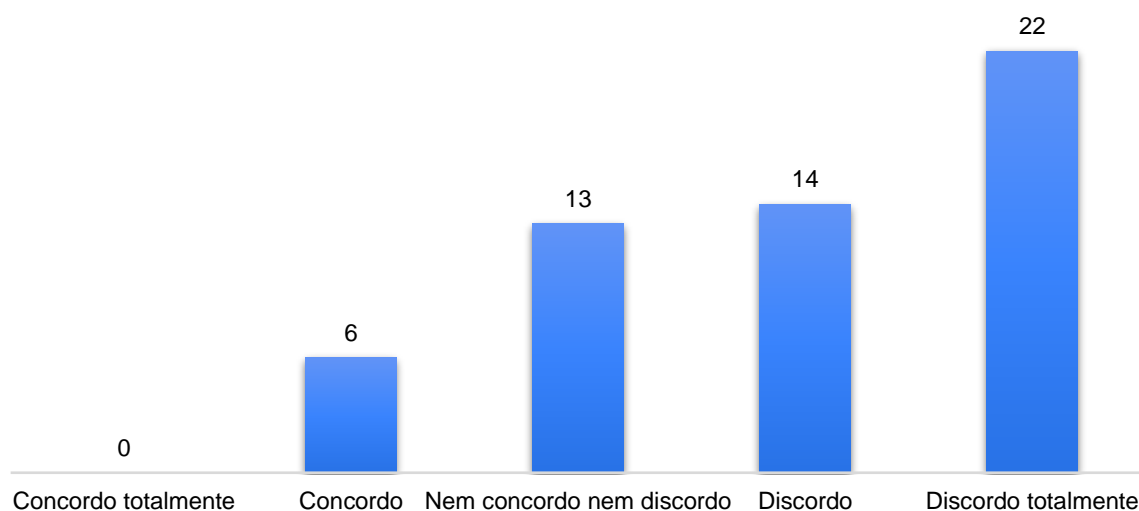


Figura 28: Afirmação “Tenho a possibilidade de escolher o turno mais conveniente”

Fonte: Autor, 2023

No que diz respeito à possibilidade de escolher o turno mais conveniente indicada na **Figura 28**, 11% concorda, 25% discorda, 40% discorda totalmente e 24% nem concorda nem discorda.

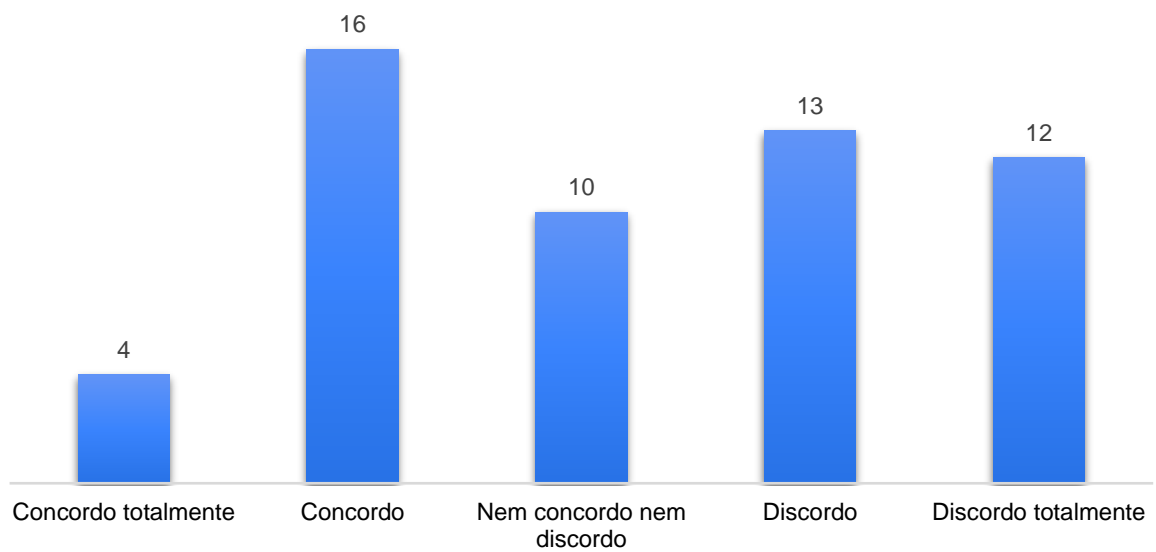


Figura 29: Afirmação “Tenho boa qualidade de sono”

Fonte: Autor, 2023

De acordo com a afirmação em que refere que os colaboradores têm uma boa qualidade de sono representada na **Figura 29**, 29% concorda, 7% concorda totalmente, 24% discorda, 22% discorda totalmente e 18% nem concorda nem discorda.

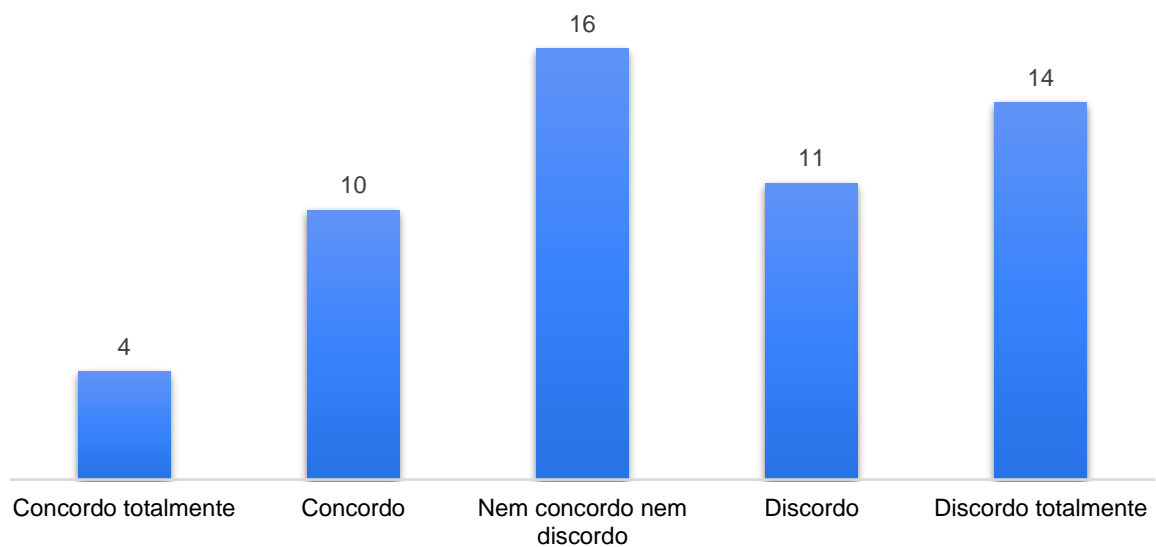


Figura 30: Afirmação “Cumpro sempre as horas de descanso obrigatório entre os turnos”

Fonte: Autor, 2023

Relativamente à afirmação sobre o cumprimento das horas de sono da **Figura 30**, 29% nem concorda nem discorda da afirmação, 26% discorda totalmente, 20% discorda, 18% concorda e 7% concorda totalmente.

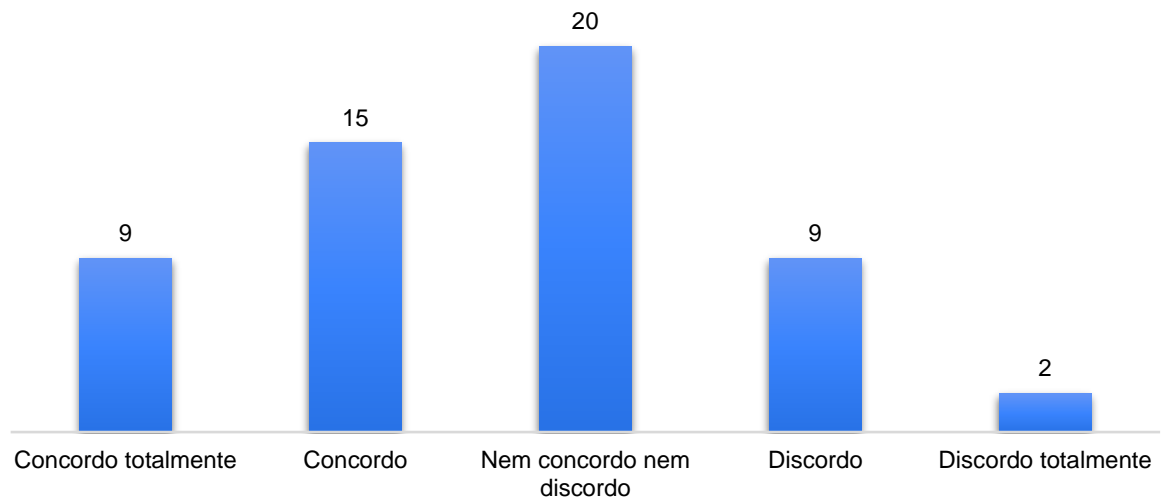


Figura 31: Afirmação “Sinto que o trabalho noturno influencia a minha saúde”

Fonte: Autor, 2023

Na afirmação referente à **Figura 31**, concordam totalmente 16%, concordam 27%, nem concordam nem discordam 37%, discordam 16% e discordam totalmente 4%.

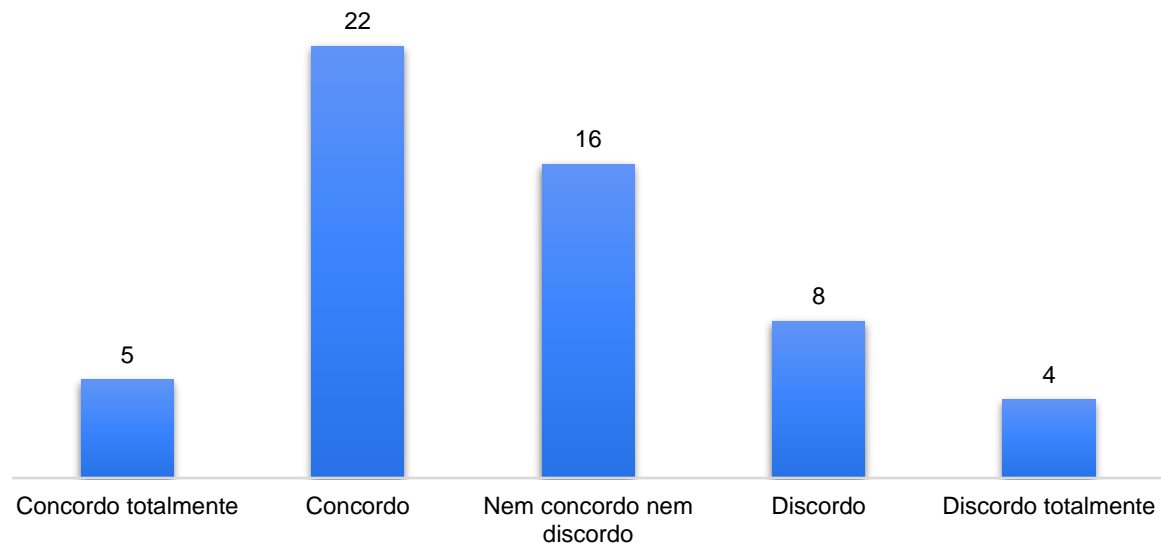


Figura 32: Afirmação “Sinto que o trabalho noturno influencia a minha segurança no desempenho das minhas funções”

Fonte: Autor, 2023

De acordo com a afirmação se o colaborador sente que o trabalho noturno influencia a sua segurança no desempenho das suas funções da **Figura 32**, 9% concorda totalmente, 40% concorda, 29% nem concorda nem discorda, 15% discorda e 7% discorda totalmente.

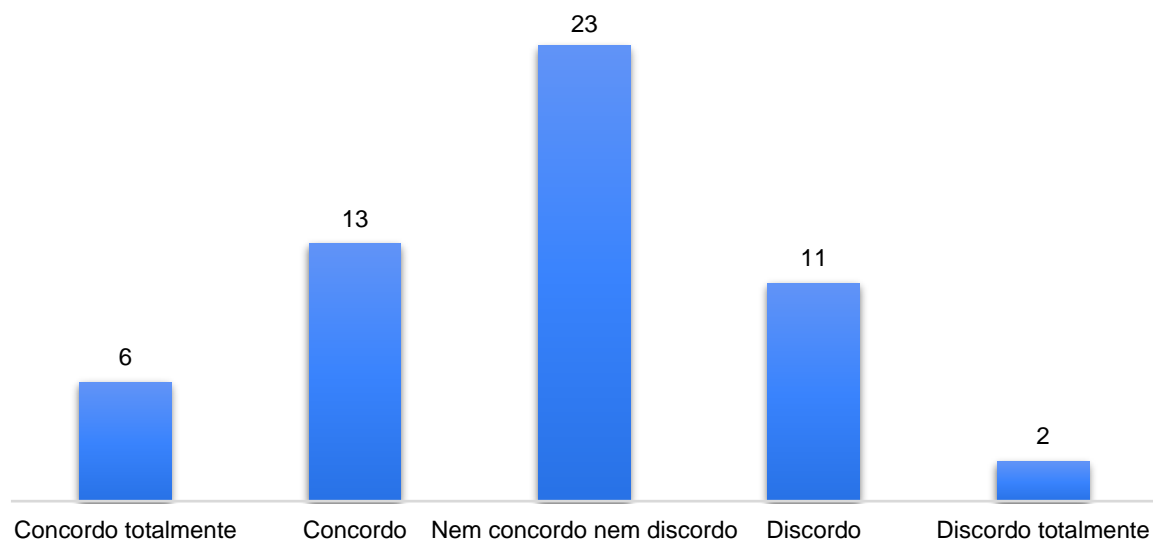


Figura 33: Afirmação “Sinto que o trabalho noturno influencia a minha produtividade”

Fonte: Autor, 2023

Na afirmação onde refere que o colaborador sente que o trabalho noturno influencia a sua produtividade indicada na **Figura 33**, 11% concorda totalmente, 24% concorda, 42% nem concorda nem discorda, 20% discorda e 3% discorda totalmente.

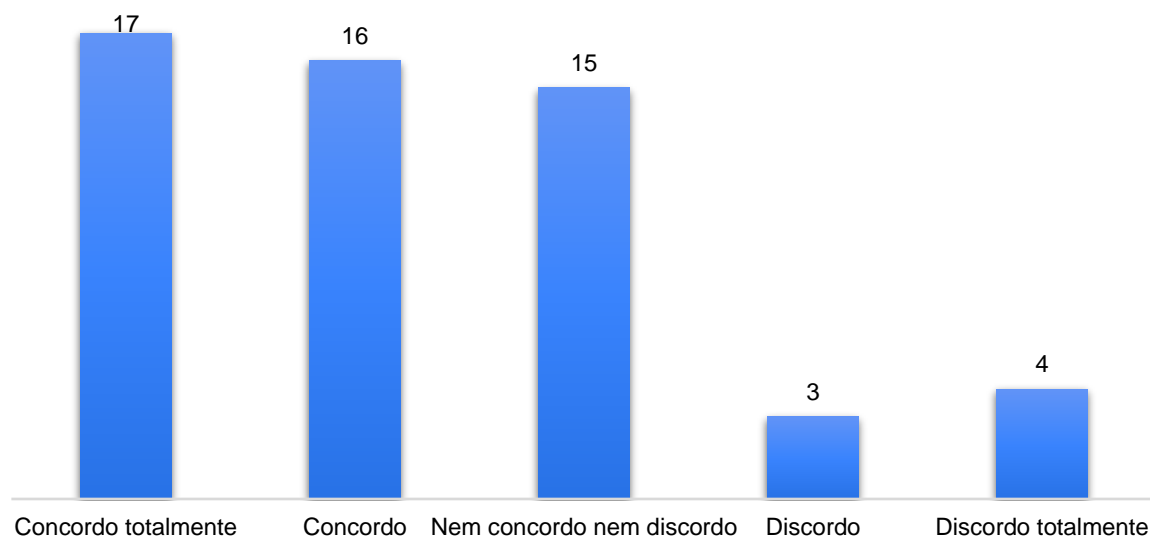


Figura 34: Afirmação “Sinto que o trabalho noturno influencia a minha vida pessoal e familiar”

Fonte: Autor, 2023

Na afirmação na qual refere que o colaborador sente que o trabalho noturno influencia a sua vida pessoal e familiar da **Figura 34**, 31% concorda totalmente, 29% concorda, 27% nem concorda nem discorda, 6% discorda e 7% discorda totalmente.

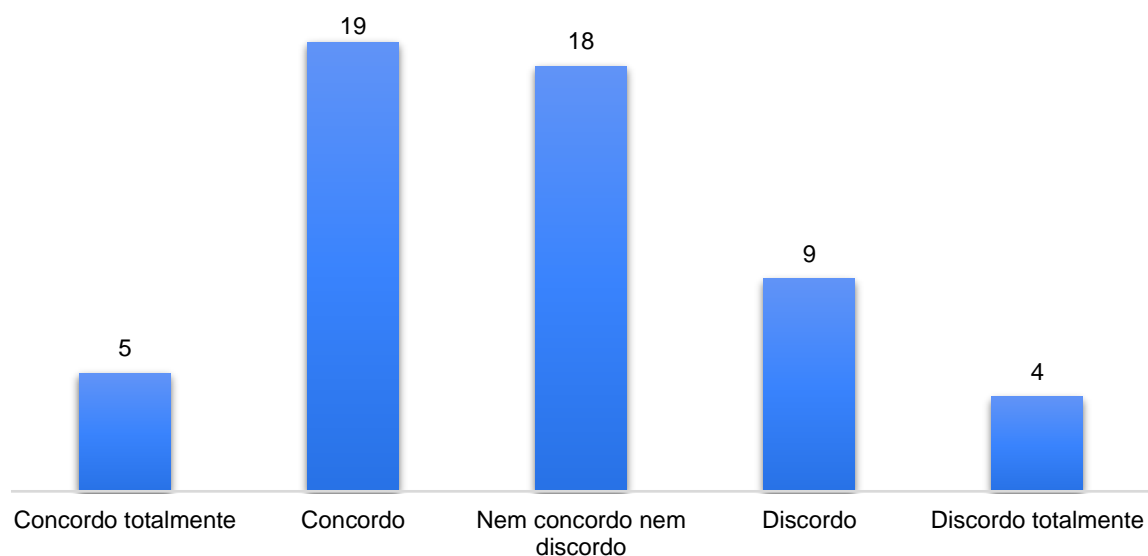


Figura 35: Afirmação “Pretendo continuar a trabalhar na mesma empresa a médio/longo prazo”

Fonte: Autor, 2023

Quando questionados se pretendem continuar a trabalhar na mesma empresa a médio/longo prazo, 9% concorda totalmente, 35% concorda, 33% nem concorda nem discorda, 16% discorda e 7% discorda totalmente, conforme se verifica na **Figura 35**.

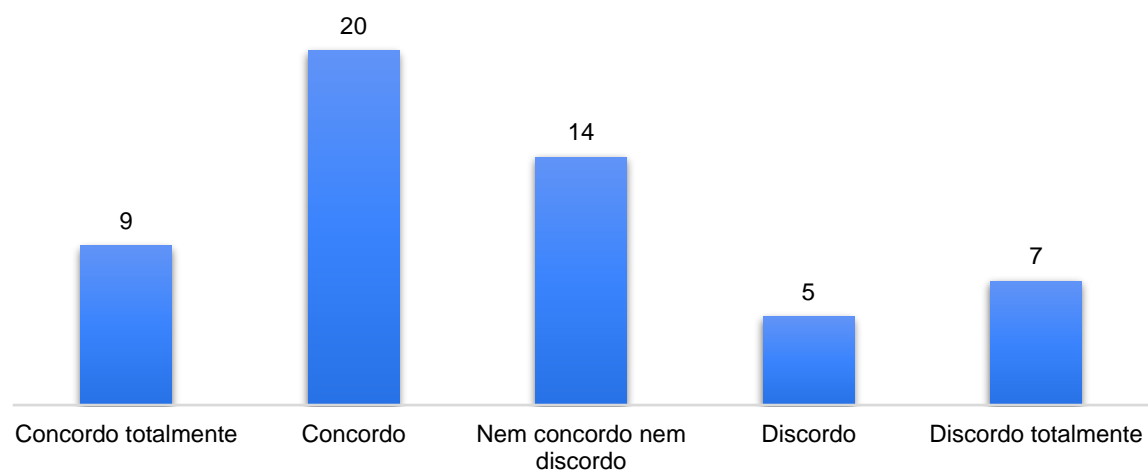


Figura 36: Afirmação “Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha saúde”

Fonte: Autor, 2023

De acordo com o trabalho por turnos, se o colaborador sente que este tipo de trabalho influencia a sua saúde na **Figura 36**, 16% concorda totalmente, 36% concorda, 26% nem concorda nem discorda, 9% discorda e 13% discorda totalmente.

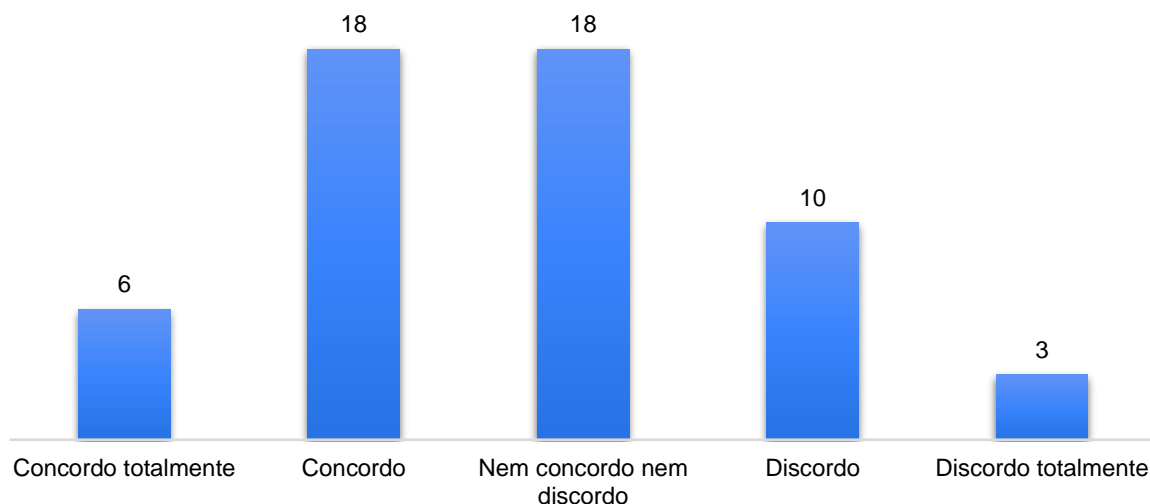


Figura 37: Afirmação “Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha segurança no desempenho das minhas funções”

Fonte: Autor, 2023

A **Figura 37** representa o nível de concordância com a afirmação se o colaborador sente que o trabalho por turnos influencia a sua segurança no desempenho das suas funções, sendo que 11% concorda totalmente, 33% concorda, 33% nem concorda nem discorda, 18% discorda e 5% discorda totalmente.

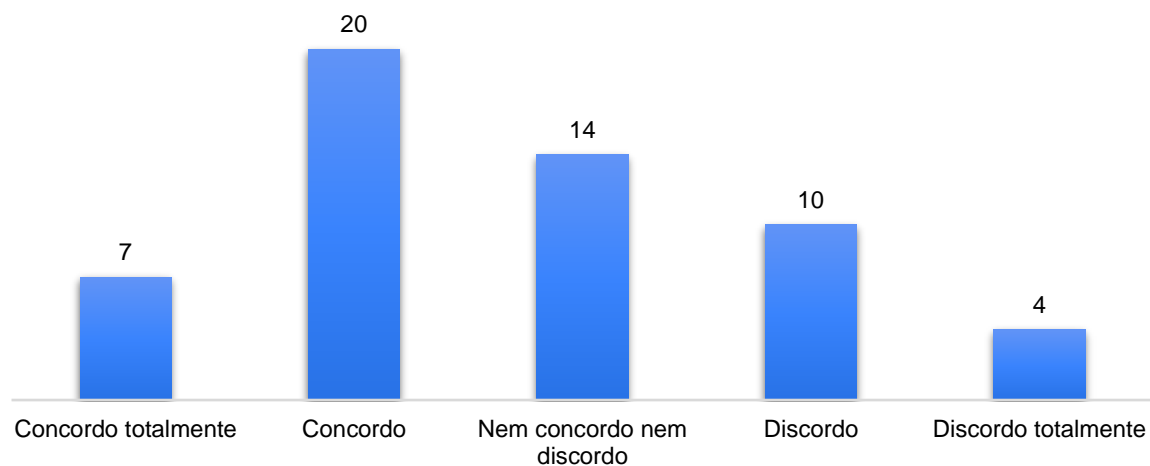


Figura 38: Afirmação “Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha produtividade”

Fonte: Autor, 2023

Na afirmação se o trabalho por turnos influencia a sua produtividade da **Figura 38**, 13% concorda totalmente, 36% concorda, 26% nem concorda nem discorda, 18% discorda e 7% discorda totalmente.

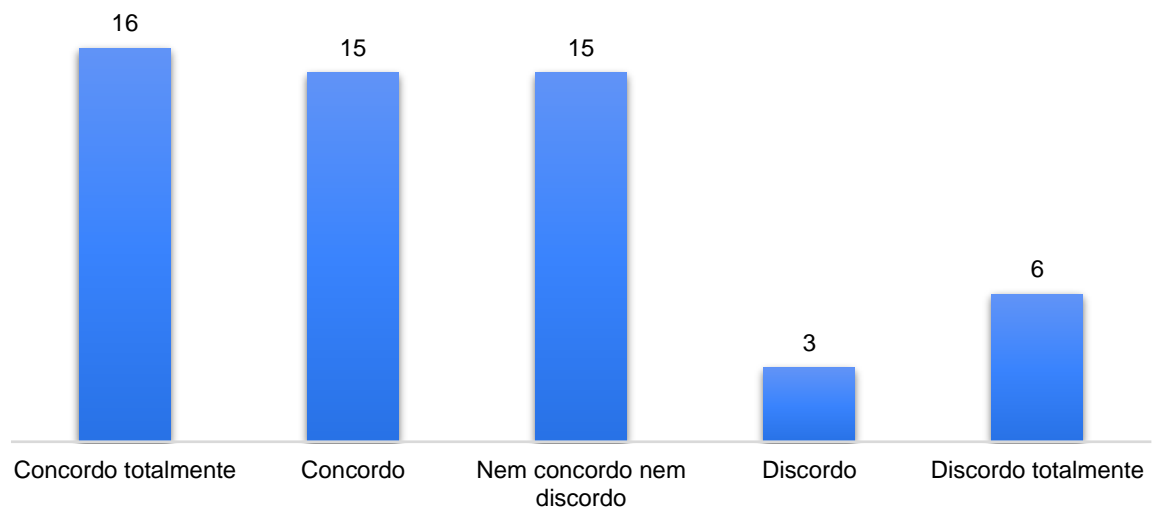


Figura 39: Afirmação: “Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha vida pessoal e familiar”

Fonte: Autor, 2023

Na afirmação se o colaborador sente que o trabalho por turnos influencia a sua vida pessoal e familiar da **Figura 39**, 29% concorda totalmente, 27% concorda, 29% nem concorda nem discorda, 6% discorda e 11% discorda totalmente.

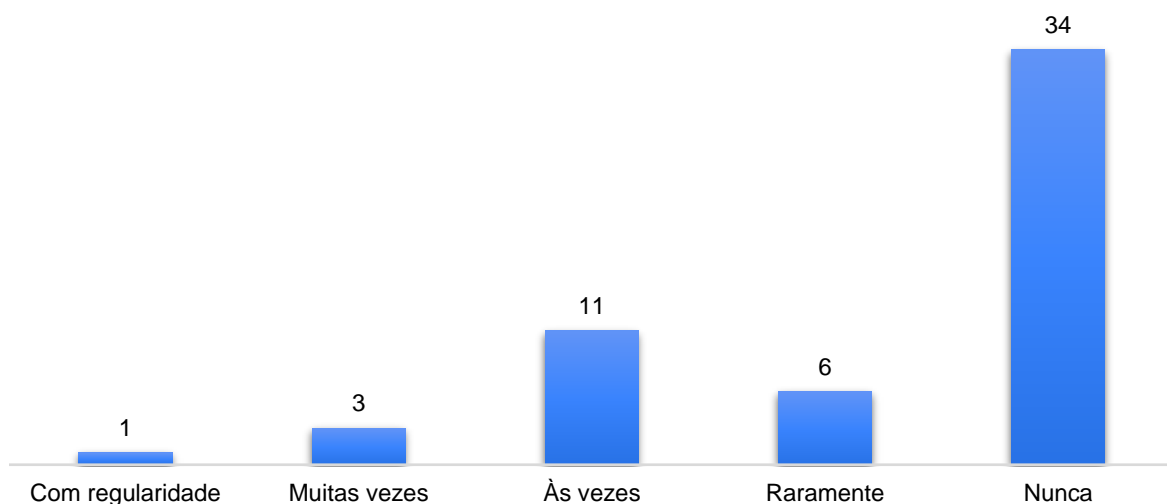


Figura 40: Toma de medicação para regular o sono

Fonte: Autor, 2023

Quando questionados se tomam ou já tomaram medicação para regular o sono, 5% respondeu que muitas vezes, 2% com regularidade, 20% às vezes, 11% raramente e 62% nunca tomou, como ilustra a **Figura 40**.

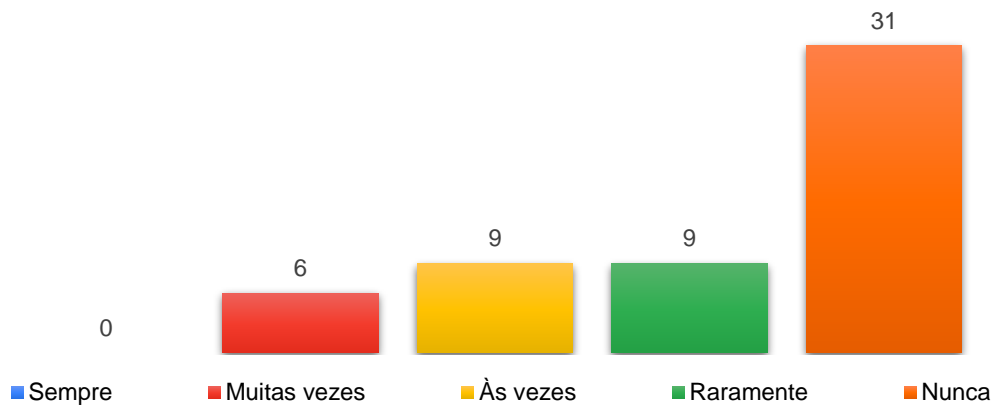


Figura 41: Faltas motivadas por cansaço

Fonte: Autor, 2023

Na questão se já sentiu necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado, a **Figura 41** revela que 11% responderam muitas vezes, 16% às vezes, 16% raramente e 57% nunca sentiram esta necessidade.

V.2. DISCUSSÃO

O trabalho noturno e por turnos é essencial ao funcionamento de uma unidade hoteleira, sobretudo nos hotéis de quatro e cinco estrelas, visto funcionarem ininterruptamente todos os dias por ano, 24 horas por dia.

Neste caso de estudo, no hotel *Meliá*, em que a sua estrutura dos 220 quartos se centram num só edifício, durante o período noturno tem sempre dois colaboradores ao serviço, nomeadamente o *night auditor* e um elemento para o *room service*, sendo este uma das obrigadoriedades de um hotel 5 estrelas em prestar *room service* 24h. Por outro lado, o hotel *Golden Residence* é composto por 172 quartos divididos por três edifícios, durante o período noturno, além do *night auditor*, tem também um elemento da equipa de segurança para fazer a vigilância em todo o perímetro do hotel.

Os colaboradores que responderam ao questionário foram 59,5% do género feminino e 40,5% do género masculino e a média de idades ronda os 40 anos, possuindo na sua maioria o Ensino Secundário Profissional.

Em conformidade com algumas respostas, foi constatado que alguns colaboradores fazem serviço em diferentes secções dentro das unidades hoteleiras, nomeadamente na prestação de serviço no bar, no restaurante e/ou ainda no departamento de *housekeeping*.

De acordo com a primeira pergunta do questionário, destinada a ter conhecimento da antiguidade dos colaboradores no setor hoteleiro, foi possível constatar que a maioria dos inquiridos já trabalha neste setor entre 6 a 10 anos ou há mais de 20 anos.

Relativamente ao tipo de hotel, houve uma maior percentagem de resposta dos colaboradores do hotel de 4 estrelas, sendo esta de 79%, em relação aos 67% das respostas dos colaboradores do hotel de 5 estrelas.

No que diz respeito ao departamento no qual exercem funções, o *housekeeping* foi claramente o departamento que tem mais colaboradores, com 30 elementos a responder ao questionário, demonstrando assim o seu peso dentro das Unidades Hoteleiras, sendo que o restaurante foi o segundo departamento com maior número de respostas, tendo ficado pelas 20.

Em ambas as Unidades Hoteleiras, é possível constatar que metade dos colaboradores faz trabalho por turnos, ou trabalho noturno ou ainda trabalho por turnos e noturno. Deste modo, 50% não faz qualquer das hipóteses anteriores. Contudo cerca de 40% faz trabalhos por turnos, cerca de 6% faz trabalho por turnos e noturno e o turno da noite é exclusivo de 4% dos colaboradores.

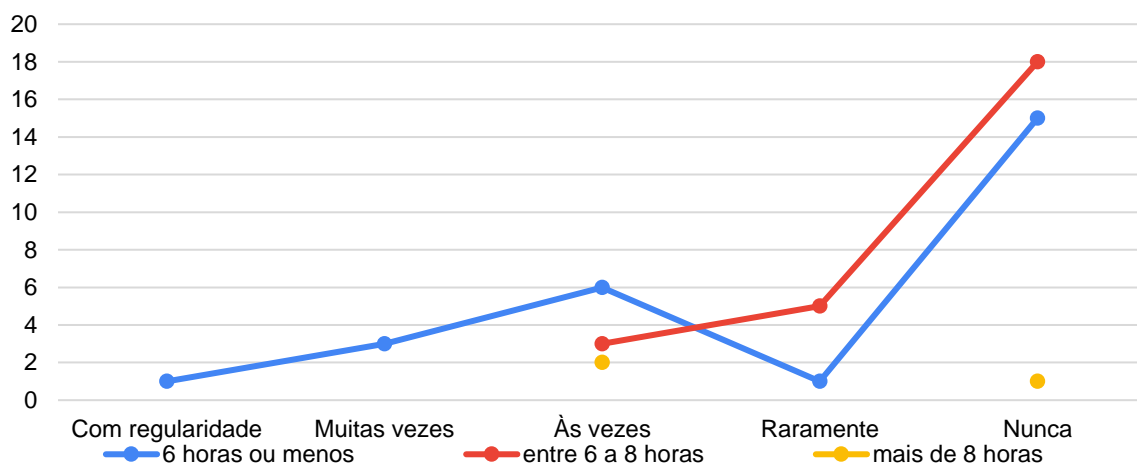


Figura 42: Relação entre a toma de medicação e a quantidade de sono

Fonte: Autor, 2023

De acordo com a **Figura 42**, podemos observar a relação entre as horas dormidas diariamente e a necessidade de tomar medicação para dormir. Dessa forma, podemos observar que quanto mais horas de sono tem o colaborador, menor é a probabilidade de tomar algum tipo de medicação para dormir. Refira-se que a maioria dos trabalhadores não toma medicação para regular o sono.

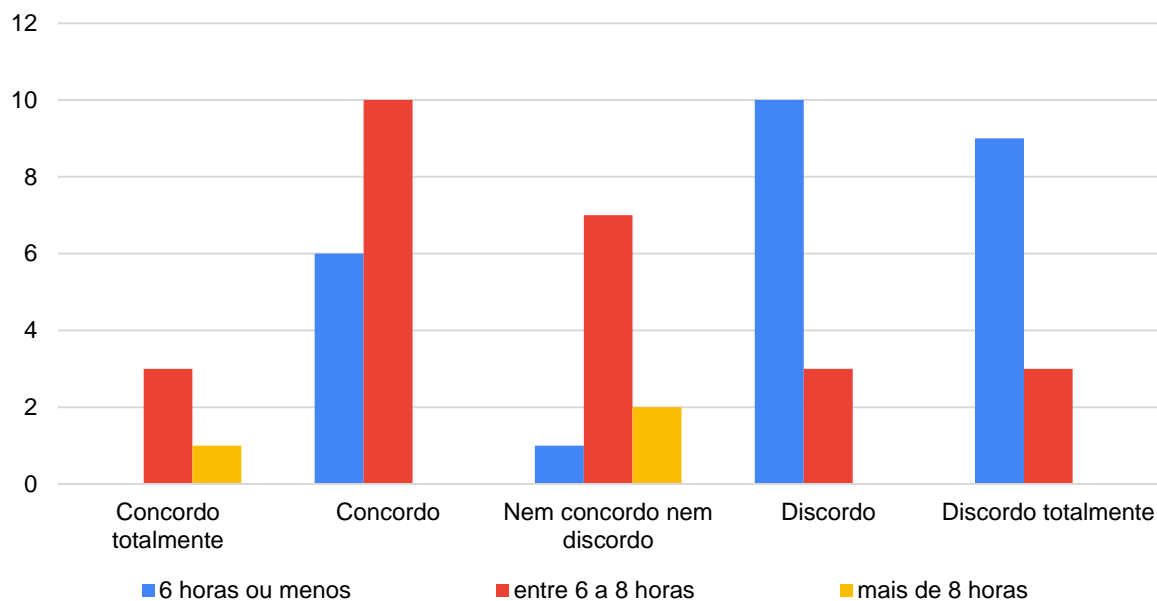


Figura 43: Relação entre a qualidade e a quantidade de sono

Fonte: Autor, 2023

Na **Figura 43** podemos observar que quem dorme 6 horas ou menos, na sua maioria discorda da sua boa qualidade de sono. Quanto ao número de horas de sono, 47% dos inquiridos dormem até ao máximo de 8 horas em média por dia, sendo que 47% dormem 6 horas ou menos. Situação que poderá estar relacionada com os 27% dos inquiridos que tomam medicação para regular o sono regularmente ou ocasionalmente. Ou ainda com as horas de descanso entre os turnos, onde 45% discorda em cumprir essas horas de descanso. Contudo 62% afirma não tomar qualquer tipo de medicação para a regulação do sono.

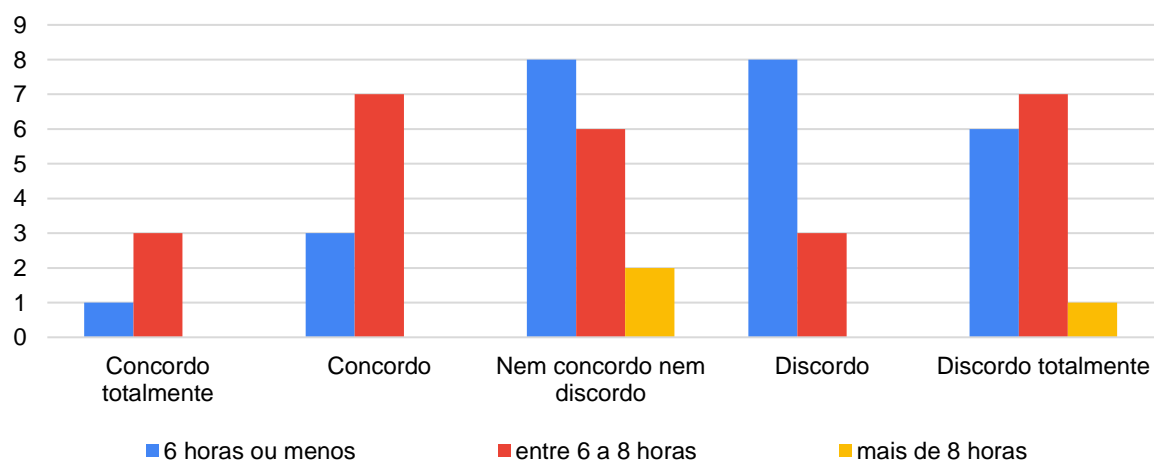


Figura 44: Relação entre o descanso obrigatório entre os turnos e as horas dormidas

Fonte: Autor, 2023

Na **Figura 44** podemos relacionar o cumprimento do descanso obrigatório entre os turnos com o número de horas dormidas. Assim sendo, quem dorme 6 horas ou menos tem uma posição que não concorda nem discorda com 8 respostas, outros 8 elementos discordam e 6 discordam completamente no cumprimento do tempo de descanso obrigatório entre os turnos, por sua vez apenas 1 concorda totalmente e 3 concordam. No caso dos elementos que dormem entre 6 a 8 horas, 3 concordam totalmente, 7 concordam, 6 nem concordam nem discordam, 3 discordam e 7 discordam totalmente. Quem dorme mais de 8 horas, 2 elementos não concordam nem discordam e apenas 1 discorda totalmente.

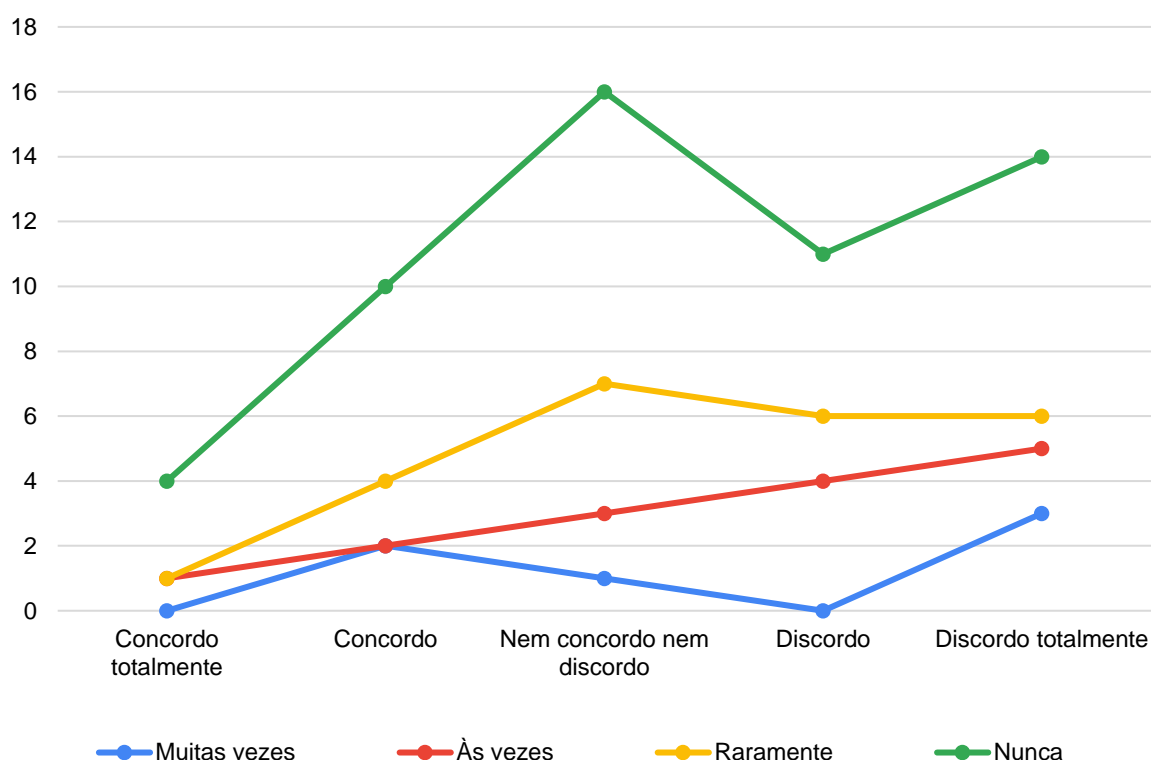


Figura 45: Relação entre as faltas e o descanso entre os turnos

Fonte: Autor, 2023

Na **Figura 45** é possível observar a correlação entre o cumprimento das horas de descanso entre os turnos e a necessidade de faltas ao trabalho por ser sentir cansado.

Posto isto, a maioria dos inquiridos não sente a necessidade de faltas ao trabalho por se sentir cansado, no entanto 11% responderam que muitas vezes sentem esta necessidade e 33% às vezes ou raramente sentem a necessidade de faltas ao trabalho devido ao cansaço. Ainda assim, a maioria dos inquiridos pretende continuar na mesma empresa a médio/longo prazo.

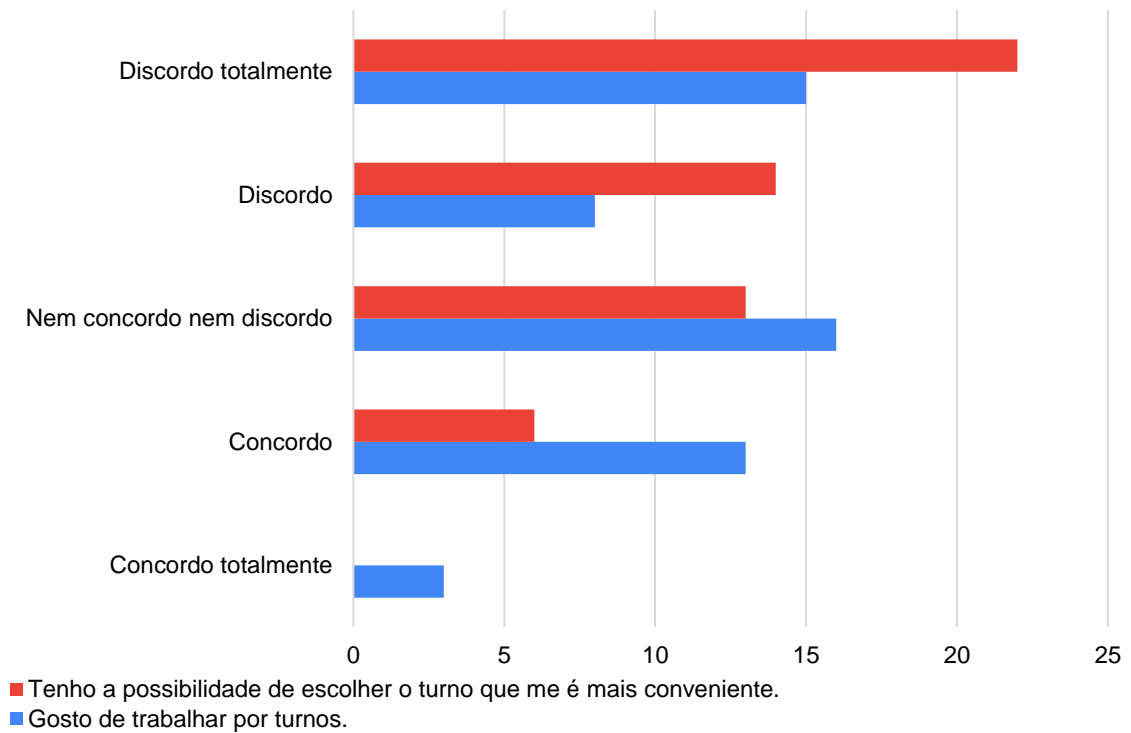


Figura 46: Relação entre a possibilidade de escolha do turno e o gosto pelo trabalho por turnos

Fonte: Autor, 2023

De acordo com a **Figura 46**, nas afirmações se o colaborador gosta de trabalhar por turnos, os resultados são na sua maioria de discórdia ou neutralidade, tal como na possibilidade de escolha do turno que lhe é mais conveniente, em que apenas 6% dos inquiridos tem essa possibilidade, indo de encontro com a **Figura 23** onde podemos observar que o horário preferido para a realização do turno, é o período da manhã, respondido por 58% dos inquiridos.

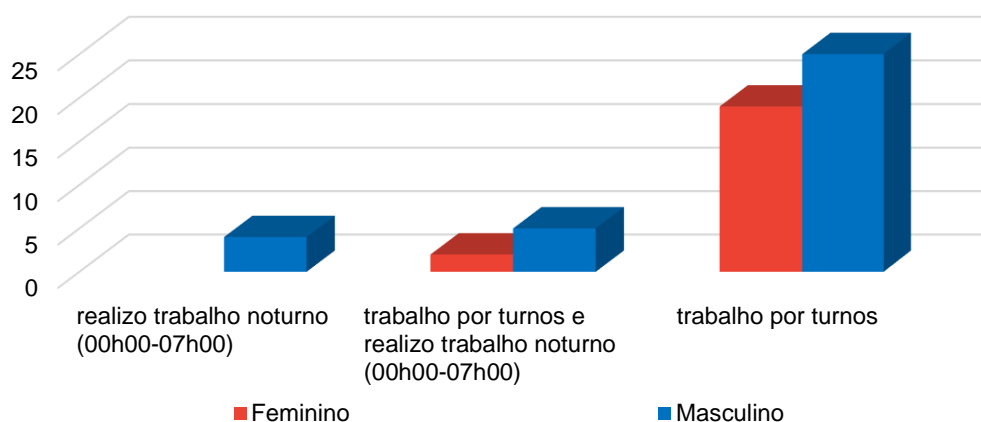


Figura 47: Género por horário de trabalho

Fonte: Autor, 2023

Na **Figura 47** estão apresentados os resultados por género relativamente aos diferentes horários de trabalho. Assim sendo, observa-se que no turno noturno apenas trabalham elementos do género masculino.

No que diz respeito ao trabalho por turnos e noturno, a grande maioria dos colaboradores é também masculino, sendo mais do dobro do que os elementos do género feminino.

Relativamente ao trabalho por turnos, embora a maioria seja do género masculino, mas com menor diferença do que nos trabalhadores por turnos e noturno.

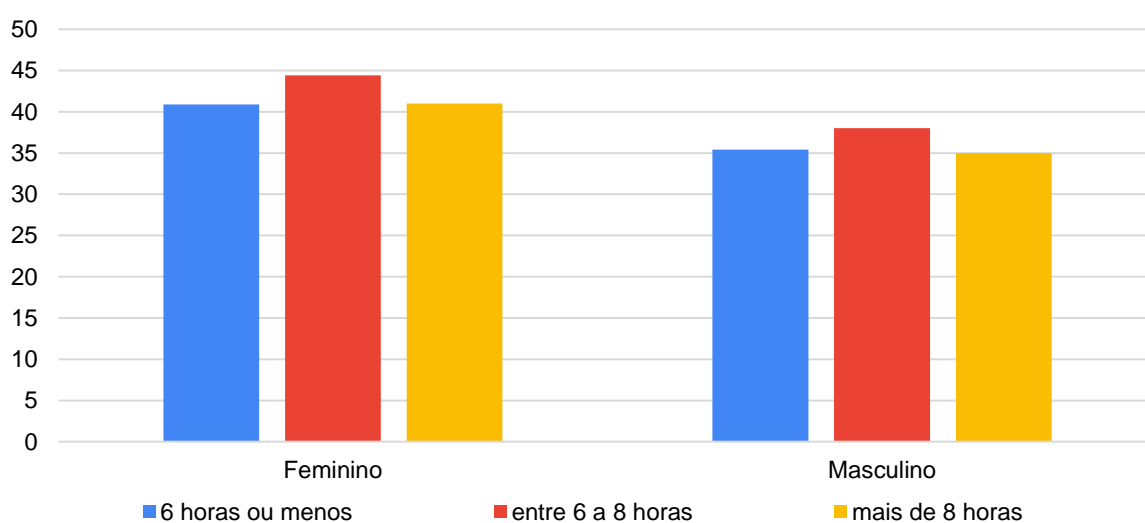


Figura 48: Horas de sono dormidas por género e média de idade

Fonte: Autor, 2023

Na **Figura 48** podemos verificar que a média de idades dos elementos do género feminino é superior à média de idades dos elementos do género masculino.

Os elementos do género feminino com média de idade superior, 44 anos, dormem em média entre 6 a 8 horas por dia, seguido dos elementos que dormem mais de 8 horas por dia ou que dormem menos de 6 horas por dia, com média de idade de 41 anos.

Por outro lado, no que diz respeito aos elementos do género masculino, a média de idades é de 38 anos relativamente aos colaboradores que dormem entre 6 a 8 horas diárias, e com média de 35 anos, os elementos que dormem 6 horas ou menos e também os que dormem mais de 8 horas por dia.

É possível ainda verificar que os elementos com média de idade superior de ambos os géneros, tem na sua maioria de 6 a 8 horas de sono diárias.

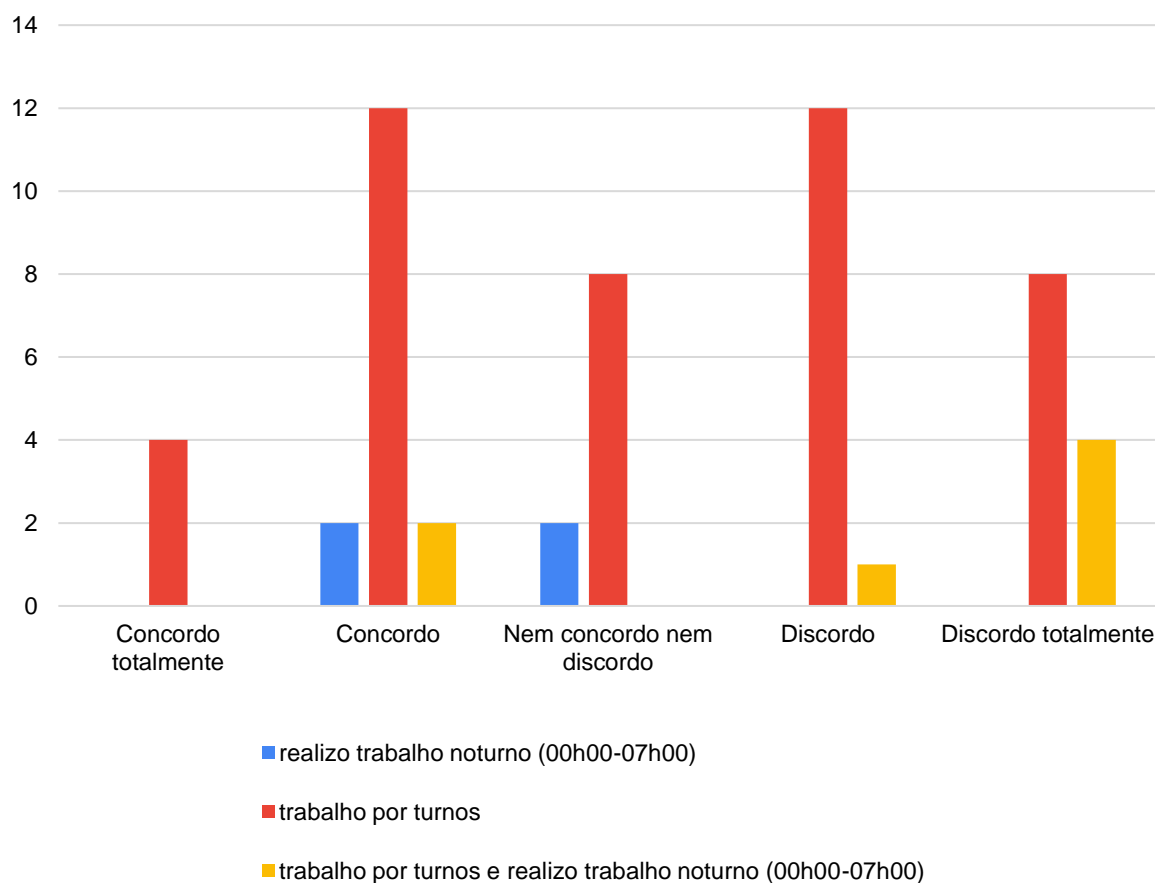


Figura 49: Qualidade de sono por trabalho por turnos / noturno

Fonte: Autor, 2023

De acordo com a **Figura 49** é perceptível que quem trabalha por turnos divide-se na opinião em relação à boa qualidade de sono, no entanto com maior prevalência na discordância desta afirmação. Relativamente aos trabalhadores do turno noturno, dividem-se igualmente entre os que concordam e os que nem concordam nem discordam. Nos elementos que fazem trabalho por turnos e realizam trabalho noturno, embora alguns concordem, a maioria discorda da sua boa qualidade de sono.

Deste modo, é possível verificar que quem apenas faz o horário noturno está mais de acordo com a sua boa qualidade de sono comparativamente aos colaboradores que trabalham por turnos, e aos que trabalham por turnos e noturno.

Visto que os colaboradores que trabalham por turnos e também fazem turno noturno, discordam mais da sua boa qualidade de sono, em oposição aos colaboradores que fazem apenas o turno noturno, poderá se relacionar com a alteração brusca do horário regular de descanso.

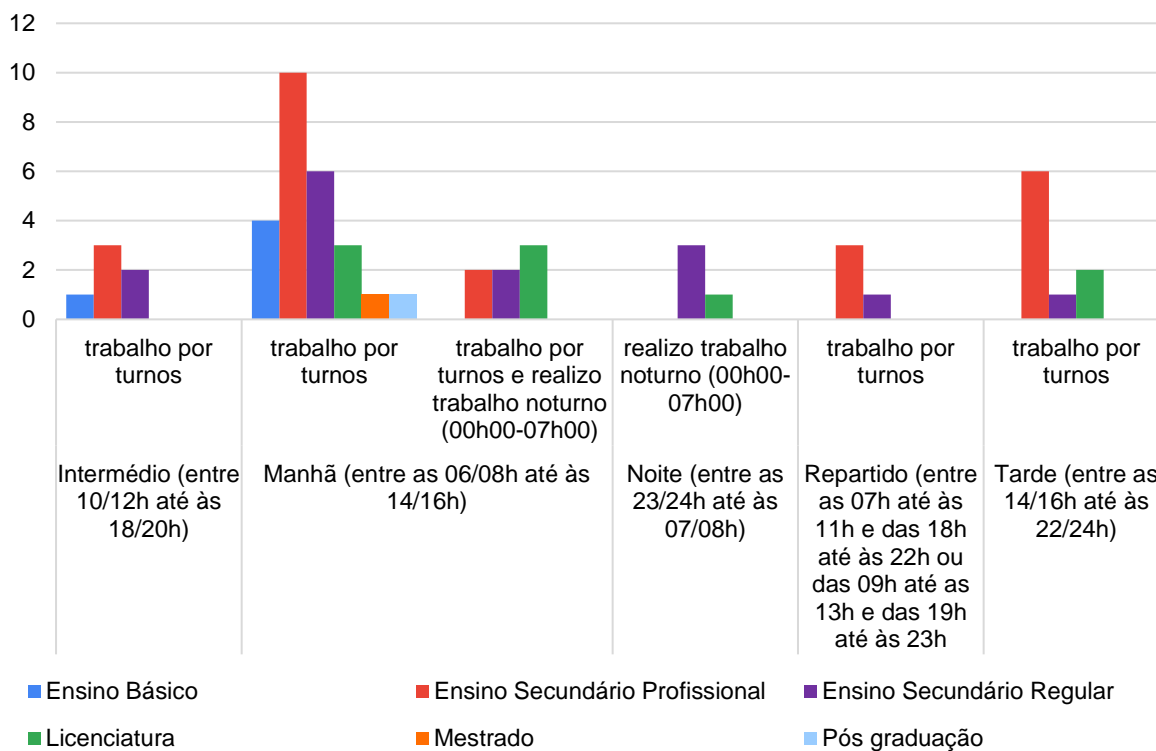


Figura 50: Escolaridade por horário realizado e turno preferido

Fonte: Autor, 2023

De acordo com a relação entre a escolaridade por horário de trabalho e o horário preferido para a realização do turno da **Figura 50**, a maioria dos inquiridos prefere o turno da manhã, sendo destacado pelos colaboradores com o Ensino Secundário Profissional.

Os trabalhadores que exercem as suas funções por turnos têm como preferência secundária o turno da tarde, o turno repartido ou o turno intermédio, são também liderados por elementos com o Ensino Secundário Profissional. De entre os elementos que fazem trabalho por turnos e trabalho noturno, cuja preferência é unicamente o turno da manhã, em maior número possuem Licenciatura. Contrariamente aos restantes turnos, os trabalhadores do turno noturno possuem na sua maioria o ensino Secundário Regular e têm preferência de turno coincidente com aquele que habitualmente exercem.

Contudo, quem trabalha por turnos e faz trabalho noturno, tem preferência pelo turno da manhã, em oposição aos que fazem apenas o turno noturno, que tem a preferência em fazer esse mesmo horário, independentemente da escolaridade dos indivíduos.

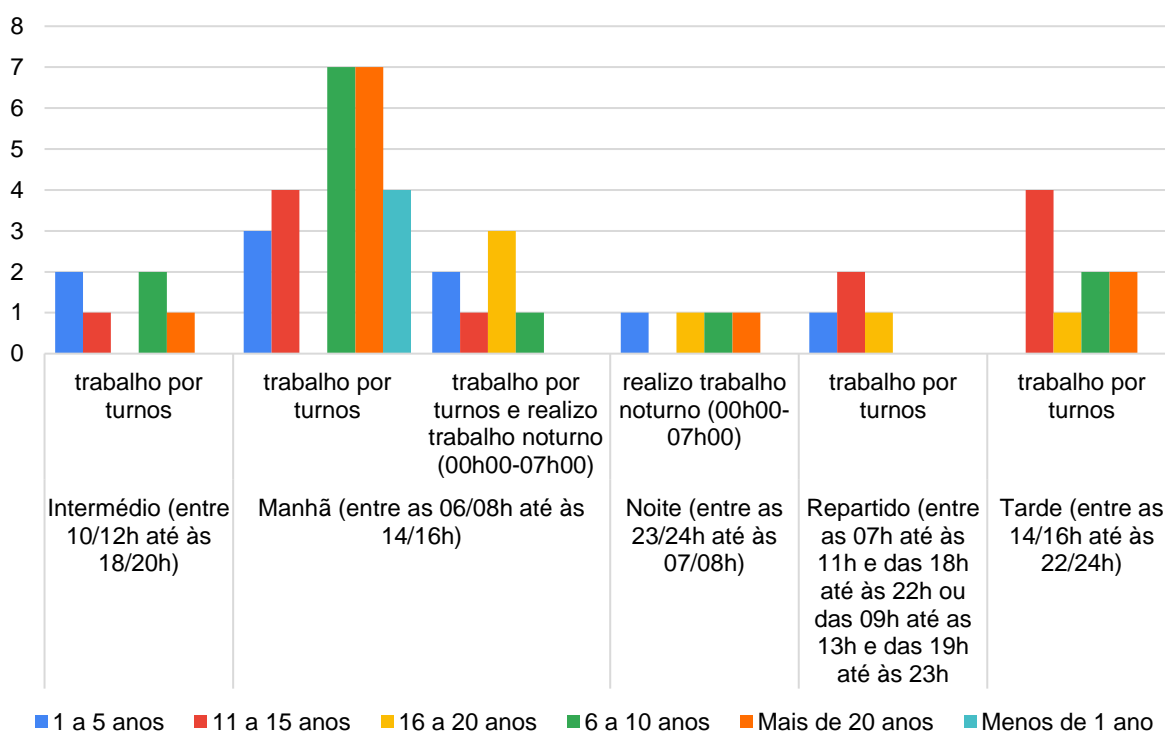


Figura 51: Antiguidade por horário realizado e turno preferido

Fonte: Autor, 2023

De acordo com a antiguidade dos funcionários por horário de trabalho e o horário preferido para a realização do turno, na **Figura 51** constata-se claramente que o horário preferido é o turno da manhã, liderado pelos elementos que trabalham entre 6 e 10 anos, em igual número aos elementos que trabalham há mais de 20 anos. Os elementos que trabalham entre 11 e 15 anos, dividem-se em maior número entre o turno da manhã e o turno da tarde, e são os que mais preferem realizar os turnos repartidos.

De referir que os que trabalham de 6 a 10 anos dividem a preferência com o turno intermédio para a realização das suas funções, em igual número aos elementos que trabalham de 1 a 5 anos. No caso dos trabalhadores do turno noturno, apenas não representados com elementos que trabalham de 11 a 15 anos e menos de 1 ano, todas as restantes faixas de antiguidade preferem em igual proporção o turno noturno.

Assim sendo, é possível aferir que os colaboradores que fazem o turno da noite, não têm preferência em fazer qualquer outro turno.

Pontuação atribuída à escala de Likert	-2	-1	0	1	2	Resultados
Nas afirmações que se seguem, indique o seu grau de concordância.	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente	
[Gosto de trabalhar por turnos.]	15	8	16	13	3	-19
[Tenho a possibilidade de escolher o turno que me é mais conveniente.]	22	14	13	6	0	-52
[Tenho boa qualidade de sono.]	12	13	10	16	4	-13
[Cumpro sempre as horas de descanso obrigatório entre os turnos.]	14	11	16	10	4	-21
[Sinto que o trabalho noturno influencia a minha saúde.]	2	9	20	15	9	20
[Sinto que o trabalho noturno influencia a minha segurança no desempenho das minhas funções.]	4	8	16	22	5	16
[Sinto que o trabalho noturno influencia a minha produtividade.]	2	11	23	13	6	10
[Sinto que o trabalho noturno influencia a minha vida pessoal e familiar.]	4	3	15	16	17	39
[Pretendo continuar a trabalhar na mesma empresa a médio/longo prazo.]	4	9	18	19	5	12
[Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha saúde.]	7	5	14	20	9	19
[Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha segurança no desempenho das minhas funções.]	3	10	18	18	6	14
[Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha produtividade.]	4	10	14	20	7	16
[Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha vida pessoal e familiar.]	6	3	15	15	16	32

Tabela 7: Pontuação obtida nas afirmações

Fonte: Autor, 2023

A **Tabela 7** apresenta a pontuação obtida nas afirmações atribuídas à escala de *Likert*, de forma a constatar o grau de concordância dos colaboradores das Unidades Hoteleiras em estudo.

Nesta tabela foi atribuída a pontuação quantitativa no valor de -2 a +2 às respostas discordo totalmente a concordo totalmente, respetivamente. Posteriormente obtiveram-se os resultados para cada afirmação, multiplicando o valor atribuído a cada resposta pelo número respetivo de respostas, pelo que a coluna “resultados” apresenta o somatório destes cálculos.

Assim sendo, os resultados obtiveram pontuação negativa, quando apresentadas aos colaboradores as afirmações se gostam de trabalhar por turnos, ou se tem a possibilidade de escolher o turno que lhes é mais conveniente, se tem boa qualidade de sono, ou ainda se cumpre com os períodos de descanso obrigatórios entre os diferentes turnos.

Com sombreado a azul, na **Tabela 7**, estão assinaladas a moda das respostas às diferentes questões, deste modo é mais fácil demonstrar na tabela quais as perguntas que obtiveram o maior número de respostas, salientando-se a discordância total quanto à possibilidade de escolha do turno mais conveniente, representando 40% das respostas, e a concordância total quanto à influência do trabalho noturno e do trabalho por turnos na vida pessoal e familiar, correspondendo a 31% das respostas da influência do trabalho noturno e 29% das respostas da influência do trabalho por turnos.

Por sua vez, os resultados são positivos, quando apresentadas as afirmações ao colaborador em relação ao trabalhar por turnos, ou no turno noturno, nomeadamente se este tipo de trabalho influencia a sua saúde, a segurança no desempenho das suas funções, a produtividade e a vida pessoal e familiar. Não obstante que os colaboradores pretendam maioritariamente continuar na mesma empresa a médio/longo prazo.

Contudo entre os trabalhadores do turno noturno e os trabalhadores por turnos, podemos observar que de acordo com os resultados, os trabalhadores por turnos no que diz respeito às afirmações se o trabalho influencia a sua saúde, a segurança no desempenho das suas funções e a vida familiar, consideram que têm maior influência do que os trabalhadores do turno noturno. Quanto à afirmação relacionada com a influência com a produtividade, o trabalhador noturno considera que este tipo de horário tem menor influência na produtividade em relação aos trabalhadores por turnos.

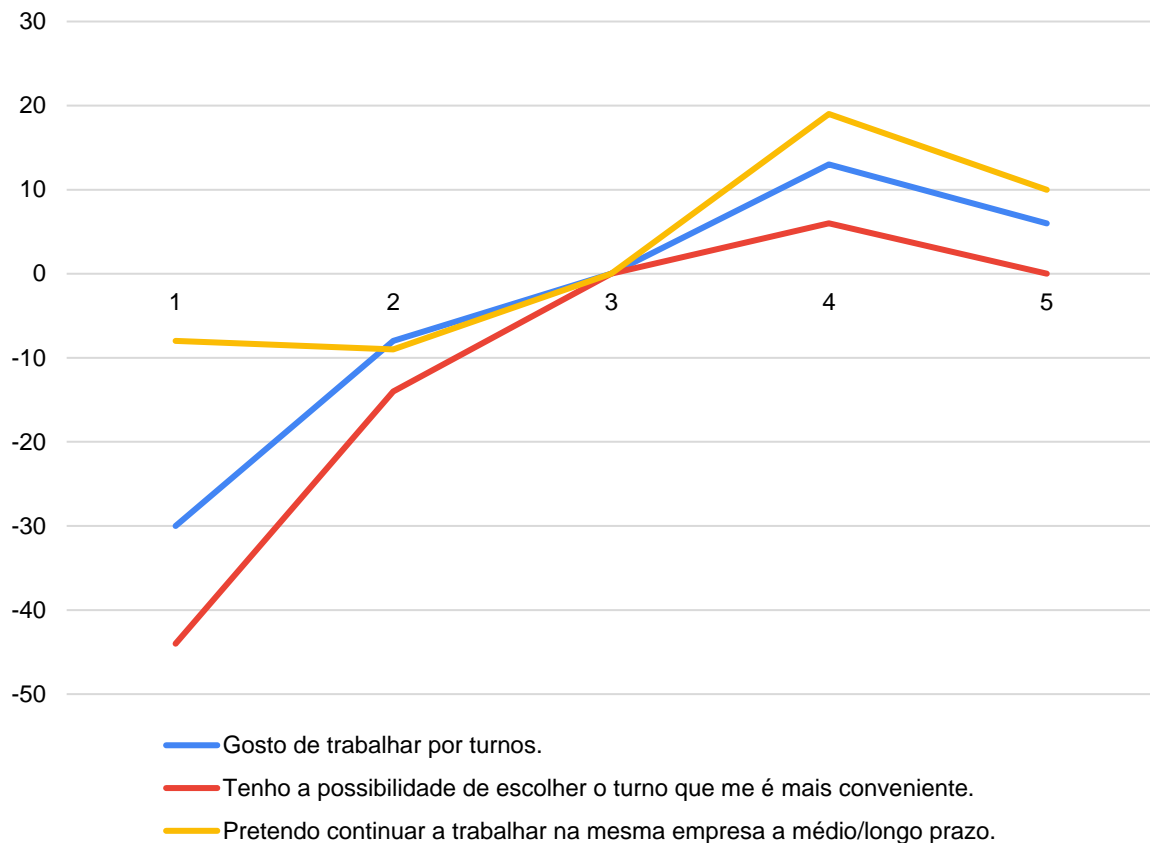


Figura 52: Correlação entre o gosto pelo trabalho por turnos, a possibilidade de escolha do turno e a pretensão de continuar a trabalhar na empresa

Fonte: Autor, 2023

Na **Figura 52** verifica-se a correlação entre o gosto de trabalhar por turnos, a possibilidade de escolher o turno que é mais conveniente e se pretende continuar na empresa a médio/longo prazo.

Relativamente à correlação entre a afirmação se gosta de trabalhar por turnos e se pretende continuar na empresa a médio/longo prazo, esta tem uma correlação forte, com um coeficiente de 0,8.

De acordo com as afirmações se tem a possibilidade de escolher o turno que é mais conveniente e se pretende continuar na mesma empresa a médio/longo prazo, apresentam uma correlação forte, com um coeficiente de 0,7.

Na correlação entre as afirmações se gosta de trabalhar por turnos e tem a possibilidade de escolher o turno que é mais conveniente, verifica-se uma correlação muito forte, com um coeficiente de 1.

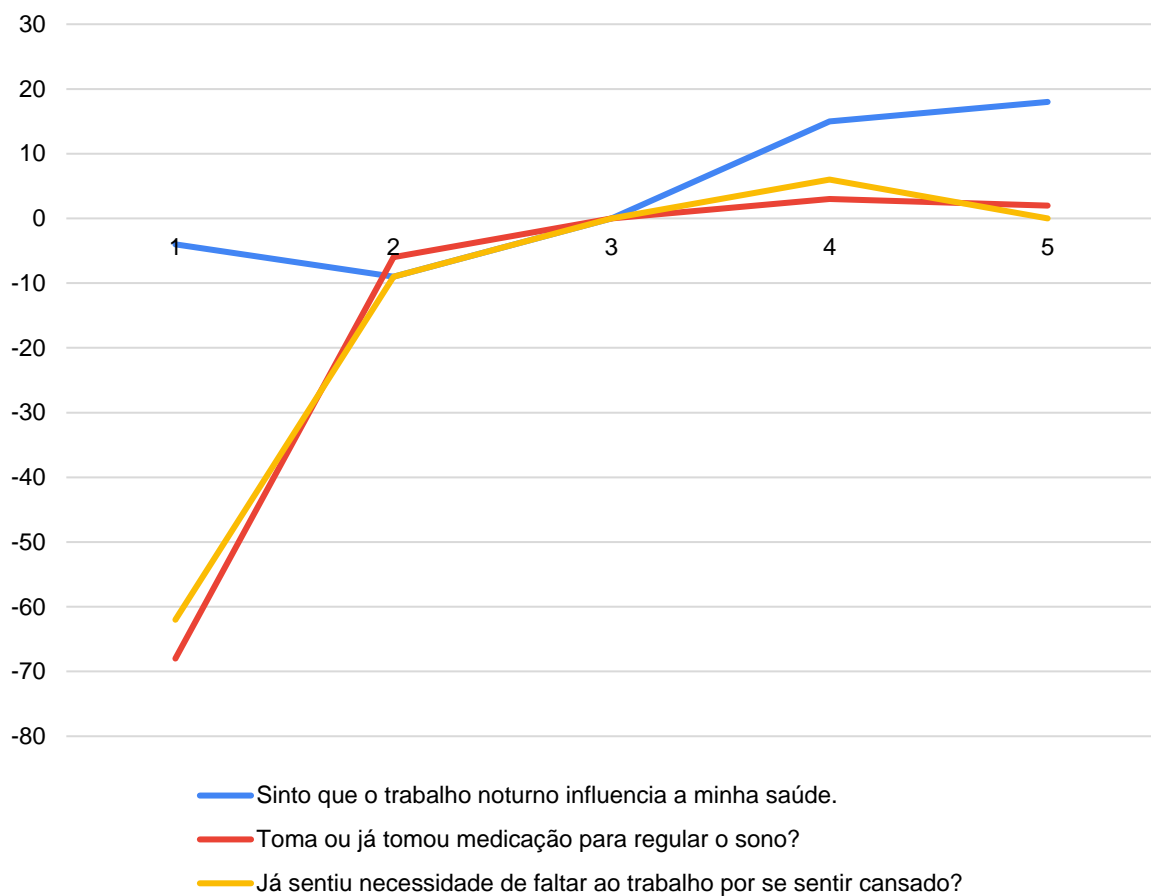


Figura 53: Correlação entre a influência do trabalho noturno na saúde, a toma de medicação e as faltas por cansaço

Fonte: Autor, 2023

A **Figura 53** apresenta a correlação entre a influência do trabalho noturno na saúde com a toma de medicação para regular o sono e a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado.

De acordo com as respostas obtidas no questionário, no caso do turno noturno, estamos perante uma correlação moderada, que tem um coeficiente de correlação de 0,5 relativamente à toma de medicação para regular o sono e à necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado.

Deste modo, podemos aferir que de facto o trabalho noturno tem alguma influência na saúde dos trabalhadores do turno noturno, o que leva a um aumento da toma de medicação e à necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado.

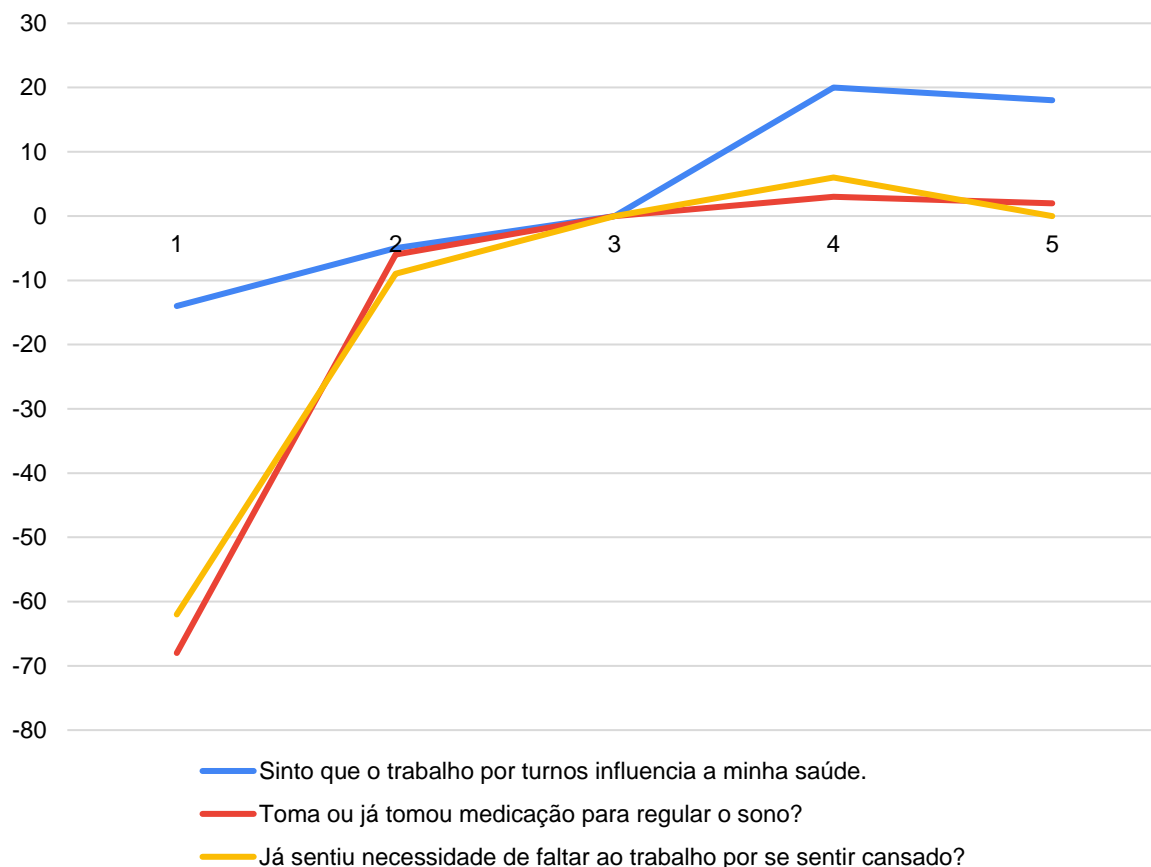


Figura 54: Correlação entre a influência do trabalho por turnos na saúde, a toma de medicação e as faltas por cansaço

Fonte: Autor, 2023

A **Figura 54** apresenta a correlação entre a influência do trabalho por turnos na saúde e a toma de medicação para regular o sono e a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado.

No caso do trabalho por turnos, estamos perante uma correlação forte, que apresenta um coeficiente de correlação de 0,7 relativo à toma de medicação para regular o sono e de 0,9 relativamente à necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado.

Deste modo, podemos aferir que de facto o trabalho por turnos tem influência na saúde dos trabalhadores por turnos, o que leva a um aumento considerável da toma de medicação e a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado.

Verifica-se que a correlação da saúde dos trabalhadores com a toma de medicação e a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado é superior no trabalho por turnos comparativamente aos trabalhadores do turno noturno.

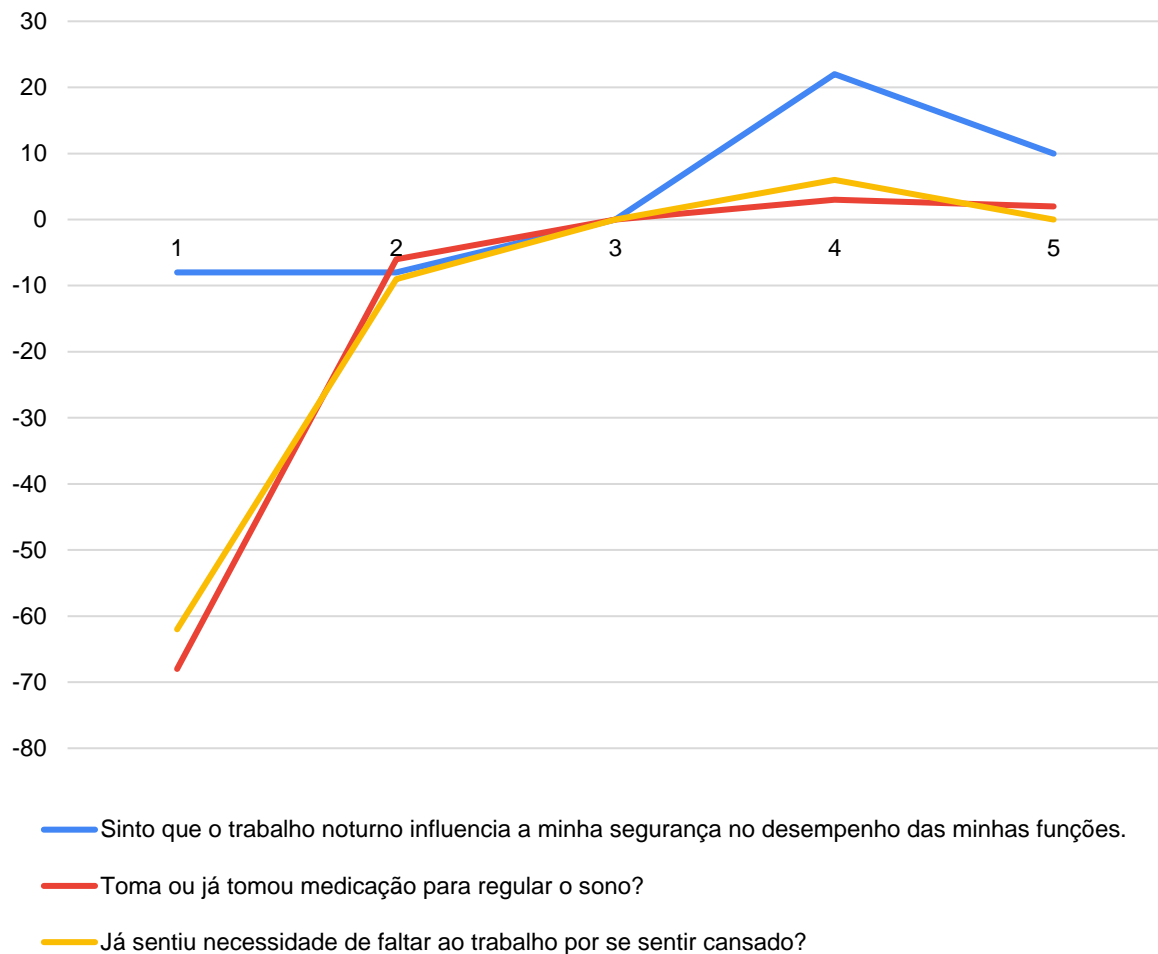


Figura 55: Correlação entre a influência do trabalho noturno na segurança, a toma de medicação e as faltas por cansaço

Fonte: Autor, 2023

A **Figura 55** apresenta a correlação entre a influência do trabalho noturno na segurança no desempenho das funções com a toma de medicação para regular o sono e a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado.

De acordo as respostas, no caso do turno noturno, estamos perante uma correlação moderada, que tem um coeficiente de correlação de 0,6 relativamente à influência da segurança no desempenho das funções dos trabalhadores noturnos, com a toma de medicação para regular o sono e a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado.

Deste modo, podemos aferir que de facto o trabalho noturno tem influência na segurança dos trabalhadores do turno noturno, o que leva a um aumento da toma de medicação e à necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado.

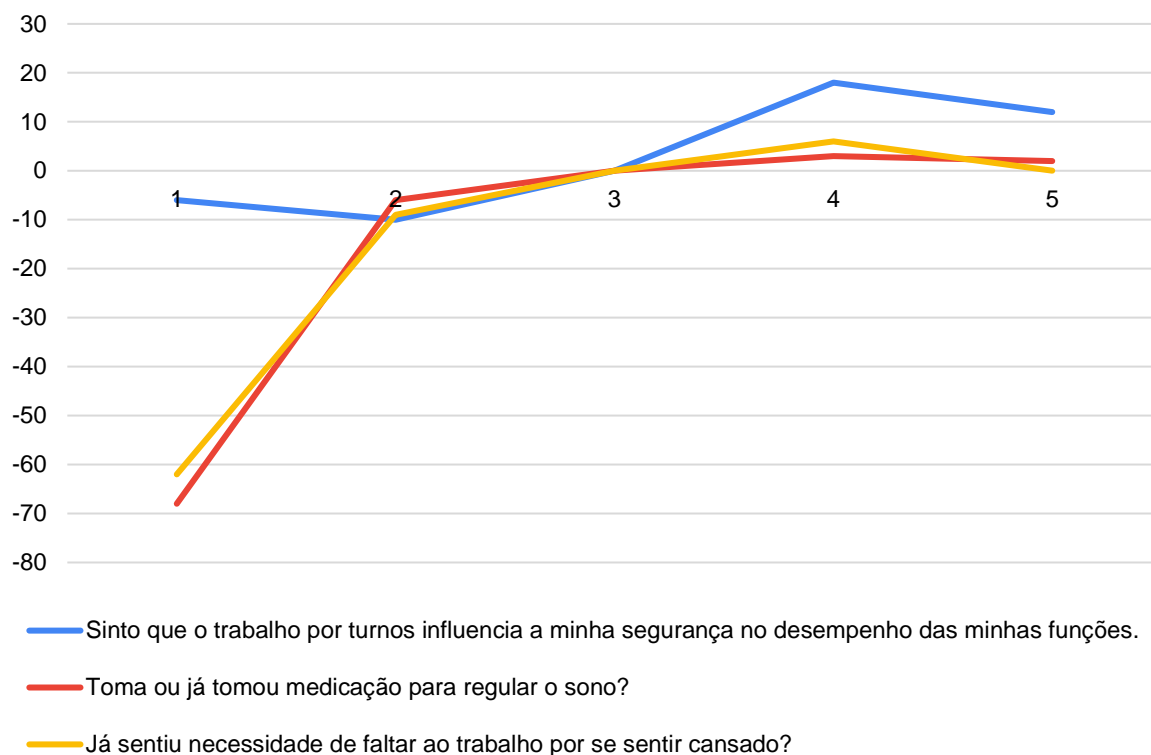


Figura 56: Correlação entre a influência do trabalho por turnos na segurança, a toma de medicação e as faltas por cansaço

Fonte: Autor, 2023

A **Figura 56** apresenta a correlação entre a influência do trabalho por turnos na segurança no desempenho das funções com a toma de medicação para regular o sono e a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado.

De acordo as respostas, no caso dos trabalhadores por turnos, estamos perante uma correlação moderada, que tem um coeficiente de correlação de 0,5 relativamente à influência da segurança no desempenho das funções dos trabalhadores por turnos com a toma de medicação para regular o sono e de 0,6 com a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado.

Deste modo, podemos aferir que o trabalho por turnos e noturno tem influência na segurança dos trabalhadores por turnos, levando a um aumento da toma de medicação e à necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado.

Verifica-se que a correlação da segurança dos trabalhadores no desempenho das funções com a toma de medicação e a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado é equivalente no trabalho por turnos e no trabalho noturno.

Em suma, os trabalhadores que trabalham por turnos e noturno não gostam de trabalhar por turnos nem têm a possibilidade de escolher o turno que lhes é mais conveniente. Discordam também da boa qualidade de sono e não cumprem com as horas de descanso obrigatório entre os turnos. Quer os trabalhadores por turnos quer os trabalhadores noturnos sentem que esse tipo de horário influencia a sua saúde, a segurança no desempenho das suas funções, a produtividade e a vida pessoal e familiar.

A correlação da saúde dos trabalhadores com a toma de medicação e a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado é superior no trabalho por turnos relativamente aos trabalhadores do turno noturno.

A correlação da segurança no desempenho das funções dos trabalhadores por turnos e nos trabalhadores do turno noturno com a toma de medicação e a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado é similar.

VI. CONCLUSÃO

Neste capítulo estão descritas as limitações encontradas ao longo do desenvolvimento do estudo e as conclusões do mesmo.

VI.1. LIMITAÇÕES NO ESTUDO

No desenvolvimento deste trabalho, o autor pôde observar que a pesquisa poderá ser alargada a outros empreendimentos turísticos, não só na RAM, como em outras zonas do país e fora dele, sobretudo em zonas mais propensas ao setor do turismo, visto ser uma realidade diária deste setor e de que forma afeta os trabalhadores, nomeadamente aos trabalhadores que exercem as suas funções em diferentes turnos e do turno noturno.

A principal limitação deste estudo prende-se com o facto de ter abrangido apenas duas unidades hoteleiras, podendo não ser representativo da realidade regional e/ou nacional. Foi constatada também alguma reticência por parte de alguns elementos em responder ao questionário, por vezes com receio de poderem estar a se expor de alguma forma através das respostas que possam dar, mesmo que seguindo as regras da proteção de dados. Em alguns casos foi ainda apontada a falta de tempo para responder.

O autor pôde ainda verificar que dentro do público-alvo, não existe, para já, muito interesse em estudos científicos, pois ainda não é algo muito comum neste setor e nesta área geográfica específica, sendo que abre portas a mais estudos no futuro de forma a desenvolver diferentes investigações na indústria hoteleira.

VI.2. CONCLUSÕES DO ESTUDO

A hotelaria tem vindo a se desenvolver ao longo dos séculos, desde a Grécia Antiga com os Jogos Olímpicos, passando pelo Império Romano e a sua rede de estradas, do Cristianismo e das Cruzadas, do desenvolvimento industrial e da sociedade até à atualidade.

Com este estudo sobre o trabalho noturno e por turnos, permitiu que fosse abordada uma situação cada vez mais presente nos dias de hoje, com o aumento do turismo e as estratégias para aumentar a capacidade de resposta a esse aumento.

Desta forma, torna-se imperioso a procura de soluções que minimizem quer a alteração dos ritmos circadianos e da saúde, como também as repercussões na vida familiar e social dos indivíduos que trabalham neste tipo de regime (Alexandra & Freire, 2018).

Um dos aspetos positivos a salientar é a realização do trabalho durante o período noturno fixo, dando ao trabalhador a possibilidade de se organizar e realizar outro tipo de atividades durante o tempo livre (Silva, 2003; Remédios, 2023). Além disso, visto que os trabalhadores por turnos e noturno só exercem as suas funções no turno noturno em menor número de dias laborais, o subsídio referente a esse turno não será representativo na preferência da realização deste tipo de turnos, uma vez que este é proporcional às noites trabalhadas, aliado à maior complexidade em manter a vida familiar e social em harmonia, por falta de tempo ou disponibilidade em estar em momentos importantes junto das pessoas mais próximas.

O caso de estudo presente neste trabalho é mais um elemento representativo das implicações do trabalho por turnos e noturno na saúde e segurança dos trabalhadores, indo assim de encontro com os temas referenciados ao longo do desenvolvimento do estudo.

Embora a maioria dos inquiridos sejam do género feminino, que possuem média de idades superiores aos do género masculino, a realização do turno noturno é exclusiva dos elementos do género masculino.

Durante a análise dos dados, foi possível verificar que os elementos que fazem apenas o turno noturno, independentemente da idade ou grau de ensino, tem a preferência de exercer as suas funções no turno noturno, em oposição à maioria dos elementos que fazem os outros turnos. Esta situação pode se relacionar com o tipo de trabalho que realizam durante o turno, a menor presença de chefias, uma maior liberdade no desempenho das suas funções e do horário de sono regular, podendo assim manter as ligações familiares e sociais de forma mais harmoniosa no dia a dia, aliado ao facto de receber o subsídio adicional pela realização do trabalho no período noturno (Cheres *et al.*, 2012).

De forma a validar a hipótese “H1 - Existem Implicações na Saúde dos Trabalhadores da Hotelaria que trabalham no turno noturno e por turnos” e de acordo com os dados supramencionados pode-se concluir que de modo geral os trabalhadores em regime de turnos não estão satisfeitos com a harmonização entre o seu horário de trabalho e a sua vida particular (Campos, 2014). Os prejuízos decorrentes do trabalho noturno são muito desfavoráveis à saúde dos trabalhadores (Cheres *et al.*, 2012; Remédios, 2023).

Em termos gerais, segundo (Azambuja *et al.*, 2019), são relatadas diversas consequências negativas na saúde dos trabalhadores noturnos, como é o caso de uma maior tendência para doenças cardiovasculares, cancro, *stress*, náusea, aumento da pressão arterial, falência da capacidade cardiorrespiratória, aumento da gordura abdominal e obesidade. Contudo, o trabalho noturno é cada vez mais uma necessidade da nossa sociedade, sendo que é necessária a implementação de estratégias para que estes danos sejam diminuídos e que mesmo trabalhando durante o período noturno, o indivíduo tenha mais e melhor qualidade de vida.

As alterações ao nível do sono precisam de alerta por parte dos especialistas, pois estas alterações conduzem a prejuízos, não só para as empresas, mas sobretudo para os seus trabalhadores (Benites *et al.*, 2013; Remédios, 2023).

Existe a necessidade de cautela com trabalhadores noturnos, que encaram os danos biológicos e psicossociais associados aos processos de trabalho. São requeridas estratégias eficientes de melhoria da saúde para esses indivíduos, tendo em conta critérios crono biológicos nas intervenções, com o intuito de promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Silva-Costa *et al.*, 2021).

Embora o trabalho durante o turno noturno possa apresentar repercussões físicas, psicológicas e sociais, afetando a qualidade de vida dos profissionais, este tem maior vantagem financeira com o recebimento do subsídio relativo ao turno noturno, sendo também opção para muitos trabalhadores (Cheres *et al.*, 2012; Remédios, 2023).

Verifica-se neste estudo de caso que a correlação da influência do trabalho noturno e por turnos na saúde dos trabalhadores com a toma de medicação e a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado é superior no trabalho por turnos comparativamente aos trabalhadores do turno noturno. Quer os trabalhadores por turnos quer os trabalhadores noturnos sentem que esse tipo de horário influencia a sua saúde, levando a confirmar que existem implicações na saúde dos trabalhadores da hotelaria que trabalham no turno noturno e por turnos.

Para a validação da hipótese “H2 - Existem Implicações na Segurança dos Trabalhadores da Hotelaria que trabalham no turno noturno e por turnos”, foi possível ao autor constatar a relação direta entre o trabalho por turnos e noturno com os níveis de cansaço, levando assim à necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado ou por não cumprir sempre as horas de descanso entre os turnos.

No que diz respeito à correlação da segurança dos trabalhadores no desempenho das funções com a toma de medicação e a necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado é equivalente no trabalho por turnos e no trabalho noturno.

Os elementos que fazem trabalho por turnos e também horário noturno discordam da sua boa qualidade de sono, em oposição aos colaboradores que fazem exclusivamente o turno noturno. Esta situação poderá advir das alterações constantes de turnos e mudanças de horários dos períodos de descanso, não permitindo assim um período de descanso regular.

Dada a falta de trabalhadores num setor com mão de obra intensiva, que labora 24 horas por dia, todos os dias do ano, ininterruptamente, avaliar os impactos que os diferentes horários laborais têm na saúde e na segurança dos trabalhadores da hotelaria assume uma particular relevância. De forma a tornar o setor mais atrativo aos trabalhadores, os estudos que possibilitem uma melhor avaliação dos riscos e a tomada de medidas para a sua mitigação, permitirão oferecer melhores condições laborais.

Quer os trabalhadores por turnos quer os trabalhadores noturnos sentem que esse tipo de horário influencia a sua segurança e a produtividade no desempenho das suas funções, validando assim a hipótese que existem implicações na segurança dos trabalhadores da hotelaria que trabalham no turno noturno e por turnos.

No desenrolar desta dissertação o autor pôde constatar a perceção do impacto negativo que o trabalho por turnos e noturno exerce na saúde e na segurança dos trabalhadores da hotelaria, indo de encontro à literatura existente referenciada ao longo deste trabalho e fundamentada com os resultados obtidos através do caso de estudo das unidades hoteleiras do grupo *Hoti* Hotéis na ilha da Madeira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexandra, R., & Freire, P. (2018). *Repercussões do trabalho por turnos na vida e saúde dos trabalhadores de uma indústria alimentar*.
- Almeida, C. S. de. (2023). *Chernobyl: o pior desastre nuclear da História foi há 37 anos*. Disponível em: <https://Sicnoticias.Pt/Especiais/Chernobyl/2023-04-26-Chernobyl-o-Pior-Desastre-Nuclear-Da-Historia-Foi-Ha-37-Anos-B8f615b6>.
- Alves, A. (2016). *Recuperação de Recursos dos Trabalhadores em Regime de turnos: Estudo de caso*.
- Alves, D. M. (2020). *Morrer na estrada: “banditismo” e outros perigos no mundo romano*.
- Alves, J. P. V. (2021). *O impacto do marketing territorial no turismo da Região Autónoma da Madeira*.
- Antunes, J. (2021). *Trabalho por turnos: efeitos na saúde*. *Psicologia, Saúde & Doença*, 22(02), 397–410. <https://doi.org/10.15309/21psd220207>
- APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira SA. (2015). *Ilha da Madeira - Localização*. Disponível em: <https://Www.Apram.Pt/Site/Index.Php/Pt/Portos/Localizacao>.
- Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro. (n.d.). *O que é trabalho por turnos?* Disponível em: <https://Www.Acaveiro.Pt/2019/04/16/o-Que-e-Trabalho-Por-Turnos/>.
- Azambuja, A., Dias, F., & Bottcher, L. (2019). *Os efeitos do trabalho noturno na saúde dos profissionais*.
- Benites, A. C., Camargo, I. S., Júnior, E. G., & Camargo, M. L. (2013). *Relação entre transtorno do ciclo vigília-sono e trabalho noturno: Desafios à segurança do trabalhador*. (Issue 2). Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>
- Bernardo, V. M., Silva, F. C., Gonçalves, E., Hernández, S. S. S., Arancibia, B. A. V., & Silva, R. (2015). *Efeitos do Trabalho em Turnos na Qualidade do Sono de Policiais: Uma Revisão Sistemática*. In *Revista Cubana de Medicina Militar* (Vol. 44, Issue 3). Disponível em: <http://scielo.sld.cu>
- Boff, J., Gonçalves, J., & Martins, L. B. (2021). *Trabalho Noturno e Suporte Organizacional: Entrevistas com Trabalhadores de uma Indústria Gráfica*. *Revista de Psicologia Da IMED*, 13(1), 105. <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2021.v13i1.3953>
- Booking.com. (2010). [booking.com/hotel/pt/golden-residence.pt_pt.html](https://www.booking.com/hotel/pt/golden-residence.pt_pt.html).
- Booking.com. (2023a). *Hotel do Bussaco*. Disponível em: <https://Www.Booking.Com/Hotel/Pt/Palace-Do-Bussaco.Pt-Pt.Html>.
- Booking.com. (2023b). *SL Hotel Santa Luzia*. Disponível em: <https://Www.Booking.Com/Share-Rc822J>.
- Borher, R. F. (2020). *As relações entre meios de hospedagem e hospitalidade*.
- Cambridge Dictionary. (2024a). *A la carte*. Disponível em: <https://Dictionary.Cambridge.Org/Pt/Dicionario/Ingles/a-La-Carte?Q=%C3%A0+la+carte>.
- Cambridge Dictionary. (2024b). *Buffet*. Disponível em: <https://Dictionary.Cambridge.Org/Pt/Dicionario/Ingles/Bufferet>.
- Cambridge Dictionary. (2024c). *Housekeeping*. Disponível em: <https://Dictionary.Cambridge.Org/Pt/Dicionario/Ingles/Housekeeping>.
- Cambridge Dictionary. (2024d). *Room Service*. Disponível em: <https://Dictionary.Cambridge.Org/Pt/Dicionario/Ingles/Room-Service>.
- Campenhoudt, L. van, Marquet, J., & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*.
- Campos, I. (2014). *Consequências do trabalho por turnos. A influência do sono no quotidiano dos trabalhadores por turnos*.

- Castanho, R. A., Lousada, S., Camacho, R., Gómez, J. M., Loures, L., & Cabezas, J. (2018). *Ordenamento territorial e a sua relação com o turismo regional: o caso de estudo da Região Autónoma da Madeira (RAM)*. CIDADES, Comunidades e Territórios, Volume 36. Disponível em: <https://digituma.uma.pt/handle/10400.13/2138>
- Cerqueira, I. de C. C. (2021). *Trabalho por Turnos: Implicações para os Colaboradores e Estratégias de Intervenção*.
- Cheres, J. E. C., Carvalho, A. R., & Chaves, M. (2012). *Trabalho noturno: A inversão do relógio biológico*.
- Colaço, C. (2012). *Efeitos do trabalho noturno na saúde: uma intervenção de enfermagem em saúde ocupacional*.
- Conceitos do Mundo. (n.d.). *Tempo Livre - Conceito, atividades e diferenças com o lazer*. Retrieved June 19, 2023, from <https://conceitosdomundo.pt/tempo-livre/>
- Costa, A. P., Moreira, A., & Sá, P. (2021). *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: análise de dados (Vol. 3)*. <https://doi.org/10.34624/dws9-6j98>
- Costa, F. (2022). *Melatonina: o que é, para que serve e como tomar*. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/melatonina/>.
- CUF.PT. (2022). *Trabalho por turnos: que impacto tem na saúde?* Disponível em: <https://www.cuf.pt/mais-saude/trabalho-por-turnos-que-impacto-tem-na-saude>.
- Cunha, L. (2010). *Desenvolvimento do Turismo em Portugal: Os Primórdios 1*.
- Decreto-Lei n.º 80/2017. (n.d.). *Regime Jurídico dos Empreendimentos Turísticos*.
- Deloitte. (2020). *Atlas da Hotelaria 2020*.
- Diário da República 1.ª série - n.º 160 de 20 de agosto. (2008). *Portaria n.º 937/2008*.
- Diário da República 1.ª série - n.º 188 de 25 de setembro. (2015). *Portaria n.º 309/2015*.
- Diário da República 1.ª série - n.º 202 de 17 de outubro. (2008). *Declaração de Retificação n.º 63-A/2008*.
- Diário da República 1.ª série - n.º 214 de 2 de novembro. (2015). *Declaração de Retificação n.º 49/2015*.
- Djokikj, J., & Kandikjan, T. (2023). DfAM: *Application of the design rules in the early design stages*. Procedia CIRP, 118, 659–663. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2023.06.113>
- Ecosaúde. (2019). *Adaptação ao trabalho noturno*. Disponível em: <https://noticias.ecosaude.pt/2019/11/25/adaptacao-ao-trabalho-noturno/>.
- Faria, A. B., Geraldine, V. G. S., Júnior, S. A. D., Silva, T. D. da, Saez, D. M., Santos, R. C., Duarte, G. G. de M., & Soares, E. A. (2021). *Implicação do Trabalho noturno na qualidade de vida*. Research, Society and Development, Volume 10 (Issue 16), e448101623687. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i16.23687>
- Feeley, A. A., Timon, C., Feeley, I. H., & Sheehan, E. (2024). *Extended-Duration Work Shifts in Surgical Specialties: A Systematic Review*. In Journal of Surgical Research (Vol. 293, pp. 525–538). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2023.08.024>
- Fernandes, S. da S. e S. (2021). *Linguagem, sono e infância em perspectiva Bakhtiniana: Um estudo na fase escolar dos 8 aos 11 anos*.
- Franco, A. C., & Bentes, C. (2020). *Perturbação do ritmo circadiano*. Disponível em: <https://www.hospitaldaluz.pt/pt/dicionario-de-saude/perturbacao-ritmo-circadiano>.
- Freire, C. (2019). *A relação entre as práticas de saúde e segurança no trabalho, clima de segurança e comportamentos de segurança: Um estudo na área da saúde*.
- Golden Residence. (2023). goldenresidencehotel.com.pt/pt-pt/.
- Google Maps. (2023). [google.com/maps/](https://www.google.com/maps/).

- Han, Y., Yun, J.-A., Jeong, K. S., Ahn, Y.-S., & Choi, K.-S. (2021). *Posttraumatic stress disorder symptoms and neurocognitive functioning in fire fighters: The mediating role of sleep problems and resilience*. *Comprehensive Psychiatry*, 109. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2021.152250>
- Hotihoteis. (2023). hotihoteis.com/pt-pt/.
- INE.PT. (2023a). *Estatísticas do Turismo - 2022*. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=72384938&PUBLICACOESmodo=2
- INE.PT. (2023b). https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadoreas&contacto=pi&indOcorrCod=0009873&selTab=tab0.
- InfoEscola. (2023). *Ritmos circadianos*. Disponível em: <https://www.infoescola.com/fisiologia/ritmos-circadianos/>.
- Jacquinet, M. (2021). *Breve nota de introdução à metodologia de investigação 1*.
- JORAM III Série n.º 24. (2017). *Convenção Coletiva de Trabalho*.
- Lawrence's Hotel. (2023). <https://www.lawrenceshotel.com/>. Disponível em: <https://www.lawrenceshotel.com/>.
- Lee, H. E., & Rhie, J. (2022). *Impact of Long Working Hours and Shift Work on Unmet Health Care Need Among Korean Workers*. *Safety and Health at Work*, 13(1), 17–22. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.09.003>
- Lei n.º 7/2009. (2009). *Código do Trabalho*.
- Lérias, R. M. C. (2021). *Consequências do Trabalho por Turnos com Atividade Noturna nos Profissionais de Enfermagem*.
- Lourenço, R. A. P., Ramos, S. I. V., & Cruz, A. G. (2008). *Implicações do trabalho por turnos na vida familiar de enfermeiros: vivências dos parceiros*. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0417.pdf>
- Machado, A. C. (2007). *Roma, a Cidade e o Império*. Disponível em: https://www.geocities.ws/A_c_machado/DirRomano/Roma-Cidade-Imperio.Htm.
- Martins, C. S. (2017). *Impacto do trabalho por turnos na saúde dos trabalhadores Caso dos Polícias de Segurança Pública (PSP)*.
- Martins, M. (2023). *A prevenção das doenças nos profissionais da P.S.P. associadas ao trabalho noturno e por turnos*. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/46001/1/E15%20-%20TIF_%20M%C3%A1rio%20Martins_%20A%20PREVEN%C3%87%C3%83O%20DAS%20DOEN%C3%87AS%20NOS%20PROFISSIONAIS%20DA%20P.S.P.%20ASSOCIADAS%20AO%20TRABALHO%20NOTURNO%20E%20POR%20TURNOS_136953.pdf
- Marujo, N. (2013). *O desenvolvimento do turismo na ilha da Madeira* (Vol. 6). Disponível em: <http://geo3ciclo.com.sapo.pt/images/madeira-map.gif>
- Matos, R. C. (2022). *Arquitetura e Turismo na Madeira, (Des)Continuidades Históricas*. Disponível em: <https://ahm-abm.madeira.gov.pt>
- Meliá Madeira Mare. (2023). meliamadeira.com/pt-pt/.
- Microsoft. (2023). *Função Correl*. Disponível em: <https://support.microsoft.com/pt-pt/office/correl-fun%C3%A7%C3%A3o-correl-995dcef7-0c0a-4bed-a3fb-239d7b68ca92>.
- Monte, L. G. (2020). *Escala Likert Difusa: um estudo sobre diferentes abordagens*.
- Moreira, A., Sá, P., & Costa, A. P. (2021). *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: métodos* (Vol. 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.34624/hmtj-qg49>
- Mota, F. J. C. R. (2022). *Projeto de transformação de contentores em unidades de alojamento*.
- Motta, B. S. Da, & Edler, M. A. R. (2019). *Evolução histórica no setor hoteleiro*.

- National Geographic Portugal. (n.d.). *Os Jogos Olímpicos na Antiguidade*. Retrieved June 19, 2023, from https://www.nationalgeographic.pt/historia/os-jogos-olimpicos-na-antiguidade_2968
- Paula, A., & Diniz, R. (2013). *Invisibilidade social e trabalho noturno: reflexões a partir de representações sociais de garçons* (Issue 1). Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb>
- Paulos, S. J. de A. (2016). *Hotelaria-Contribuições para o seu estudo e o caso do Porto*.
- Pereira, F. F., & Coutinho, H. R. (2007). *Hotelaria: da era antiga aos dias atuais*.
- Pimenta, A. M., Kac, G., Souza, R. R. C., Ferreira, L. M. de B. A., & Silqueira, S. M. de F. (2012). *Trabalho noturno e risco cardiovascular em funcionários de universidade pública*. In Rev Assoc Med Bras (Vol. 58, Issue 2).
- Remédios, R. M. M. (2023). *Influência do trabalho noturno e por turnos na saúde psicossocial dos trabalhadores. O caso dos operadores de lavaria de uma empresa da indústria extrativa*. <http://hdl.handle.net/20.500.12207/5880>
- Rocha, H. (2020). *Percepções e Experiências do Trabalho por Turnos: Estudo de Caso*.
- Rotenberg, L., Portela, L. F., Marcondes, W. B., Moreno, C., & Nascimento, C. de P. (2001). *Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia* (Vol. 17, Issue 3).
- Sá, P., Costa, A. P., & Moreira, A. (2021). *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: recolha de dados* (Vol. 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.34624/ka02-fq42>
- Sampaio, V. M. L. A. (2021). *O Stress Laboral Um Estudo dos Rececionistas de Estabelecimentos Hoteleiros, Antes e Após Pandemia Covid-19*.
- Santos, M. D. (2017). *A Evolução do Alojamento nos Primórdios do Turismo em Portugal: Discursos e Realizações (1800-1906)*. Revista Rosa Dos Ventos - Turismo e Hospitalidade, 9(4), 506–520. <https://doi.org/10.18226/21789061.v9i4p506>
- Santos, R. M. F., Franco, M. J. B., Batista, V. L. D., Santos, P. M. F., & Duarte, J. C. (2007). *Consequências do trabalho por turnos na qualidade de vida dos enfermeiros: um estudo empírico sobre o Hospital Pêro da Covilhã*.
- Santos, R. M., Tessarin, G. W. L., Belardi, B. E., Tsosura, T. V. S., Chiba, F. Y., Mattera, M. S. de L. C., Dias, G. Z. T., & Matsushita, D. H. (2022). *Trabalho Noturno e Melatonina: Implicações na Saúde Bucal*. Archives of Health Investigation, Volume 11(Issue 4), 639–645. <https://doi.org/10.21270/archi.v11i4.5729>
- Selleny, J. (2019). *Sissi in Catedral in Funchal*. Disponível em: <https://www.Arquipelagos.Pt/Imagem/Sissi-in-Catedral-in-Funchal-Joseph-Selleny-1862-c-Ilha-Da-Madeira/>.
- Shimakura. (2006). *Tabela de classificação do coeficiente de Pearson*. Disponível em: https://www.Researchgate.Net/Figure/Figura-3-Tabela-de-Classificacao-Do-Coeficiente-de-Pearson-Fonte-Shimakura-2006_fig2_250054566.
- Silva, C. (2003). *Stress no trabalho noturno*. Centro Universitário de Brasília Trabalho não Publicado
- Silva, E. A. A. da L. e. (2021). *O Turismo no Porto na segunda metade do século XIX - Guias e Relatos de Viagem*.
- Silva, H., & Silva, I. (2015). *Gestão e adaptação aos horários de trabalho: Um estudo de caso no setor hoteleiro*. Disponível em: <https://ricot.com.pt/PT/ricot.php>
- Silva, L. (2018). *O ritmo circadiano: o conhecimento que pode salvar vidas*. Disponível em: www.Petquimica.Ufc.Br/o-Ritmo-Circadiano-o-Conhecimento-Que-Pode-Salvar-Vidas/.
- Silva, S., Carvalho, P., & Adelino, L. (2023). *Turismo de jardins na Madeira: trajetórias de desenvolvimento e perspectivas futuras*.
- Silva-Costa, A., Braz, B. P., Griep, R. H., & Rotenberg, L. (2021). *Trabalho noturno e pressão arterial: um estudo com foco nas doses de exposição*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 46. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000023319>

- Siqueira, G. P. de O. (2018). *Meios de hospedagem convencionais e alternativos: Uma releitura conceitual aplicada em Brasília*.
- Sousa, D. (2016). *Trabalho por turnos afecta memória, humor e relações sociais*. Disponível em: <https://www.jornaldeleiria.pt/noticia/trabalho-por-turnos-afecta-memoria-humor-e-relacoes-sociais-4231>
- Teixeira, A. S. R. (2021). *O impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar dos trabalhadores do setor do retalho alimentar*.
- Turismo de Portugal. (2013). *Mapa da Ilha da Madeira*. Disponível em: <https://www.visitportugal.com/Pt-Pt/Content/Mapa-Da-Ilha-Da-Madeira>.
- Turismo de Portugal. (2022). *Classificação dos Empreendimentos Turísticos*. Business.Turismodeportugal.Pt/Pt/Planear_Iniciar/Licenciamento_Registo_da_Atividade/Empreendimentos_Turisticos/Paginas/Classificacao-et.aspx.
- Turismo de Portugal. (2023a). *business.turismodeportugal.pt/pt/Planear_Iniciar/Licenciamento_Registo_da_Atividade/Empreendimentos_Turisticos/Paginas/classificacao-et.aspx*.
- Turismo de Portugal. (2023b). https://rnt.turismodeportugal.pt/RNT/Pesquisa_ET.aspx.
- Ventura, R. (2019). *História da Hotelaria*. Disponível em: <https://venturaeassociados.com/Site/Historia-Da-Hotelaria/>.
- Vieira, A. (2008). *A História do turismo na Madeira: Alguns Dados para uma Breve Reflexão*. Revista Turismo, 95–118.
- Visitmadeira. (2023). visitmadeira.com/pt/o-que-fazer/apaixonados-por-cultura/historia/.
- Yin, R. K. (2015). *Planejamento e Métodos*. 5ª Edição.
- Zhang, T. C., Torres, E., & Jahromi, M. F. (2020). *Well on the way: An exploratory study on occupational health in hospitality*. International Journal of Hospitality Management, Volume 87. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102382>

ANEXOS

Tipologia	Designação	Capacidade	Localização
Hotel	Savoy Palace	1 106	Funchal
Hotel	Pestana Colombos	208	Porto Santo
Hotel	Albatroz Beach & Yacht Club	30	Santa Cruz
Hotel	Quinta do Lorde Resort & Marina	222	Machico
Hotel	The Cliff Bay Hotel e Les Suites & Cliff Bay	452	Funchal
Hotel	Reid's Palace a Belmond Hotel	316	Funchal
Hotel	Saccharum	394	Calheta
Hotel	Hotel The Vine	158	Funchal
Hotel	Hotel Quinta da Serra	104	C.ª Lobos
Hotel	Choupana Hills Resort & SPA	128	Funchal
Hotel	Hotel Pestana Carlton Madeira	486	Funchal
Hotel	Pestana Porto Santo	690	Porto Santo
Hotel	Pestana Casino Park	758	Funchal
Hotel	Pestana Grand Premium Ocean Hotel	566	Funchal
Hotel	Hotel Pestana Royal	648	Funchal
Hotel	Quinta Mirabela	48	Funchal
Hotel	Vidamar Resort Hotel - Madeira	600	Funchal
Hotel	Enotel Lido Madeira	696	Funchal
Hotel-apartamento	Hotel Royal Savoy	364	Funchal
Hotel	Meliá Madeira Mare	440	Funchal

Anexo 1: Hotéis 5* na RAM

Fonte: Turismo de Portugal (2023b), consulta em 2022-12-20

Tipologia	Designação	Capacidade	Localização
Hotel-apartamento	Three House Hotel	31	Funchal
Hotel	Hotel Caju	46	Funchal
Hotel-apartamento	Pestana Casino Studios	154	Funchal
Hotel-apartamento	Hotel Apartamentos Baía Brava	42	Santa Cruz
Hotel	Sé Boutique Hotel	102	Funchal
Hotel-apartamento	Madeira Beach Club	421	Funchal
Hotel Rural	Estalagem do Vale	82	São Vicente
Hotel-apartamento	Aparthotel Paul do Mar	120	Calheta
Hotel	Monte Mar Palace Hotel	224	São Vicente
Hotel-apartamento	Arts In Hotel Conde Carvalhal	36	Funchal
Hotel	Hotel Ocean Gardens	170	Funchal
Hotel-apartamento	Musa D'Ajuda	48	Funchal
Hotel	Hotel Solar do Bom Jesus	62	Santa Cruz
Hotel-apartamento	Hotel Jardim Atlântico	202	Calheta
Hotel	Madeira Bright Star	36	Funchal
Hotel	Hotel Quinta do Serrado	44	Porto Santo
Hotel	Hotel Quinta Penha de França	218	Funchal
Hotel	Hotel Windsor	134	Funchal
Hotel	Hotel Madeira Regency Cliff	118	Funchal
Hotel-apartamento	Hotel Quinta Splendida Wellness &	352	Santa Cruz
Hotel Rural	Quinta do Furão	134	Santana
Hotel-apartamento	Golden Residence Hotel	339	Funchal
Hotel-apartamento	Cais da Oliveira	114	Santa Cruz
Hotel-apartamento	Suite Hotel Jardins d'Ajuda	554	Funchal
Hotel	Hotel Porto Santo	216	Porto Santo
Hotel	Pestana CR7 Funchal	96	Funchal
Hotel-apartamento	Vila Baleira Suites	160	Porto Santo
Hotel	Pestana Quinta do Arco Nature and	118	Santana
Hotel-apartamento	Hotel Eden Mar	292	Funchal
Hotel	Hotel Porto Mare	594	Funchal
Hotel-apartamento	Porto Santa Maria	292	Funchal
Hotel Rural	Eira do Serrado Hotel & SPA	52	C.ª Lobos
Hotel	Hotel Torre Praia	132	Porto Santo
Hotel	Castanheiro Boutique Hotel	158	Funchal
Hotel	Calheta Beach	196	Calheta
Hotel	Hotel Vila Baleira	512	Porto Santo
Hotel	Allegro Madeira	243	Funchal

Tipologia	Designação	Capacidade	Localização
Hotel	Hotel do Campo	66	Rib. Brava
Hotel	Muthu Raga Madeira Hotel	340	Funchal
Hotel	Vila Baleira Funchal	144	Funchal
Hotel	Riu Madeira	644	Santa Cruz
Hotel-apartamento	Pestana Ilha Dourada Hotel & Villas	98	Porto Santo
Hotel Rural	Atrio	44	Calheta
Hotel-apartamento	Duas Torres Hotel	174	Funchal
Hotel	Four Views Monumental	524	Funchal
Hotel	Aqua Natura Madeira Hotel	47	Porto Moniz
Hotel	Hotel NEXT	260	Funchal
Hotel	Sentido Galomar	154	Santa Cruz
Hotel	Alpino Atlântico Ayurveda Hotel	54	Santa Cruz
Hotel Rural	Hotel Quinta Alegre	37	Calheta
Hotel	Four Views Oásis	448	Santa Cruz
Hotel-apartamento	Pestana Miramar	306	Funchal
Hotel-apartamento	Pestana Promenade Premium Ocean &	496	Funchal
Hotel-apartamento	Pestana Palms Ocean Aparthotel	154	Funchal
Hotel-apartamento	Pestana Village Garden	374	Funchal
Hotel	Four Views Baía	498	Funchal
Hotel	Hotel Girassol	268	Funchal
Hotel	Hotel Baía Azul	430	Funchal
Hotel	Hotel Alto Lido	630	Funchal
Hotel	Hotel Quinta Bela São Tiago	128	Funchal
Hotel	Santa Cruz Village Hotel	80	Santa Cruz
Hotel	Hotel Aqua Natura Bay	90	Porto Moniz
Hotel	Sentido Galosol	254	Santa Cruz
Hotel	Funchal Design	32	Funchal
Hotel	Hotel Rocamar	198	Santa Cruz
Hotel-apartamento	Hotel Royal Orchid	250	Santa Cruz
Hotel	Madeira Panorâmico Hotel	328	Funchal
Hotel	Enotel Golf Santo da Serra	136	Machico
Hotel	Enotel Magnólia	294	Funchal
Hotel	Enotel Sunset Bay	138	Pta. do Sol
Hotel	Dom Pedro Madeira	429	Machico
Hotel	Hotel Vila Galé Santa Cruz	524	Santa Cruz
Hotel	Hotel Gardens	264	Funchal

Anexo 2: Hotéis 4* na RAM

Fonte: Turismo de Portugal (2023b), consulta em 2022-12-20

31/07/2022

Unidade: N°

NUTS	Total dos Alojamentos turísticos	Total Hotelaria	Hotéis					Hotéis-Apartamentos				Apartamentos turísticos
			Total	*****	****	***	** / *	Total	*****	****	*** / **	
PORTUGAL	7 095	2 025	1 561	154	570	456	381	156	18	109	29	203
CONTINENTE	6 261	1 782	1 399	132	493	421	353	122	17	83	22	168
Norte	1 929	483	437	29	149	117	142	9	-	6	3	21
Centro	1 461	379	350	10	111	128	101	9	1	6	2	6
AM Lisboa	1 028	381	336	54	133	92	57	20	4	13	3	18
Alentejo	793	135	100	6	32	33	29	12	3	7	2	8
Algarve	1 050	404	176	33	68	51	24	72	9	51	12	115
RA AÇORES	444	105	72	5	32	17	18	6	-	6	-	25
RA MADEIRA	390	138	90	17	45	18	10	28	1	20	7	10
NUTS	Aldeamentos turísticos	Pousadas e Quintas da Madeira	Total TER e TH	Turismo no Espaço Rural				Turismo de Habitação	Alojamento Local			
				Agro-turismo	Casas de Campo	Hotéis Rurais	Outros TER					
PORTUGAL	61	44	1 793	341	1 143	113	9	187	3 277			
CONTINENTE	60	33	1 634	325	1 024	102	9	174	2 845			
Norte	6	10	697	140	423	42	4	88	749			
Centro	8	6	432	64	289	26	2	51	650			
AM Lisboa	3	4	24	4	11	2	-	7	623			
Alentejo	6	9	365	89	225	23	3	25	293			
Algarve	37	4	116	28	76	9	-	3	530			
RA AÇORES	-	2	104	3	89	3	-	9	235			
RA MADEIRA	1	9	55	13	30	8	-	4	197			

Anexo 3: Estabelecimentos segundo o tipo, por regiões NUTS II

Fonte: (INE.PT,2023a)

APÊNDICE 1

QUESTIONÁRIO

Trabalho Noturno e por Turnos: as suas Implicações na Saúde e Segurança dos Trabalhadores da Hotelaria

*Obrigatório

O presente questionário é confidencial.

Trata-se de um estudo para dissertação de mestrado, relativo ao mestrado em Gestão Hoteleira da Universidade da Madeira tendo por tema o **Trabalho Noturno e por Turnos: as suas Implicações na Saúde e Segurança dos Trabalhadores da Hotelaria** e procura analisar os impactos do trabalho noturno e por turnos nos trabalhadores da hotelaria.

O questionário tem a duração de três minutos e todos os dados recolhidos serão tratados de forma anónima.

“Proteção de dados:”

Todos os dados recolhidos através deste Inquérito serão tratados com a mais estrita confidencialidade de acordo com a política de privacidade e segurança, bem como da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto – Lei da Proteção de Dados Pessoais.

1. Há quantos anos trabalha na Hotelaria? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano
- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- Mais de 20 anos

2. Qual é a classificação do hotel onde trabalha: *

Marcar apenas uma oval.

4 *

5 *

3. Qual o departamento, no qual exerce funções, dentro da Unidade Hoteleira? *

Marcar tudo o que for aplicável.

Bar

Restaurante

Cozinha

Recepção

Portaria

Segurança

Outra: _____

4. Habitualmente: *

Marcar apenas uma oval.

trabalho por turnos

realizo trabalho noturno (00h00-07h00)

trabalho por turnos e realizo trabalho noturno (00h00-07h00)

nenhuma das anteriores *Avançar para a pergunta 10*

5. Quantas horas dorme, em média, por dia? *

Marcar apenas uma oval.

6 horas ou menos

entre 6 a 8 horas

mais de 8 horas

6. Qual é o seu horário preferido para a realização do turno? *

Marcar apenas uma oval.

- Manhã (entre as 06/08h até às 14/16h)
- Tarde (ente as 14/16h até às 22/24h)
- Noite (entre as 23/24h até às 07/08h)
- Repartido (entre as 07h até às 11h e das 18h até às 22h ou das 09h até as 13h e das 19h até às 23h)
- Intermédio (entre 10/12h até às 18/20h)

7. Nas afirmações que se seguem, indique o seu grau de concordância. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Gosto de trabalhar por turnos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho a possibilidade de escolher o turno que me é mais conveniente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho boa qualidade de sono.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumpro sempre as horas de descanso obrigatório entre os turnos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que o trabalho noturno influencia a minha saúde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sinto que o trabalho noturno influencia a minha segurança no desempenho das minhas funções.

Sinto que o trabalho noturno influencia a minha produtividade.

Sinto que o trabalho noturno influencia a minha vida pessoal e familiar.

Pretendo continuar a trabalhar na mesma empresa a médio/longo prazo.

Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha saúde.

Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha segurança no desempenho das minhas funções.

Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha produtividade.

Sinto que o trabalho por turnos influencia a minha vida pessoal e familiar.

8. Toma ou já tomou medicação para regular o sono? *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Com regularidade

9. Já sentiu necessidade de faltar ao trabalho por se sentir cansado? *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Sempre

10. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outro

11. Idade *

12. Escolaridade *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino Básico
- Ensino Secundário Regular
- Ensino Secundário Profissional
- Licenciatura
- Pós graduação
- Mestrado
- Doutoramento

Muito obrigado pela sua colaboração