

Marisa Maria Alves da Costa

“O Horário de Trabalho e o Impacto a nível Familiar e Social ”

Dissertação no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia

2010

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação
Universidade do Porto

“O Horário de Trabalho e o Impacto a nível Familiar e Social ”

Marisa Maria Alves da Costa

Dissertação apresentada à faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto para obtenção do grau de Mestrado em Psicologia sob Orientação da Professora Doutora Isabel Freitas.

Julho de 2010

Resumo

A presente investigação aborda a temática do horário de trabalho e o impacto a nível social e familiar, com especial enfoque no horário de trabalho por turnos.

Neste contexto, este estudo exploratório tem como principal objectivo aprofundar o impacto do horário de trabalho, nomeadamente o impacto a nível social e familiar do horário de trabalho por turnos nos indivíduos.

A pesquisa empírica ocorreu numa Organização da indústria metalomecânica, onde foram entrevistados vinte e quatro colaboradores, distribuídos por três horários de trabalho diferentes: turnos rotativos, turnos fixos e horário de trabalho normal. O guião da entrevista utilizado foi um guião semi-estruturado.

A partir dos resultados foram estudadas as condições de trabalho dos diferentes horários, os aspectos positivos e negativos do horário de trabalho, nomeadamente a interferência, articulação e os modos de articulação social e familiar.

Os resultados evidenciam ligeiras diferenças relativamente às condições de trabalho entre o turno da noite e os restantes horários de trabalho. No que diz respeito aos aspectos positivos e negativos verifica-se que o turno da tarde e o turno da manhã são os que reúnem mais aspectos positivos, contrariamente ao horário normal e ao turno da noite os que reúnem maior número de aspectos negativos. O horário da manhã é percebido por maior número de colaboradores como permitindo a articulação social e familiar, sendo o horário da tarde o que reúne maior número de percepções de interferência familiar. Em relação à interferência social, os horários por turnos (turno da manhã, da tarde e da noite) foram referidos pelo mesmo número de colaboradores. Os modos de articulação identificados comuns a todos os horários de trabalho, excepto o turno da noite, são o do de articulação social e familiar e o modo de articulação com vários domínios de vida.

É relevante o estudo desta temática, na medida em que possibilita a identificação de estratégias que reduzam o impacto do trabalho por turnos na vida do indivíduo.

Abstract

This research addresses the issue of working hours and the impact on social and family life, with special focus on working time per shift.

In this context, this exploratory study's main aim is to understand the impact of working hours, including the impact on family and social working hours, shift work on individuals.

The empirical research took place in the Organization of the engineering industry, where they were interviewed twenty-four subjects, spread over three different work schedules: rotating shifts, fixed shifts and normal working hours. The script for the interview used was a semi-structured script.

From the results we studied the working conditions of different times, the positives and negatives of working hours including the interference and interaction in social and family life and ways of articulating social and family life.

The results show slight differences with regard to working conditions among the night shift and other work schedules. With respect to positive and negative aspects it appears that the afternoon shift and morning shift are those that meet more positive side, unlike the normal time and the night shift who gather as many negative aspects. The hours of the morning is perceived by many subjects as allowing joint social and family, being the time of the afternoon that the largest number of perceptions of family interference. In social interference schedules, shift (morning shift, afternoon and evening) were mentioned by the same number of employees. The modes of articulation identified common to all work schedules, except the night shift, is the articulation of social and family and how to liaison with various domains of life.

It is relevant to the study of this topic, as it allows the identification of strategies to reduce the impact of shift work in people's lives.

Résumé

Cette recherche aborde la question des heures de travail et l'impact sur la vie sociale et familiale, avec un accent particulier sur le temps de travail par quart de travail.

Dans ce contexte, le principal objectif de cette étude exploratoire en vue d'approfondir l'impact du temps de travail, y compris l'impact sur la vie familiale et sociale des heures de travail, du travail posté sur les individus.

La recherche empirique a eu lieu Organisation de l'industrie mécanique, où ils ont été interviewé vingt-quatre sujets, répartis sur trois horaires de travail différents: par roulement, équipes fixes et les heures normales de travail. Le script de l'interview a été utilisé un script semi-structurées.

D'après les résultats, nous avons étudié les conditions de travail des différentes époques, les aspects positifs et négatifs des horaires de travail, y compris les interférences et les interactions dans la vie sociale et familiale et les moyens d'articuler la vie familiale et sociale. Les résultats montrent de légères différences en ce qui concerne les conditions de travail entre l'équipe de nuit et les horaires de travail des autres. En ce qui concerne les aspects positifs et négatifs, il apparaît que le quart de l'après-midi et quart du matin sont ceux qui répondent plus positive, contrairement à l'heure normale et le quart de nuit qui se rassemblent autant d'aspects négatifs. Les heures de la matinée est perçu par de nombreux sujets comme permettant conjointe sociale et familiale, étant le temps de l'après-midi que le plus grand nombre de perceptions du interférence de la famille. Dans les annexes ingérence sociale, shift (quart du matin, midi et soir) ont été mentionnés par le même nombre d'employés. Les modes d'articulation identifiée commune à tous les horaires de travail, à l'exception du quart de nuit, c'est l'articulation du social et de la famille et la façon de liaison avec les différents domaines de la vie.

Il est pertinent pour l'étude de cette question, car elle permet l'identification de stratégies visant à réduire l'impact du travail posté dans la vie des gens.

Agradecimentos

A realização desta tese não seria possível sem o contributo de várias pessoas às quais quero expressar o meu sincero agradecimento!

À minha orientadora, Professora Doutora Isabel Freitas pela receptividade, disponibilidade, comentários, sugestões e críticas com que me apoiou durante a realização deste trabalho.

À Organização pela autorização concedida para a realização desta investigação.

Aos colaboradores que participaram no estudo pelo seu agradável acolhimento e pelas informações que partilharam.

A toda a minha família, em especial aos meus pais pelo apoio, atenção e carinho que sempre me deram. Espero que um dia tenham tanto orgulho em mim como eu tenho neles.

À minha avó pelo apoio e interesse manifestado durante todo o meu percurso académico.

Ao meu irmão com muito afecto.

Ao Pedro, pelo carinho e apoio que sempre me proporcionou.

A todas as pessoas, principalmente aos meus colegas e professores que contribuíram para o desenvolvimento dos meus conhecimentos.

A duas amigas muito especiais: Telma Lopes e Raquel Teixeira.

A todos o meu sincero Obrigado!

Índice

Introdução	3
Parte A - Enquadramento Teórico	
Capítulo I – Contextualização Teórica	4
1. Transformações Sociais e Económicas na origem do trabalho por turnos	5
2. Horários de Trabalho	5
3. Trabalho por turnos	6
3.1. Consequências do Trabalho por Turnos	8
3.1.1. Implicações Individuais	9
3.1.2. Implicações Profissionais	9
3.1.3. Implicações Sociais.....	10
3.1.4. Implicações Familiares.....	12
4. Consequências dos diferentes turnos	15
4.1. Horário de Trabalho com Dias Fixos.....	16
4.2. Turno da Manhã	17
4.3. Turno Fixo da Tarde	17
4.4. Turno Fixo da Noite	19
4.5. Turnos rotativos.....	21
5. Condições de Trabalho e Horário de Turnos	23
6. Organização dos Domínios de Vida.....	25
Parte B - Enquadramento Empírico	
Capítulo II – Organização	26
Caracterização da Organização.....	27
Capítulo III – Metodologia	28
Objectivos do estudo	28
Recolha de dados	28
Amostra	29
Análise de dados	30
Capítulo IV – Resultados	31
Categorias obtidas a partir da análise de conteúdo.....	32
Caracterização das condições de trabalho nos diferentes horários de trabalho	34
Aspectos positivos e negativos nos diferentes horários de trabalho.....	35

Modos de articulação dos horários de trabalho com a vida familiar, social e outros domínios de vida.....	40
Capítulo V – Discussão	42
Condições de trabalho nos diferentes horários de Trabalho	43
Aspectos positivos e negativos associados a cada horário de trabalho	45
Modos de articulação dos horários de trabalho com a vida familiar, social e outros domínios de vida.....	46
CAPÍTULO VI – Reflexões Finais	48
CAPÍTULO VII – Referências Bibliográficas	51
Capítulo VIII– Anexos	

Índice Gráficos

Gráfico 1	35
-----------------	----

Índice Quadros

Quadro 1	35
Quadro 2	36
Quadro 3	38
Quadro 4	40

Introdução

O trabalho desempenha um papel fundamental na sociedade, nomeadamente nas sociedades ocidentais pois estrutura o tempo do indivíduo, ajudando-o a estruturar o seu tempo diário, semanal, mensal e mesmo anual, a organizar a vida diária evidenciando o tempo que tem disponível para as outras actividades (Morin, 2001). O trabalho estrutura a organização social do tempo, pois determina o nível de independência e articulação das várias actividades, assim como o valor temporal atribuído a cada actividade (Boulin, 1993, *cit. in* Silva, 2007).

Um estudo levado a cabo pela Fundação Europeia para as Melhorias das Condições de Vida e do Trabalho (2000, *cit. in* Silva, 2007) revelou que mais de um terço da população activa da União Europeia tinha um horário de trabalho diferente daquele que é dito “normal” e mais de um quinto trabalha por turnos. O trabalho por turnos é uma realidade dos países desenvolvidos e dos países em desenvolvimento. Aliás Pisarski, Lawrence, Bohle e Brook (2008) afirmam que mais de um quinto da força de trabalho nos países desenvolvidos, e uma proporção ainda maior em países menos desenvolvidos, trabalha por turnos.

Na sociedade Ocidental a maioria das indústrias e operários comerciais trabalha durante os horários diurnos. Estes horários prevalecem na sociedade e estão de acordo com os ritmos sociais. Deste modo a comunidade orienta as actividades de lazer e diversão de acordo com as horas de trabalho. Actividades relacionadas com lazer, desporto, saúde, serviços comunitários e educação têm horários predominantes durante os quais os indivíduos podem participar. Estes horários da comunidade asseguram que vários comportamentos sociais ocorram ao mesmo tempo, no mesmo lugar e que grupos de pessoas interajam numa cultura comum, reforçando as actividades públicas, festas, a prática de actividades desportivas em clubes e associações, etc. Ao domingo os trabalhadores praticam diferentes actividades com a família: passar o fim-de-semana fora, passear, praticar desporto em família são actividades peculiares na cultura actual. O trabalho por turnos não se coaduna com o cenário apresentado (Colligan & Rosa, 1990).

O trabalho por turnos tem efeitos nefastos para o trabalhador, interfere com a qualidade de vida e a saúde, tem implicações ao nível social, familiar e psicológico.

Por estas razões consideramos que esta problemática merece ser investigada a fim de se perceber quais os impactos desta forma de organização do horário de trabalho nos indivíduos.

Assim, num primeiro momento é realizada uma breve contextualização teórica acerca dos horários de trabalho, com maior enfoque nos horários de trabalho por turnos, a sua crescente importância e o impacto nos indivíduos em termos da vida familiar, social.

Posteriormente, num segundo momento é descrito o plano metodológico, assim como a apresentação e respectiva discussão dos resultados. Por fim, faz-se uma reflexão integrada sobre todo o processo de investigação desenvolvido, referindo algumas sugestões para futuras investigações.

Capítulo I – Contextualização Teórica

1. Transformações Sociais e Económicas na origem do trabalho por turnos

Os turnos surgiram no início de 1970, resultando da necessidade de responder à elevada competitividade, às exigências dos negócios e correspondem a horários de trabalho fora do horário diurno (Smith, Folkark & Fuller, 2003). São fundamentalmente as questões económicas, tecnológicas e socioculturais responsáveis pelo aumento deste sistema de horários de trabalho (Silva, 2007).

Os principais factores económicos referidos como tendo influência na introdução dos sistemas de trabalho por turnos nas organizações são a globalização da economia, a multiplicação da tecnologia de informação assim como a necessidade de determinados bens e serviços estarem disponíveis – factos estes que conduzem a uma sociedade de 24 horas.

Se analisarmos, as implicações económicas do trabalho por turnos do ponto de vista do empregador, verifica-se que este horário de trabalho permite rentabilizar os meios de produção, um melhor ajuste às necessidades heterogéneas do mercado e implica a existência de mais equipas de trabalho. Quando bem gerido, o trabalho por turnos permite que as instalações da empresa sejam utilizadas por longos períodos de tempo, sem necessidade de abrir novas empresas e sem que os programas estejam parados, sendo uma forma mais eficiente de lidar com o stock e melhorar o serviço ao cliente (Olmsted 1994; Wedderburn 1996; Smith, Folkard, Tucker & MacDonald, 1998, *cit. in* Shen & Dicker, 2008). Verifica-se um número crescente de empregadores que, para aumentar a produtividade e reduzir os custos, diminuam o número de trabalhadores e aumentavam o trabalho por turnos (Rubery, Deakin and Horrel 1993; Wedderburn 1996; Wallace 2000; Dawson 2004, *cit. in* Shen & Dicker, 2008).

No que se refere às mudanças sócio-culturais, Silva (2007) salienta os desenvolvimentos demográficos, as alterações no mercado de trabalho, nos estilos de vida e a entrada das mulheres no mercado de trabalho.

2. Horários de Trabalho

Os horários de trabalho interferem com a vida dos indivíduos na medida em que condicionam a realização de algumas actividades. São vários os factores que caracterizam os horários de trabalho, podendo estes variar em termos de duração, alocação ao período de vinte e quatro horas, regularidade dessa alocação e no grau de controlo que o trabalhador tem nessa variação. Os horários de trabalho diferentes dos horários tradicionais (são aqueles que ocorrem de segunda à sexta, com 8 horas de trabalho diário no período

diurno) são utilizados por muitas organizações (Beers, 2000, Boisard, Cartron, Gollac & Valeyre, 2003, *cit. in* Silva, 2007).

De acordo com Gracia e colaboradores (2002) existem nove dimensões que permitem estruturar os horários de trabalho: i) número de horas de trabalho por dia, ii) número de horas de trabalho por semana, iii) distribuição das horas de trabalho por dia, iv) dias de trabalho e de descanso semanal, v) dias de trabalho consecutivos, vi) dias de descanso consecutivos, vii) distribuição dos dias de descanso ao longo da semana, viii) período de trabalho diário contínuo ou descontínuo (período de trabalho sofre ou não interrupções), ix) grau de flexibilidade (possibilidade de escolha relativamente a alguns aspectos do horário de trabalho). Os autores designaram as primeiras oito dimensões como tendo um carácter fixo ou variável, e por isso consideram a última variável como o grau de variabilidade que as outras dimensões podem acarretar.

3. Trabalho por turnos

O horário de trabalho por turnos é cada vez mais comum na sociedade actual. A revisão da literatura de Silva (2007) refere que nas últimas décadas tem-se verificado o aumento de sistema de horários de trabalho não standard, alternativos ou atípicos, onde se inclui o trabalho por turnos. Os sectores em que o trabalho por turnos é mais comum correspondem ao sector energético, químico, metalúrgico, fabril, industrial, dos transportes, do papel, de áreas de prestação de serviços como restauração, lojas comerciais, serviços de segurança pública (polícias, bombeiros, seguranças), serviços de saúde (médicos, enfermeiros, pessoal auxiliar), indústria fabril, (Silva, 2007), indústria de lacticínios (Shen & Dicker, 2008), entre outras.

Existem várias definições para o trabalho por turnos, sendo este termo utilizado na literatura como horários de trabalho menos estruturados e irregulares, horários nocturnos, ou qualquer horário que se distancie do horário normal. Esta dificuldade em definir o conceito de turno verifica-se porque o trabalho por turnos implica mais do que um único horário ou sistema de trabalho, pois existem diferentes horários de turnos, podem ser turnos fixos da manhã, da tarde, da noite ou turnos rotativos, podendo ainda variar em dias, semanas e meses.

Apesar do termo trabalho por turnos ser por vezes aplicado na literatura como horários irregulares ou horários nocturnos, podemos afirmar que os turnos consistem numa organização do trabalho, em que vários indivíduos trabalham no mesmo posto de trabalho, em diferentes momentos temporais.

Costa (1997) citado por Silva (2007) preconiza o trabalho por turnos como uma forma de organização diária do horário de trabalho em que diferentes grupos de pessoas trabalham consecutivamente de modo a atingirem o prolongamento de 24h de trabalho diárias.

A Lei nº 99/2003 de 27 de Agosto, artigo 188º advoga que o trabalho por turnos é “*qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas*” (Silva, 2007, p. 30).

O trabalho por turnos é uma forma, diferente da habitual, de combinar as horas de trabalho. Smith, Folkard e Fuller (2003) identificaram algumas dimensões subjacentes ao trabalho por turnos: o número e a duração dos turnos, o facto de trabalhar ou não durante a noite, a direcção e a rapidez da rotatividade, a direcção do ciclo dos turnos, o início e o fim de cada turno, o número e a colocação dos dias de folga.

De acordo com Costa (1997) e Berry (1998) citados por Silva (2007) os turnos podem ser *fixos/permanentes* (o operador encontra-se sempre a trabalhar no mesmo horário), *rotativos* (os trabalhadores alternam entre os diferentes turnos de acordo com um determinado período de tempo, a alteração pode ser semanal, quinzenal, mensal) ou *nocturnos* (o trabalhador trabalha durante a noite). Os mesmos autores classificam ainda o trabalho por turnos como *descontínuo* em que o período de trabalho é interrompido à noite e ao fim de semana e normalmente implica a existência de duas equipas que trabalham oito horas diárias, *semi-contínuo* em que existe interrupção do trabalho ao fim-de-semana e engloba a existência de três equipas sucessivas que permitem à organização laborar durante 24h diários de segunda à sexta e os *contínuos* em que se trabalha todos os dias da semana, 24h por dia durante o ano inteiro.

De acordo com Gracia e colaboradores (2002) existem diferentes horários de turnos, podem ser turnos fixos ou rotativos, podem variar em dias, semanas e meses. São identificados cinco horários de trabalho padrão: i) o turno de dia (o mais habitual) em que o trabalhador começa entre as 3:29 e as 11:59h da manhã; ii) o turno da tarde, começa entre às 12h e as 6/:59 horas da tarde; iii) o turno da noite, começa entre as 20:00h e as 3: 29 da manhã; iv) turnos rotativos e v) outros horários irregulares (horas variáveis, isto é, pode trabalhar a qualquer hora do dia, mas sem existir qualquer planeamento) (Staines & Pleck, 1984).

Um aspecto importante a referir relativamente aos turnos rotativos refere-se ao sentido e à velocidade da rotação do turno. Folkard, Minors & Waterhouse, (1985, *cit. in* Silva, 2007) consideram que a velocidade de rotação refere-se ao número de dias que o trabalhador permanece num determinado turno antes de mudar para outro. Estes sistemas podem ser

designados de rotação rápida ou lenta. Dependendo dos autores (Rutenfranz, Colquhoun, Knauth & Ghata, 1977, *cit. in* Silva, 2007) é considerada rotação rápida quando o trabalhador está sete dias no mesmo turno sem mudar para outro, enquanto que para outros autores (Folkard *et. al* , 1985, Cruz & Rocco, 1995, Knauth, 1996, 1997, *cit. in* Silva, 2007) a rotação é rápida quando compreende três dias sucessivos de trabalho no mesmo turno.

Relativamente ao sentido da rotação, este corresponde à direcção em se verifica a alternância entre os turnos, podendo ser no sentido dos ponteiros do relógio (turno manhã – tarde - noite) – rotação em atraso de fase ou no sentido contrário aos ponteiros do relógio (turno noite - turno tarde – turno da manhã) – rotação em avanço de fase. Para além destes sistemas de sentido de rotação podem existir outros que são designados sistemas híbridos (Silva, 2007).

O trabalho por turnos pode variar em termos do número de horas de trabalho, isto é, pode corresponder a 8 horas de trabalho por dia ou comprimir as horas de trabalho na semana e trabalhar 10 ou 12 horas por dia, aumentando assim os dias de descanso.

3.1. Consequências do Trabalho por Turnos

O efeito do trabalho por turnos no bem-estar psicológico e na saúde tem sido estudado através da comparação entre indivíduos que trabalham por turnos e indivíduos que não trabalham por turnos (Costa, 1996, *cit. in* Demerouti, Geurts, Bakker, Euwema, 2004).

Os estudos demonstram que o trabalho por turnos tem aspectos positivos e negativos, sendo que estes têm um impacto significativo ao nível biológico, vida familiar e social e organizacional (Shen & Dicker, 2008; Loudoun e Pisarski, 2005, *cit. in* Pisarski *et. al* , 2008). Um horário de trabalho em particular pode ser desvantajoso para o trabalhador em certos aspectos (provoca redução do sono, ou disrupção dos ritmos circadianos fisiológicos) e apresentar características positivas noutros aspectos (permite mais tempo para realizar actividades, nomeadamente hobbies e para estar com os filhos). Assim é bastante difícil fazer generalizações acerca das vantagens de um horário particular ou de um turno rotativo porque a população de trabalhadores tem necessidades e padrões heterogéneos. Cada horário pode produzir diferentes efeitos no ajustamento do trabalhador ao seu estilo de vida considerando as variáveis relacionadas com os sujeitos (idade, educação, número e idade dos filhos) e o número de anos de trabalho por turnos (Colligan & Rosa, 1990).

Presser (2000) salienta as implicações pessoais (nomeadamente o divórcio) do trabalho por turnos em casais com dupla carreira e em famílias mono-parentais com filhos pequenos. Os estudos que estudam as consequências negativas do trabalho por turnos verificam que os turnos levam a uma vida familiar e social perturbada, a fadiga e insatisfação com o trabalho, resultando num aumento do absentismo (Baker *et al.*, 2000; Caporale, 2005, *cit. in* Shen &

Dicker, 2008). Estes estudos são desenvolvidos no ponto 3.1.4. sobre implicações familiares.

Seguidamente caracterizaremos as implicações do trabalho por turnos ao nível individual, social e familiar.

3.1.1. Implicações Individuais

O trabalho por turnos é atractivo porque os indivíduos trabalham menos dias (sem perder a renumeração), e podem assim usufruir de vários dias de lazer e realizar actividades, reduzindo os custos associados ao trabalho (Wedderburn 1996, *cit. in* Shen & Dicker, 2008).

O interesse em trabalhar por turnos é também reforçado pelo facto dos salários serem superiores, uma vez que os trabalhadores por turnos obtêm rendimentos extras (obtêm 3 a 4% acima do salário normal por hora) e pela possibilidade do indivíduo ter outros empregos devido ao elevado número de dias de folga (Shen & Dicker, 2008).

Relativamente ao vencimento a legislação actual¹ defende que trabalhar em regime de turnos concede aos trabalhadores o direito de receber um suplemento económico no valor de 15 % da salário de base efectivo, caso o trabalho ocorra em regime de dois turnos, em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno e confere também a retribuição de 25 % de base efectiva, caso o trabalho, ocorra em regime de três turnos, ou em regime de dois turnos total ou parcialmente nocturnos. É de salientar ainda que os turnos da manhã e da tarde têm uma compensação salarial proporcional à sobreposição do seu horário de trabalho com o turno nocturno. O turno da manhã inicia às 6 horas e é remunerado com base na proporção de horas que coincide com o turno nocturno - uma hora das 6:00h às 7:00h e o turno da tarde é remunerado em duas horas - das 20:00h às 22:00h.

Apesar das vantagens enumeradas anteriormente o trabalho por turnos interfere com a vida profissional, familiar e social do indivíduo.

3.1.2. Implicações Profissionais

As implicações profissionais do trabalho por turnos referem-se ao desempenho e absentismo. Em termos do desempenho do trabalhador, os autores Barthe, Quéinnec e Verdier, (2004) salientam a importância dos ritmos biológicos neste desempenho, apresentando estudos que comparam o desempenho à noite e durante o dia.

Durante várias décadas, a deterioração da performance foi posta em evidência no trabalho nocturno (Folkard, 1981; Folkard & Monk, 1979, *cit. in* Barthe, Quéinnec & Verdier, 2004). Dorel (1996) citado por Barthe e colaboradores (2004) analisou 110 falhas humanas nas

¹ Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 10, 15/3/2010

centrais nucleares e conclui que o trabalho à noite e matinal concentram cada um, duas vezes mais falhas do que nos postos de trabalho de tarde.

Folkard e Hill (2000, *cit. in Barthe et. al. 2004*) constataram que há um aumento significativo do risco de acidentes ao longo das horas (mais frequente de noite que de dia), 27% dos acidentes de trabalho ocorrem de noite e 13% de dia, depois de 9 a 10 horas de trabalho. A análise de 1,2 milhões de acidentes de trabalho na Alemanha (Hanecke, Tiedemann, Nachreiner, & Grzech-Sukalo, 1998, *cit. in Barthe, et. al. 2004*) ilustra este fenómeno. De facto o estudo mostra-nos um aumento acentuado do risco de acidentes de trabalho a partir de 9:00h de trabalho consecutivo. Segundo diz Folkard (1996, *cit. in Barthe et. al., 2004*) este índice de acidentes de trabalho duplicaria, depois de 12:00h de trabalho.

Totterdell, Spelten, Barton, Smith e Folkard (1995, *cit. in Barthe, et. al. 2004*) verificam uma degradação contínua do início ao fim do horário trabalho da noite com base nos resultados dos tempos de reacção e de memória, que vão enfraquecendo ao longo da noite.

Sintetizando, constata-se que o desempenho dos trabalhadores é mais afectado na fase nocturna e após 9h de trabalho consecutivo.

O desempenho dos trabalhadores é também analisado considerando as exigências do trabalho. O conjunto de estudos nos diferentes países e junto de várias populações em contextos muito diversos, permitem verificar que as exigências físicas (Winget, DeRoshia & Holley, 1985, Wojtczak- Jaroszowa & Banaszkiwicz, 1974, *cit. in Barthe, et. al. 2004*), psicomotoras ou cognitivas conduzem a uma redução do desempenho a partir das 22:00h com uma queda mais acentuada entre as 0:00h e as 4:00h. Verifica-se igualmente uma baixa na performance entre as 14:00h e 15:00h.

Relativamente ao absentismo, vários estudos revelam que o trabalho por turnos pode aumentar o absentismo (Bernreuter e Sullivan, 1995, *cit. in Kilpatrick & Lavoie-Tremblay, 2006*).

Baker e colaboradores (2000) e Caporale (2005), citados por Shen e Dicker (2008) consideram que os turnos conduzem a uma vida familiar e social perturbada, a fadiga e insatisfação com o trabalho, resultando num aumento do absentismo.

3.1.3. Implicações Sociais

O trabalho por turnos limita a participação em eventos sociais. Os trabalhadores com este regime de horário têm maior dificuldade em participar em reuniões, encontros comunitários, clubes, entre outros (Mott, Mann, McLoughlin & Warwich, 1965, *cit. in Staines & Pleck, 1984*). Este horário de trabalho nem sempre possibilita a participação em actividades sociais extra profissionais, tais como actividades desportivas, actividades de lazer, relações sociais,

participação na vida associativa, relações de amizade e encontros entre amigos (Gadbois, 1990, *cit. in* Martins & Martins, 1999). A impossibilidade do trabalhador por turnos participar, de uma forma regular, em actividades religiosas, comunitárias, festas pode conduzir ao sentimento de alienação da comunidade em que vive (Monk, 1989, *cit. in* Martins & Martins, 1999).

Num estudo longitudinal, Koller e colaboradores (1990, *cit. in* Martins & Martins, 1999) estudaram a satisfação com a vida social e familiar de trabalhadores com horário por turnos e de trabalhadores com horário fixo. Concluíram que a satisfação diminui num período de cinco anos no caso de trabalhadores por turnos, por oposição a trabalhadores com horário fixo que não revelaram qualquer alteração.

Trabalhar em horários que não correspondem aos horários padrão, acarreta maior dificuldade e menor disponibilidade para a interacção e participação social pois não coincide nem se sincroniza com os horários de outros significativos (Carpenter & Cazamian, 1997; U.S. Congress, 1991, *cit. in* Fenwich & Tausig, 2001).

Um estudo levado a cabo por Holland (2006) com base numa amostra de 11 indivíduos, nove homens e duas mulheres, que trabalham como operadores de transportes ferroviários, evidenciou que os participantes expressaram culpa e remorsos, porque sentem que o seu trabalho contribui para o isolamento social das suas famílias. Os participantes também expressaram descontentamento por não poderem participar em actividades comunitárias porque o tempo é gasto para descansarem ou para fazer algumas tarefas que estão em atraso. Os horários irregulares interferem com a vida social, em muito devido à fadiga e períodos de sono atípicos.

Os ritmos sociais são regulados em função dos horários padrão de trabalho de dia (Bunnage, 1979, *cit. in* Gadbois, 2004), sendo a existência de ritmos sociais, uma experiencia quotidiana para cada indivíduo. Diferentes pesquisas sociológicas puseram em evidência a força desses ritmos (Bullock, Dickens, Shapcott & Steadman, 1974; Roy, 1983; Grimler, 1989, *cit. in* Gadbois, 2004). As investigações sobre o trabalho por turnos conduzem-nos ao desenvolvimento da análise do ritmo social através da noção do valor e da utilidade social das diferentes horas do ciclo diurno ou semanal. Um estudo que demonstra o valor e a utilidade das diferentes horas do dia foi levado a cabo por Baker e colaboradores (2003) num estudo com 220 trabalhadores de organizações australianas. Estes autores avaliaram se os trabalhadores por turnos (todos os colaboradores cujo horário de trabalho não ocorre nos dias úteis entre as 9:00h e as 17:00h) quando comparados com os trabalhadores diurnos, apresentavam diferenças no tempo preferido para praticar actividade pertencentes ao domínio familiar, social, lazer ou profissional. Importa referir que os trabalhadores foram distribuídos pelos dois tipos de horários de trabalho e agrupados em termos de idade, sexo, estado civil e estatuto parental. Os resultados indicaram que o

horário preferido para trabalhar seria o horário diurno nos dias úteis. Os trabalhadores diurnos, comparativamente com os trabalhadores por turnos, apresentam maior preferência em trabalhar durante as manhãs e o início da tarde enquanto que os trabalhadores por turnos têm mais preferência por horários de trabalho correspondentes ao final da tarde e durante o fim de semana.

No que concerne ao tempo para actividades sociais quer os trabalhadores por turnos quer os trabalhadores de horários diurnos manifestaram menos preferência pelos horários situados entre as 24:00h e as 7:00h da manhã dos dias úteis, sendo os períodos que reuniram maior agrado, aqueles que correspondem ao final da tarde e ao fim de semana de segunda à sexta. Relativamente aos horários preferidos para se dedicarem a actividades familiares, os dois grupos revelaram maior interesse nos horários correspondentes ao fim do dia de segunda à sexta e ao fim de semana.

Por fim relativamente ao período preferido para realizar actividades de lazer, este estudo demonstrou que ambos os grupos preferiam o final da tarde e os fins-de-semana, sendo o período compreendido entre as 24:00h e as 6:00h da manhã o menos preferido.

Os resultados permitem-nos concluir que os horários preferidos, quer pelos trabalhadores por turnos quer pelos trabalhadores diurnos para realizarem actividades referentes aos domínios profissional, social, lazer e familiar são os períodos relativos ao fim da tarde de segunda à sexta e o fim-de-semana.

3.1.4. Implicações Familiares

Considerar as implicações do trabalho por turnos na vida familiar implica ter em conta as questões relativas às relações entre os membros da família, ou seja, os papéis familiares e a organização da vida doméstica.

Um estudo clássico que avalia os efeitos do trabalho por turnos nas várias dimensões da vida familiar foi levado a cabo por Mott e colaboradores (1960) e é citado por vários autores nos seus estudos (Rowland, 1982; Staines & Pleck, 1984; Colligan & Rosa, 1990; Silva, 2007). Este estudo baseou-se numa amostra de 661 trabalhadores por turnos (turno fixo da tarde, noite e rotativos) e respectivas esposas acerca do impacto do horário de trabalho na variedade de actividades realizadas no papel de marido e de pai. Os autores analisaram o impacto que determinado turno tinha no desempenho de vários papéis familiares com base na comparação destes trabalhadores com 252 trabalhadores que trabalhavam em horário diurno fixo, tendo em conta a perspectiva dos dois membros do casal. No que concerne à perspectiva do papel de marido, foram tidos em conta aspectos como a capacidade de proporcionar companhia e protecção ao cônjuge, apoio na vida doméstica, momentos de convívio e de tomada de decisão em conjunto e as relações sexuais. Os resultados evidenciaram que a vida doméstica beneficiava com o horário de trabalho por turnos quando

se comparada com o horário diurno, mas os restantes aspectos foram avaliados de uma forma mais negativa, principalmente pelos trabalhadores que manifestavam vontade de mudar de horário de trabalho.

Do ponto de vista das esposas, verificou-se que o horário de trabalho por turnos dificulta as relações sexuais, a capacidade do colaborador proporcionar companhia e suporte emocional ao cônjuge ou realizar algumas tarefas domésticas, quando comparado com o horário de trabalho diurno (Colligan & Rosa, 1990).

Um estudo levado a cabo por Lourenço, Ramos e Cruz (2008) estudou as vivências dos parceiros de enfermeiros que trabalham por turnos ao nível das implicações na vida familiar. Para isso participaram no estudo nove parceiros de trabalhadores por turnos. Os resultados demonstraram que de facto o trabalho por turnos tem implicações negativas a nível social e familiar. No entanto os mesmos autores salientam que é importante que a família encontre estratégias e soluções para minimizar o impacto do trabalho por turnos. Verificaram que o sentido de rotação rápida é o que permite maior ajustamento à vida social e familiar. Relativamente a este horário, os parceiros referiram que este regime tem vantagens ao nível da dinâmica familiar, na medida em que permite um melhor acompanhamento dos filhos. No que concerne às saídas em família, este estudo demonstrou que estas devem ser programas e por isso o trabalhador por turnos recorre a algumas trocas de turno para poder estar presente. Assim se os serviços proporcionarem melhores condições de trabalho todos os elementos da família saem a ganhar (Lourenço, Ramos & Cruz, 2008).

Outro estudo que avaliou o impacto dos horários de trabalho atípicos (todos os que não ocorrem de segunda à sexta, entre as 8:00h e as 18:00h) na vida familiar dos trabalhadores que viviam com o cônjuge e/ou com filhos que tinham uma idade inferior a 18 anos foi o de Staines e Pleck (1984). Estes autores avaliaram o impacto dos horários de trabalho atípicos na vida familiar dos trabalhadores, ao nível do tempo dedicado aos filhos e às tarefas domésticas, no conflito entre o trabalho e a vida familiar e no ajustamento familiar. Os resultados apontam para o facto dos horários por turnos, quando comparados com o horário diurno fixo, permitiam mais tempo para a realização de um dos papéis familiares e não foram apontadas diferenças no que concerne ao ajustamento familiar. Este estudo também permitiu verificar que os horários de trabalho que implicavam trabalhar aos fins-de-semana e em que os dias de trabalho eram variáveis, estavam associados a menor tempo disponível para a realização de papéis familiares, maiores índices de conflito trabalho-família e menor índice de ajustamento familiar.

Apesar de os turnos serem disruptivos para o homem e para a mulher, existem razões para acreditar que os efeitos, particularmente nas relações familiares, são elevados para as mulheres. Sabe-se que a mulher tem elevados níveis de obrigações familiares comparativamente com o seu parceiro. Assim, o trabalho por turnos cria grandes conflitos de

papéis associados ao trabalho-família para a mulher (Staines & Pleck, 1984) na medida em que interfere com o seu envolvimento nas exigências familiares (Kinnunen & Mauno, 1998, *cit. in* Fenwich & Tausig, 2001). As tentativas para conciliar as exigências dos papéis familiares podem conduzir a elevados níveis de absentismo para as mulheres trabalhadoras (Vandenheuvel & Wooden, 1995, *cit. in* Fenwich & Tausig, 2001).

White e Keith (1990) estudaram os efeitos do trabalho por turnos nas relações maritais (felicidade e interação marital, discussões e problemas maritais, problemas sexuais e problemas relacionados com os filhos). Os resultados obtidos demonstram que o trabalho por turnos reduz a qualidade das relações maritais, aumenta a probabilidade de divórcio e mostra ainda que o trabalhador por turnos, quando comparado com o trabalhador com horários de trabalho diurnos, apresenta maiores problemas ao nível sexual e com os filhos e menores níveis de felicidade marital. Estes autores não encontraram diferenças de género no que diz respeito aos efeitos do trabalho por turnos na satisfação familiar e nos problemas familiares.

Presser (2000) realizou um estudo com o objectivo de perceber como é que determinados horários de trabalho - turnos da tarde, noite, fixos e rotativos e trabalho ao fim de semana – quando comparados com os turnos diurnos fixos poderiam interferir no divórcio e separação, a partir de uma amostra de 3400 casais. Os resultados deste estudo permitem concluir que os trabalhadores nos turnos nocturnos fixos, do sexo masculino, casados há menos de cinco anos e com filhos, tinham seis vezes mais probabilidade de divórcio do que os trabalhadores diurnos do mesmo género. Relativamente às mulheres que trabalham no horário nocturno fixo, casadas há mais de 5 anos e que têm filhos, a probabilidade de divórcio aumenta três vezes quando comparadas com as mulheres que trabalham no horário diurno fixo. Os horários rotativos estão associados a maior probabilidade de separação para as mulheres. No entanto, não foram encontradas diferenças significativas entre os horários por turnos (diurnos, nocturnos, rotativos) e os turnos fixos em termos de probabilidade de separação ou de divórcio quando se consideram apenas os casais sem filhos. Os resultados apontam para a existência de uma relação entre o trabalho por turnos e a separação ou divórcio, principalmente quando o casal tem filhos.

A mesma autora verificou a existência de diferenças relativamente à possibilidade dos homens e mulheres trabalharem por turnos, isto porque, o estatuto conjugal e a presença de crianças afecta a possibilidade da mulher trabalhar por turnos mas não tem efeitos no homem (Presser, 1995, 1999, *cit. in* Fenwich & Tausig, 2001). Assim, o casamento reduz a probabilidade da mulher trabalhar por turnos mas não do homem.

Casadas ou não, as mulheres com crianças na pré-escola, tendem a não trabalhar em horários atípicos comparativamente com as outras mulheres sem filhos, mas as mulheres com crianças em idade escolar são menos propensas a fazê-lo. Relativamente aos homens

a presença de crianças na escola não interfere com o facto de trabalharem em horários atípicos (Harmermesh, 1996; Presser, 1995, *cit. in* Fenwich & Tausig, 2001).

Hood e Milazzo (1984) citados por Holland (2006) sugerem que os horários de trabalho têm um efeito negativo sobre toda a família. Este efeito negativo dos horários não tradicionais interfere com a capacidade de prestar o apoio necessário à família, sendo que este apoio pode acentuar a tensão gerada pelos turnos no trabalhador, resultando num aumento da fadiga e causando stress para toda a família (Simon, 1990, *cit. in* Holland, 2006).

Sabe-se que os horários por turnos originam desencontros na vida extra profissional do indivíduo, nomeadamente ao nível dos períodos de descanso e horários das refeições. Assim é importante que a organização da vida familiar se adapte o mais possível aos indivíduos que trabalham em horários diferentes, as actividades sociais, os encontros com os amigos devem ser agendados com bastante antecedência (Simon, 1990, *cit. in* Holland, 2006).

Embora seja verdade que os trabalhadores por turnos têm mais tempo para desfrutar da companhia das suas famílias do que os trabalhadores com outro horário (Knauth, 2001, *cit. in* Loudoun, 2007), a qualidade das interacções pode ser de menor qualidade porque estes trabalhadores necessitam de tempo para recuperarem mentalmente (Tasto et al., 1978, *cit. in* Loudoun, 2007). É verdade que os trabalhadores por turnos têm mais tempo livre mas na maioria das vezes coincide com horários em que a esposa está a trabalhar e os filhos estão na escola, o que não permite que o tempo seja rentabilizado.

Existem estudos (Mott *et. al* , 1965; Drenth, Hoolwerf & Thierry, 1976, *cit. in* Rowland, 1982; Staines & Pleck, 1984) que demonstram que os trabalhadores por turnos sentem mais pressão em conciliar o trabalho com a família comparativamente com a pressão experienciada por trabalhadores nos horários regulares.

Os autores são unânimes quando referem que o horário de trabalho por turnos assim como os horários irregulares, comparativamente com os horário de trabalho diurnos fixos, impõem exigências acrescidas na organização das tarefas domésticas e familiares, que resultam das implicações dos diversos horários que têm que ser geridos. Assim pode verificar-se a redução da realização de actividades familiares nomeadamente a prestação de cuidados às crianças, e a menor probabilidade do cônjuge ter um emprego, a restrição do papel sexual e do papel de companheiro (Wedderburn, 2000).

4. Consequências dos diferentes turnos

É fundamental analisar os estudos relativamente aos diferentes horários de trabalho por turnos ao nível do ajustamento familiar e social. De seguida serão caracterizados cinco horários de trabalho tendo em conta o impacto ao nível social e familiar: i) horário de

trabalho com dias fixos, ii) turno fixo da manhã, iii) turno fixo da tarde, iv) turno fixo da noite e v) turnos rotativos.

4.1. Horário de Trabalho com Dias Fixos

O estudo de Mott e colaboradores (1965, *cit. in* Colligan & Rosa,1990) já referido anteriormente comparou indivíduos que trabalhavam no turno da tarde fixo, no turno fixo da noite ou em turnos rotativos com trabalhadores masculinos nos turnos fixos de dia. Verificaram que os trabalhadores permanentes nos turnos de dia mostraram elevados níveis de satisfação com os turnos, apenas 6% manifestaram o desejo de terem um horário de trabalho diferente. Também indicaram elevada satisfação matrimonial, integração e coordenação familiar. Estes sujeitos tiveram elevados índices de afiliação em organizações formais (igrejas, clubes desportivos, sociedades fraternas), sendo mais provável que exerçam as suas funções nestas organizações que os trabalhadores nos outros turnos. Estes autores também verificaram que os trabalhadores nos turnos de dia têm menor disponibilidade para colaborar com as tarefas domésticas comparativamente com os trabalhadores dos outros turnos. Os trabalhadores nos turnos de dia desfrutam aproximadamente do mesmo tempo com as suas famílias que trabalhadores dos outros turnos. Neste mesmo estudo (Mott *et. al.* , 1965, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) os resultados permitiram concluir os trabalhadores do turno da tarde fixo, noite ou horários rotativos sentem que o seu turno contribui para que estes desempenhem actividades solitárias como jardinagem, caça, pesca ou tarefas relacionadas com a construção e reparação de objectos em casa.

Estudos posteriores vão de encontro a estes resultados. Froste e Jamal (1979, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) concluíram que os trabalhadores nos turnos de dia indicam elevados níveis de satisfação, melhor saúde mental que os trabalhadores que trabalham em outros turnos. Os trabalhadores com turnos de dia também despendem mais tempo em organizações sociais.

Khaleque e Rahman (1984) estudaram os turnos fixos e rotativos numa fábrica de cigarros da Índia. Os resultados demonstram que 75% dos trabalhadores diurnos permanentes estavam satisfeitos com o seu horário de trabalho comparativamente com 30% do turno da tarde e 45% da noite e 38% dos turnos rotativos. O horário de trabalho de dia também revela menos disrupções em relação a uma variedade de actividades extra-profissionais como a vida familiar, os tempos de lazer e os horários das refeições que são mais regulares.

4.2. Turno da Manhã

A maioria dos estudos acerca do turno da manhã aborda o impacto ao nível do sono e do estado de vigília, isto porque trabalhar no turno da manhã, com início muito cedo, está associado a problemas de sono.

Knauth e Rutenfranz (1981, *cit. in* Silva, 2007) verificaram com a revisão da literatura que os trabalhadores no turno da manhã tinham uma duração do sono inferior a sete horas. Para além destes autores, também Åkerstedt e Torsvall, (1981); Folkard e Barton, (1993); Gillberg, (1998); Ohayon e colaboradores, (2002); Sallinen e colaboradores (2003) (*cit. in* Silva, 2007) verificaram que o turno da manhã, quando iniciado muito cedo, está associado a dificuldades acrescidas com o sono.

Para além de levantar cedo o turno da manhã tem implicações ao nível familiar porque os trabalhadores com crianças pequenas ou idosos vêem este horário como sendo incompatível com as responsabilidades familiares (Bauer MN, 1992). Existe também incompatibilidade entre o horário de trabalho no turno da manhã e o horário de Instituições. Como refere Bauer MN (1992) num estudo com 13 enfermeiros, os enfermeiros iniciam a sua actividade laboral às 6:00h, mas muitos infantários só abrem às 8:00h, o que acarreta problemas para os trabalhadores com filhos e com este horário. O mesmo estudo permitiu constatar que uma das vantagens do turno da manhã é o facto de ter a tarde livre, podendo os colaboradores usufruírem deste tempo, ao contrário das pessoas com outro horário de trabalho que estão a trabalhar. A vida social também é afectada, porque embora sair à noite seja agradável, tem implicações no dia seguinte quando os colaboradores forem trabalhar. Alguns enfermeiros referiram que este turno conduz a algum isolamento social, porque embora gostem de sair com os amigos, sentem a responsabilidade de trabalhar no dia seguinte e têm consciência do cansaço que uma saída pode provocar. Trabalhar no turno da manhã implica não participar em actividades tardias que ocorram à noite ou então ter o cuidado de sair mais cedo. Para além disso os resultados revelaram que o facto dos enfermeiros terem sono não permite ter muita energia para actividades como hobbies e desporto. Os enfermeiros referiram que se sentiam cansados para aproveitar a tarde construtivamente (Bauer MN, 1992).

4.3. Turno Fixo da Tarde

Os turnos da tarde, tipicamente distendidos das 15:00h ou 16:00h às 23:00h ou 24:00h, podem produzir efeitos ambíguos. Por um lado, este turno não causa disrupção fisiológica porque é bastante compatível com a actividade do ritmo cicardiano normal e requer que as pessoas trabalhem em horários usuais, permitindo assim que estes durmam durante os horários tidos como “normais” para esse efeito. Assim os distúrbios de sono e problemas

com os ritmos circadianos podem não ocorrer. Por outro lado, o turno é disfuncional porque muitas as interacções recreativas e familiares ocorrem durante a tarde. Os jantares em família, as interacções com os cônjuges e filhos, as visitas aos amigos e familiares, e actividades semelhantes são alteradas ou comprometidas com maior probabilidade por este horário de trabalho. Assim, este turno pode ser vantajoso do ponto de vista fisiológico mas implica alguns problemas em termos de ajustamento social e no cumprimento dos papéis que o indivíduo desempenha (Colligan & Rosa, 1990).

No estudo de Mott e colaboradores (1965, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) verificou-se que os trabalhadores nos turnos fixos da tarde relatam mais sono e menos queixas de saúde que os trabalhadores do turno fixo da noite ou dos turnos rotativos. Estes resultados têm sido obtidos por outras investigações (Tasto, Colligan, Skjei, Polly, 1978; Tepas, Walsh, Armstrong, 1981; Rutenfranz, Colquhoun, Knauth; Ghata, 1977, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990). De acordo com os resultados obtidos por Mott e colaboradores (1965) citados por Colligan e Rosa (1990), os trabalhadores da tarde revelam mais insatisfação com a quantidade de tempo disponível na companhia dos seus cônjuges, para relaxamento, e diversas actividades domésticas. Eles manifestam também preocupação por não estarem disponíveis para prestar protecção e segurança às suas esposas e filhos nas horas mais tardias do turno. Neste mesmo estudo, as respostas das esposas foram semelhantes às respostas dos maridos. As esposas também revelam preocupação relativamente à incapacidade dos seus maridos oferecerem segurança e protecção à sua família quando estes estão a trabalhar à tarde ou no turno da noite. Estes resultados sugerem que os horários da tarde são percebidos como horários importantes para o casal fazer um resumo acerca das actividades do dia, partilhar problemas e preocupações e usufruírem da companhia do cônjuge.

Wedderburn (1978, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) num estudo com trabalhadores de aço no Reino Unido verificou que 79% dos trabalhadores sentem que este horário de trabalho (turno fixo da tarde) interfere e restringe a sua vida social e familiar, comparativamente com 17% dos trabalhadores do turno de dia.

De acordo com a revisão da literatura de Silva (2007) o turno da tarde tem interferência a nível social pois pode impedir os colaboradores (principalmente os jovens) de contactos sociais, uma vez que estes ocorrem com mais frequência ao final do dia. Por outro lado, este horário poderá ser vantajoso para a realização de actividades mais solitárias. Assim, importa referir que o mais importante são os interesses pessoais de cada trabalhador, na medida em que estes têm um papel importante na percepção do trabalhador acerca do trabalho por turnos.

Um estudo de caso levado a cabo por Silva (2007) com 35 trabalhadores permitiu compreender o modo como a organização geriu a reconversão de um sistema de turnos semi-contínuo a laboração contínua, na área da tecelagem, e a reacção por parte dos trabalhadores sujeitos a essa alteração. Embora este estudo seja bastante rico em termos de resultados devido às variáveis que estudou, interessa-nos apenas abordar os resultados relativos ao turno da tarde. A principal vantagem mencionada pelos trabalhadores (55%) refere-se ao descanso, pois este turno permite uma maior flexibilidade nos horários de deitar e de acordar. Verificou-se que as mulheres, referiram como principais vantagens a conciliação com a vida doméstica e familiar e os homens referiram as vantagens económicas, derivadas do subsídio do turno.

O papel parental é a causa da maior insatisfação associada com os horários da tarde fixos. Os trabalhadores nos turnos fixos da tarde, com um horário de segunda à sexta e que têm filhos em idade escolar desfrutam pouco tempo para estar com eles durante os cinco dias da semana. As crianças estão na escola desde manhã até ao início da tarde, quando o trabalhador está em casa, e estão em casa ao final da tarde, quando o trabalhador está a trabalhar (Colligan & Rosa, 1990). Assim, Mott e colaboradores (1965, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) sugerem que os trabalhadores nos turnos fixos da tarde expressam mais dificuldades em comunicar com os seus filhos que os trabalhadores noutros turnos.

Tasto e colaboradores (1978, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) encontraram resultados semelhantes, num estudo com aproximadamente 1200 enfermeiros e trabalhadores da área da transformação alimentar, nos horários de turnos fixos ou rotativos. Os trabalhadores nos turnos da tarde estão mais insatisfeitos com a quantidade de tempo dispendida com os seus filhos, revelam menos envolvimento na educação e disciplina dos seus filhos do que os trabalhadores do turno da manhã. Eles também revelam descontentamento com o tempo disponível para participar em desportos, nas actividades sociais e pessoais. Estes resultados são congruentes com um estudo realizado por Stains e Pleck (1984). Os trabalhadores dos turnos da tarde revelam ter mais tempo disponível para as tarefas domésticas que os trabalhadores do turno de dia, mas também relatam existir mais conflito entre o seu horário de trabalho e as exigências da vida familiar.

4.4. Turno Fixo da Noite

Na perspectiva de Silva (2007) os turnos nocturnos têm lugar entre as 20:00h e as 7:00h e de acordo com Colligan e Rosa (1990), o turno da noite é aquele cujo horário está compreendido entre as 24:00h e as 08:00h e é visto como o mais disruptivo de todos os turnos em termos de ajustamento físico e bem-estar. Os trabalhadores neste horário têm um sono pobre em termos de qualidade e quantidade, têm problemas de saúde mais

frequentemente e mais dificuldades com os horários das refeições do que os trabalhadores do turno diurno (Johnson, Tepas, Colquhoun, Colligan, 1981; Rutenfranz, Colquhoun, Knnauth, Ghata, 1977, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990). No que diz respeito ao ajustamento familiar e social, os turnos fixos da noite podem contudo ser preferíveis ao turno da tarde porque permitem ao trabalhador estar acordado e em casa durante a manhã e início da tarde. O estudo de Mott e colaboradores (1965) permitiu verificar que os trabalhadores do turno da noite também mostraram maior disponibilidade para ajudar no trabalho doméstico do que os trabalhadores no turno da tarde ou nos turnos rotativos (*cit. in* Colligan & Rosa, 1990). Os resultados encontrados demonstram que os trabalhadores nos turnos da noite despendem mais tempo em actividades organizacionais, apesar da pouca adesão a clubes sociais e a outros grupos, do que os trabalhadores no turno de dia. Os trabalhadores no turno da noite têm mais tempo do que os trabalhadores nos turnos diurnos fixos para actividades sociais como jardinagem, caça e pesca, manutenção da casa (Colligan & Rosa, 1990).

Tasto e colaboradores (1978, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) no seu estudo cujo objectivo de foi analisar o efeito dos horários de trabalho não convencionais - turnos da tarde, noite rotativos - no bem-estar psicológico e fisiológico dos trabalhadores, verificaram que os trabalhadores no turno fixo da noite estavam mais satisfeitos que os trabalhadores do turno rotativo (mas não mais do que os trabalhadores dos horários diurnos) com a quantidade de tempo disponível para cuidar e estar com as crianças, realizar actividades disciplinares, pessoais, desportivas e sociais.

Khaleque e Rahman (1984, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) encontraram resultados consistentes com estes. No seu estudo com trabalhadores por turnos na Índia, 85% dos trabalhadores do turno fixo da tarde e 61% dos trabalhadores com turnos rotativos sentem que os seus horários interferem com a vida social, mas apenas 33% dos trabalhadores do turno da noite apresentam esta visão. Os resultados anteriores sugerem que relativamente aos turnos da tarde e aos turnos rotativos, os horários nocturnos fixos oferecem mais tempo para a interacção social e familiar.

Barton (1994) num estudo a 587 enfermeiros e parteiras constataram que os enfermeiros, em turnos rotativos, relataram significativamente mais perturbações sociais e mais perturbações do sono, dificuldades entre a adaptação aos turnos nocturnos sucessivos do que os enfermeiros com turnos nocturnos permanentes.

Considera-se que as obrigações familiares podem ser acompanhadas por custos fisiológicos ou perda de sono. Num estudo com 898 enfermeiras em 61 hospitais franceses, Gadbois (1981, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) revela que 85% das enfermeiras solicitam os turnos da noite porque isto permite-lhes tempo em casa com os filhos.

Mott e colaboradores (1965) no seu estudo com enfermeiras nos turnos fixos, verificou que as pessoas mais capazes de se ajustarem ao turno da noite têm elevados valores de introversão e têm poucas responsabilidades e compromissos sociais. Outra queixa dos trabalhadores do turno fixo da noite é a insatisfação sexual (Mott *et. al* , 1965; Tasto DL, 1978, *cit. in* Colligan & Rosa). As exigências do trabalho, o cuidar dos filhos, obrigações sociais e domésticas e os horários de sono dificultam a tarefa dos casais em coordenar o tempo de intimidade.

Finalmente, existe evidência de que o turno da noite produz muito stress nos membros da família porque têm que acomodar o seu estilo de vida a estes horários. Por exemplo, as esposas dos trabalhadores com turnos nocturnos fixos têm que ajustar a sua rotina diária ao horário de trabalho do marido. No estudo levado a cabo por Mott e colaboradores (1965, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) as esposas revelaram que estavam menos satisfeitas com a quantidade de tempo disponível para namorar, devido ao horário de trabalho. Esta discórdia pode reflectir diferentes percepções dentro do casamento acerca da qualidade das interacções entre os casais do turno da noite. Isto pode indicar que a manutenção da relação envolve custos mais elevados para a esposa que para o marido.

Um estudo conduzido por Smith e Folkard (1993) com o objectivo de perceber o impacto que o trabalho por turnos tinha na vida das esposas/companheiras dos trabalhadores por turnos, baseou-se numa amostra de 47 esposas/companheiras de trabalhadores por turnos rotativos de uma estação nuclear inglesa. Verificaram que mais de metade das companheiras estavam descontentes com o horário de trabalho por turnos. Os aspectos mais referidos como causando perturbação diz respeito a conflitos com o companheiro, necessidade de adaptar a vida familiar e social ao horário de trabalho do companheiro/marido e vida social pobre, no que diz respeito à participação em conjunto. O turno da noite foi referido como o que causa maiores problemas ao nível da fadiga/ sono, stress/saúde e social e familiar e está associado com desorganização a nível pessoal.

4.5. Turnos Rotativos

De acordo com Colligan e Rosa (1990) os trabalhadores dos turnos rotativos usufruem de algumas das melhores vantagens e das piores desvantagens de cada um dos turnos. Nos turnos de dia os trabalhadores dormem e comem de acordo com os horários diurnos, estão livres para socializar ao final da tarde mas estão ocupados durante a manhã. Assim trabalhar de dia impossibilita a realização de algumas actividades como a caça, golfe, fazer compras entre outras. Os turnos da tarde também permitem um padrão normal diurno e permite um longo período de sono. As desvantagens deste turno prendem-se com a perda de actividades familiares e sociais que ocorrem à tarde. No turno da noite o trabalhador

experiencia redução da sincronia física e do sono, mas tem tempo durante a manhã e as primeiras horas da tarde para a realização de actividades.

Em termos de ajustamento familiar e social os horários rotativos produzem problemas peculiares (Colligan & Rosa).

Mott e colaboradores (1965, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) revelam que as esposas dos trabalhadores com turnos rotativos queixam-se de problemas de programação de eventos devido aos horários variáveis dos seus maridos. Quer os trabalhadores quer as suas esposas têm poucos amigos, comparativamente com os trabalhadores dos turnos diurnos, e revelam mais fricção familiar e interferência entre o horário de trabalho e as actividades familiares. Os homens nos turnos rotativos referem a existência de problemas sexuais, falta de tempo para estarem com as suas esposas e comunicar com os filhos.

Um outro estudo levado a cabo por Herbert, (1983, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) com 82 trabalhadores dos turnos rotativos constatou que as actividades mais dificultadas pelos horários de trabalho são o sono, os horários das refeições, estar com a família e os amigos e ver televisão. Tarefas relacionadas com trabalhos domésticos, compras, manutenção da casa e jardinagem foram identificados como sendo fáceis nos horários rotativos comparativamente com os trabalhadores dos turnos diurnos. No que concerne ao horário para a realização de actividades que implicam disponibilidade e a presença dos outros ou têm lugar num horário fixo, estavam limitadas pelos horários rotativos ao contrário de actividades solitárias ou tarefas como fazer compras, cuja realização estava mais facilitada.

Jamal e Jamal (1982, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) compararam os horários de trabalho fixos e rotativos em 383 trabalhadores e 440 enfermeiros. Os trabalhadores nos turnos rotativos revelaram gastar menos tempo com os amigos (mas não família) do que os seus colegas dos turnos fixos. Os enfermeiros nos turnos fixos gastam mais tempo com a sua família do que os enfermeiros nos turnos rotativos.

Tasto e colaboradores (1978, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) verificaram que os enfermeiros e os trabalhadores da área alimentar apresentam maior insatisfação com os horários rotativos do que com os fixos, para actividades sociais, horas dispendidas com a esposa e com as crianças. Os estudos revelam que os turnos rotativos permitem mais tempo livre em diferentes momentos do dia. Os dias ficam livres para compras e golfe; quando trabalham à noite, as tardes estão livres para passar com as esposas e filhos; as manhãs livres são para dormir ou trabalhar por casa, quando trabalham de tarde. Os trabalhadores por turnos rotativos têm menos tempo para dormir do que os trabalhadores nos turnos fixos (Tepas, Walsh, Armstrng, 1981, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990) e experienciam uma alta incidência de depressão, confusão, ansiedade/tensão e fadiga.

Tasto e colaboradores (1978) citados por Colligan e Rosa (1990) revelam que quer as enfermeiras quer os operadores da indústria alimentar revelam mais insatisfação com o horário rotativo do que com o horário fixo para actividades sociais, horas dispendidas com a esposa e horas dispendidas com os filhos.

No estudo de Gadbois (1981, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990), este autor verificou que a razão mais frequentemente citada pelas enfermeiras para concordarem com o trabalho nocturno, mais do que com os horários rotativos, deve-se aos cuidados dos filhos. O problema intensifica-se nas tarefas domésticas quando um pai está presente ou ambos trabalham.

Importa referir que os horários rotativos implicam por vezes trabalhar aos sábados e aos domingos, sendo este o tempo mais desejável para realizar actividades sociais. Um número de estudos tem indicado que o trabalho ao fim-de-semana é um dos aspectos de maior insatisfação do trabalho por turnos.

Staines e Pleck (1984) constataram que trabalhar em horários diferentes dos horários padrão está associado a uma pobre qualidade da vida familiar e em média implica menos 3,8 horas por semana com os filhos. Os resultados sugerem que estes trabalhadores e as suas esposas podem estar mais dispostas a tolerar os inconvenientes dos trabalhos por turnos se os trabalhadores tiverem alguns fins-de-semana sem trabalhar.

As mulheres nos turnos rotativos revelam mais problemas físicos e dificuldade em fazer uma dupla carreira em horários nocturnos. As famílias monoparentais que trabalham em turnos rotativos reportam elevados níveis de desequilíbrio trabalho família (Fenwich, & Tausig, 2001).

As pessoas que trabalham em turnos rotativos dormem menos do que todas as outras, e as que têm crianças dormem menos 1.5 horas comparativamente com as que não têm crianças (Poissonnet, 2002; Ohayon, Lemoine, Arnaud Britain, Dreyfus, 2002; *cit. in* Kilpatrick & Lavoie-Tremblay, 2006).

5. Condições de Trabalho e Horário de Turnos

De acordo com Dias e colaboradores (2007) as condições de trabalho que mais afectam os indivíduos e a sua performance, dizem respeito ao ambiente físico do trabalho (temperatura, iluminação, ruído, etc.); à carga física e mental (fadiga física e mental), às recompensas (salários e regalias), à segurança física no trabalho (riscos de acidentes, risco de danos causados por produtos tóxicos, gases, fumos, poeiras, etc.), ao desenvolvimento de capacidades humanas (iniciativa, responsabilidade, uso e desenvolvimento de conhecimentos e de qualificação, etc.), à integração social (oportunidades de interacção,

comunicação, estilo de liderança, reconhecimento e promoção) e à defesa dos direitos dos indivíduos no trabalho.

As condições de trabalho têm um impacto significativo na vida social e profissional dos indivíduos, podendo correr a curto ou a longo prazo. As características de trabalho e a sua execução têm repercussões ao nível da vida extra-familiar, por vezes não são evidentes para os trabalhadores, sendo então os familiares que se apercebem de diferenças comportamentais nos períodos de trabalho e de folga (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg & Kerguelen, 2001). Por vezes as condições de trabalho levam vários indivíduos a demitirem-se porque não toleram as condições em que trabalham (Guérin *et. al* , 2001).

Relativamente ao trabalho por turnos especificamente, Silva (2007) refere que as condições de trabalho dos trabalhadores por turnos diferem significativamente das condições de trabalho dos trabalhadores diurnos, na medida em que os trabalhadores por turnos exercem a sua actividade em condições de trabalho físicas e psicossociais mais desfavoráveis, principalmente no caso dos homens. A mesma autora defende que entre as condições de trabalho são mais evidentes a reduzida latitude de decisão e o maior nível de conflitos no trabalho. Estas condições foram mais frequentemente encontradas em todos os grupos de trabalhadores por turnos. Um estudo levado a cabo por Virtanen e Notkola (2002, *cit. in* Silva, 2007) com colaboradores finlandeses constataram que existiam características de trabalho como elevada carga de trabalho, reduzido controle, ruído e trabalho por turnos estavam directamente relacionados com a taxa de mortalidade provocado por desordens cardiovasculares.

Segundo Monk e Folkard (1985), alguns autores realizaram estudos de simulação de trabalho por turnos em que os participantes desempenhavam tarefas fictícias em laboratório mas cuja prática é comum em contexto de trabalho. A partir destes estudos foi possível constatar que os resultados obtidos permitem verificar uma redução do desempenho durante a noite. Para além disso enfatizam a acumulação do sono e conseqüentemente a redução do desempenho, principalmente quando se trata de tarefas monótonas e tarefas cujo ritmo de trabalho depende do equipamento (Monk & Folkard, 1985). Os resultados também permitiram constatar velocidades de ajustamento diferentes à inversão do ciclo sono-vigília para tarefas de natureza diferente, verificando-se por exemplo que a complexidade da tarefa está relacionada com o processo de ajustamento (Monk & Folkard, 1985).

O estudo da flexibilidade do horário de trabalho surgiu da preocupação de contribuir para que o trabalhador conseguisse conciliar mais eficazmente a sua vida pessoal e profissional (Silva, 2007) e diz respeito à liberdade do indivíduo em optar por determinados aspectos do seu trabalho, pode estar relacionado com o horário em que começa ou acaba

(Hicks & Klimoski, 1981; Tepas, 1985; Thierry & Jansen, 1998; Baltes et al., 1999, *cit. in Silva, 2007*) ou com o tempo disponível que tem para almoçar, entre outros (Thierry & Jansen, 1998, *cit. in Silva, 2007*).

A flexibilidade permite que os trabalhadores possam responder mais eficazmente às exigências exteriores ao trabalho, permite por exemplo que os trabalhadores ajustem os seus horários de trabalho às suas necessidades individuais (Madsen, *cit. in* por Hill *et. al.* 2008). Indivíduos de diferentes faixas etárias apresentam diferenças no que diz respeito à flexibilidade de trabalho (Pitt-Catsouphe & Matz-Costa, 2008, *cit. in* Hill, *et. al.* 2008). Alterações nas necessidades, recursos e vulnerabilidades familiares, mudanças nos papéis e relações familiares, modificações nas responsabilidades e circunstâncias ao longo da vida podem ter impactos diferentes na interferência do trabalho na família (Ayree, 1992; Moen & Sweet, 2004, *cit. in* Hill *et. al.* 2008).

De acordo com o modelo dos conflitos inter-papeis, a flexibilidade de trabalho apresenta-se como uma forma de canalizar a energia mais eficazmente pois permite aos indivíduos ajustarem-se às necessidades familiares e profissionais (Hill *et. al.* 2008). Um indivíduo com trabalho flexível pode assistir e participar em actividades e reunião escolares que tenham lugar em períodos que coincidiam com o horário de trabalho dito “normal” (9:00h às 17:00h). Costa e colaboradores (2004) referem que as novas formas de organização do trabalho, especificamente as que contemplam a flexibilidade individual podem facilitar a conciliação dos papéis que o sujeito vai assumindo ao longo do seu percurso de vida. O facto de um sujeito usufruir de flexibilidade temporal pode fazer com que invista em outras actividades, como na formação e em compromissos familiares.

6. Organização dos Domínios de Vida

Um estudo levado a cabo por Costa, Sartori e AKerstedt (2006) evidenciou que os sujeitos cujo horário de trabalho é mais regular e possui reduzida variabilidade de horas de trabalho, tem maior facilidade em planear a vida pessoal, nomeadamente no que se refere à integração social, familiar e das actividades de lazer.

De acordo com Curie e Hajar (1987, *cit. in* Fortuna, 2008) os estudos enfocam a sua atenção em aspectos relacionados com a integração da vida pessoal e da vida profissional, sendo que a ênfase recai sobre as consequências negativas decorrentes do trabalho profissional sobre as outras dimensões da vida. No entanto sabe-se que do mesmo modo que a vida profissional interfere com a vida extra profissional, também se verifica o contrário, isto é, os domínios extra-profissionais podem influenciar a vida no trabalho.

Costa e colaboradores (2004) referem que as novas formas de organização do trabalho, especificamente as que contemplam a flexibilidade individual podem facilitar a conciliação

dos papéis que o sujeito vai assumindo ao longo do seu percurso de vida. O facto de um sujeito usufruir de flexibilidade temporal pode fazer com que invista em outras actividades, como na formação e em compromissos familiares.

Um estudo levado a cabo por Fortuna (2008) tinha como objectivo compreender o modo de organização dos domínios de vida. Os resultados evidenciaram que 56% da amostra dedicava mais tempo à vida profissional que ao domínio pessoal. Este estudo também evidenciou que 32% dos sujeitos referiram que em determinadas alturas do ano dedicavam mais tempo às tarefas e responsabilidade profissionais. Este estudo permitiu constatar ainda que 24% dos sujeitos referem que acabam por despender mais tempo em actividades realizadas na empresa sobre a forma de horas extraordinárias, ou seja, realizam actividades profissionais em momentos que supostamente seriam estabelecidos para o desenvolvimento do domínio pessoal. No que concerne à realização de tarefas pessoais no local de trabalho, 84% dos sujeitos deste estudo referiram realizar conversas telefónicas e pessoais no local de trabalho e actividades relacionadas com os filhos.

Capítulo II – Organização

Caracterização da Organização

O estudo foi realizado numa empresa de metalomecânica e metalúrgica sediada no norte do país, fundada em 1995. Os principais produtos são o corte de laser 2D e 3D, soldaduras, protótipos, gravação de laser, conformação chapa e serviços de modulação CAD/CAM 2D e 3D.

Os sectores de actividade para os quais trabalha são a indústria automóvel, médico cirúrgica, química, agrícola, militar, alimentar, electrodomésticos, elevadores, energias limpas, entre outras.

Esta Organização tem implementado uma política de qualidade e defende que “ *a qualidade depende do envolvimento de todos. Assumir a Qualidade implica a satisfação do cliente*” e a sua missão é fornecer produtos e serviços que satisfaçam as exigências de qualidade e atinjam as expectativas dos Clientes.

Nesta Organização verificam-se a utilização de várias tipologias de horário de trabalho: o horário de trabalho normal decorre entre as 8:30h e as 18:00h com pausa para almoço entre as 12:30 e as 14:00h. No que concerne ao horário de trabalho por turnos, existem 2 modalidades de horários: turno fixo (manhã – 6:00h às 14:00h e tarde – 14:00h às 22:00h) e o turno rotativo que se caracteriza por um período de rotação de um mês e o sentido da rotação pressupõe a passagem do turno da manhã (6:00h às 14:00h), seguido do turno da tarde (14:00h às 22:00h) e por último o turno da noite (22:00h às 6:00h).

Capítulo III – Metodología

Objectivos do estudo

Como objectivo geral pretende-se a partir da elaboração deste estudo compreender o impacto dos horários de trabalho na vida social, familiar dos trabalhadores.

Neste sentido foram definidos os seguintes objectivos específicos:

- i) Caracterizar as condições de trabalho nos diferentes horários de trabalho
- ii) Descrever como os colaboradores avaliam os aspectos positivos e negativos associados a cada horário de trabalho
- iii) Descrever como os trabalhadores articulam os seus horários de trabalho com a sua vida familiar, social e outros domínios de vida.

Recolha de dados

A opção pela Organização anteriormente caracterizada para a realização do estudo deveu-se principalmente ao facto de a literatura (Silva, 2007) defender que o sector metalúrgico é um dos sectores que adopta o trabalho por turnos. O método para a recolha de dados foi a entrevista semi-estruturada (*cf.* Anexo 1). A recolha de dados ocorreu em horário laboral (17 entrevistas) e pós laboral (7 entrevistas).

Para a realização das entrevistas contactamos a Responsável pelos Recursos Humanos da Organização a quem explicamos os objectivos do nosso estudo. Neste primeiro contacto ficou acordado que participariam no estudo os colaboradores dos três horários que vigoravam na empresa (turnos rotativos, turnos fixos e horário normal). Ficou ainda estabelecido que as entrevistas realizar-se-iam durante o período de trabalho dos entrevistados.

Todo este processo foi agilizado pela Técnica de Recursos Humanos, sendo que os participantes do estudo foram seleccionados por conveniência pela mesma, de acordo com

- ✓ a disponibilidade e interesse dos colaboradores;
- ✓ a presença dos colaboradores na organização nos horários em acordados entre a investigadora e a responsável dos Recursos Humanos para a realização das entrevistas.

Na entrevista propriamente dita, na presença da investigadora, cada participante foi esclarecido com maior pormenor acerca dos objectivos específicos do estudo e foram elucidadas algumas dúvidas apresentadas por alguns colaboradores: como é que iriam ser trabalhadas as entrevistas, quais os procedimentos a que iriam ser submetidas, alguns

aspectos relativos à formação da investigadora (qual o ano em que se encontrava, quanto tempo faltava para a conclusão da formação académica).

Toda a informação recolhida nas entrevistas foi utilizada apenas para este estudo. As entrevistas foram gravadas para facilitar o tratamento da informação.

Três das entrevistas realizadas decorreram no gabinete do chefe de produção e foram alvo de interrupções por parte do mesmo, no entanto não foram excluídas porque foi considerado que a interrupção não influenciou a resposta dada pelos colaboradores.

Importa ainda salientar que os colaboradores dos turnos rotativos quando interrogados sobre as vantagens e desvantagens do horário de trabalho, forneceram respostas considerando um turno específico (turno da manhã, turno da tarde ou turno da noite) não se referindo às características próprias do turno rotativo.

Amostra

No total a Organização tem 65 colaboradores, sendo que destes 30 estão a laborar por turnos e 35 estão a trabalhar em horário normal. Relativamente ao número de colaboradores a laborar em cada um dos turnos, 11 estão no turno da manhã, 7 no turno da tarde e 12 trabalham em turnos rotativos.

A amostra é constituída por vinte e quatro colaboradores e encontra-se dividida em três grupos de acordo com três horários de trabalho diferentes: i) oito colaboradores que trabalham em turno fixo, cinco no turno da manhã (6:00 às 14:00h) e três no turno da tarde (14:00h às 22:00h); ii) oito elementos que trabalham em turnos rotativos (turno tarde – 14:00h às 22:00h, manhã – 6:00h às 14:00h e noite – 22:00h às 6:00h) e iii) oito colaboradores que trabalham no horário “normal” (8:30h às 12:30h e 14:00h às 18:00h).

As funções desempenhadas pelos colaboradores entrevistados enquadram-se nos seguintes perfis profissionais: Técnico/a de Apoio à Gestão (1 colaborador), Técnico/a comercial (1 colaborador), Operador/a de armazém (2 colaboradores), Assistente administrativo (1 colaborador), Técnico/a administrativo/a (1 colaborador), Soldadura (4 colaboradores), operador/a de máquinas - ferramentas Comando Numérico Computorizado (CNC) (14 colaboradores), (cf. Anexo 2 – perfil profissional de acordo com o Catálogo Nacional de Qualificações).

A idade média dos colaboradores da amostra é 26 anos, sendo a idade média do horário de trabalho normal 29 anos, do turno fixo 30 anos e do turno rotativo é 24 anos.

Relativamente ao género, 18 colaboradores pertencem ao género masculino e 6 pertencem ao género feminino. No que concerne às habilitações académicas 10 têm o 12º ano, 2 são licenciados, 8 têm o 9º ano e 4 têm habilitações inferiores ao 9º ano.

No que diz respeito à vida familiar 15 colaboradores são solteiros, 7 são casados e 1 vive em união de facto e 1 é divorciado. Dos 24 colaboradores, apenas 7 têm filhos.

No que concerne às actividades extra-profissionais, 1 colaborador referiu que ajuda os familiares, 1 dedica-se à música, 6 colaboradores praticam desporto, 13 referiram que não praticam nenhuma actividade extra-profissional e 3 colaboradores referem que têm mais que uma actividade extra-profissional. Nesta amostra mais de metade dos colaboradores não exercem qualquer tipo de actividade extra-profissional.

Relativamente ao tempo em que os colaboradores estão a trabalhar no actual horário de trabalho verifica-se que estão distribuídos homogeneamente, ou seja 6 colaboradores estão entre 3 a 5 anos, 6 colaboradores entre 6 meses a 1 ano e 6 colaboradores entre 3 a 5 anos no actual horário.

Análise de dados

O método escolhido para a análise dos dados foi a análise de conteúdo que consiste num *“conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens ”* (Bardin, 2008, p. 44). A análise de conteúdo permite explicar, sistematizar e descrever o conteúdo das mensagens da entrevista realizada, tendo em vista a realização de deduções lógicas e justificadas sobre a origem das mesmas (Bardin, 2008) e pressupõe um conjunto de fases.

O processo de análise de dados foi realizado com o suporte um programa de computador adequado à análise de dados de carácter qualitativo: QSR N*Vivo 8 – (Qualitative Solutions and Research – Non-Numerical 8). O recurso ao N*Vivo 8 é de fulcral importância, pois facilita o manuseamento e exploração dos dados de carácter qualitativo.

Após a recolha de dados, procedeu-se à identificação, transcrição e organização dos mesmos. A identificação corresponde ao registo (identificação) realizado durante ou imediatamente após à recolha dos dados, da data, hora, local e sujeito (s) a que se reportavam os dados. A transcrição consiste em transcrever o texto em formato electrónico

das gravações áudio das entrevistas. Este processo é essencial e importante para conhecer mais pormenorizadamente as entrevistas.

Posteriormente recorreu-se à análise de conteúdo categorial que consiste na divisão das componentes das mensagens analisadas em rubricas ou categorias. O processo de categorização utilizado foi o semântico (Bardin, 2008). Na análise propriamente dita foi feita uma pré-análise que consistiu na realização de uma leitura flutuante. Posteriormente, explorou-se o material através do processo de codificação - consiste na alteração sistemática e incorporação em unidades de dados brutos, permitindo fazer uma descrição precisa das características relevantes do conteúdo (Holsti, 1969, *cit. in* Bardin, 2008). No processo de codificação procedeu-se ao recorte, ou seja, transformou-se, neste caso específico, afirmações em unidades de registo (unidade de base a codificar); seguidamente realizamos a classificação e agregação, ou seja, inferimos a partir do texto quais as categorias que existiam, fizemos a sua definição (Bardin, 2008).

Durante o processo de categorização foram criadas categorias de primeiro nível, a partir das quais surgiram subcategorias. A árvore de categorias e subcategorias criadas, assim como a frequência absoluta relativa ao número de colaboradores e número de referências em cada uma delas são apresentados de forma pormenorizada em anexo (*cf.* Anexo 3).

Por uma questão de espaço na realização do presente documento não são descritas todas as categorias, nem apresentadas as verbalizações dos colaboradores. Será apresentado em anexo, tal como foi anteriormente referido, a árvore de categorias resultantes da análise de conteúdo.

Capítulo IV – Resultados

Considerando a quantidade de dados fornecidos pelas entrevistas realizadas, assim como os constrangimentos temporais existentes, optou-se por analisar e apresentar apenas os resultados considerados mais relevantes, tendo em conta os objectivos do estudo.

Categorias obtidas a partir da análise de conteúdo

Após a realização da análise de conteúdo obtivemos várias categorias de informação, algumas comuns a todos os horários de trabalho estudados, outras apenas específicas a determinados horários (*cf.* Anexo 3).

Na análise de conteúdo foram criadas duas categorias de primeiro nível: horário de trabalho normal e horário de trabalho por turnos (inclui as categorias de segundo nível relativas aos diferentes turnos: turno da manhã, da tarde, da noite e turnos rotativos). De seguida são descritas as categorias de terceiro nível criadas por horário de trabalho que foram consideradas mais pertinentes para o estudo em causa. Tendo em conta que este trabalho aborda o impacto dos horários de trabalho na vida social e familiar, consideramos que as categorias de terceiro nível (condições de trabalho e rotação) são importantes dentro desta temática. Assim, apesar de não terem sido categorias de terceiro nível sobre as quais a maioria dos colaboradores se tenha debruçado apresentamos a sua descrição de uma forma detalhada.

Na categoria de primeiro nível, **horário de trabalho normal** estão incluídas as características percebidas pelos colaboradores relativamente ao horário normal.

Esta categoria de primeiro nível é constituída por várias categorias de segundo nível: aspectos negativos do horário de trabalho, aspectos positivos do horário de trabalho, condições de trabalho, modo de articulação com a vida social, modo de articulação com vários domínios de vida, modo de articulação familiar. As categorias de segundo nível que reúnem maiores frequências são: aspectos positivos (dizem respeito a todos os aspectos do horário de trabalho que são percebidos como positivos pelos colaboradores), aspectos negativos (dizem respeito a todos os aspectos do horário de trabalho que são percebidos como negativos pelos colaboradores), condições de trabalho (refere-se a condições de trabalho identificadas pelos colaboradores relativamente ao horário normal) e modo de articulação familiar (inclui todas as verbalizações que se referem a formas de coordenar a realização de actividades familiares).

Na categoria de primeiro nível **horário de trabalho por turnos** estão incluídas todas as características relativamente aos turnos e a cada um dos turnos, referidas pelos colaboradores. As categorias de segundo nível incluídas nesta categoria são: adaptação ao trabalho por turnos (aspectos referidos pelos colaboradores relativamente à adaptação ao

trabalho por turnos), interferência social (diz respeito à realização de uma ou mais actividades profissionais que impede a realização de outra(s) actividade(s) sociais), interferência familiar (diz respeito à realização de uma ou mais actividades profissionais que impede a realização de outra(s) actividade(s) familiares), turno da manhã, turno da tarde, turno da noite e turnos rotativos. As categorias de segundo nível que reúnem maiores frequências são: Adaptação ao trabalho por turnos, Turno da Manhã, Turno da Noite, Turno da Tarde e Turnos Rotativos.

Na categoria de segundo nível Turno da Manhã, existem quatro categorias de terceiro nível, sendo que as que reúnem maior frequência são: aspectos positivos, aspectos negativos e condições de trabalho.

Na categoria de segundo nível Turno da Tarde, existem quatro categorias de terceiro nível, sendo que as que reúnem maior frequência são: aspectos positivos e aspectos negativos.

Relativamente à categoria de segundo nível Turno da Noite, estão incluídas três categorias de terceiro nível que reúnem elevado número de frequências: aspectos positivos, aspectos negativos e condições de trabalho.

A categoria de segundo nível turnos rotativos inclui seis categorias de terceiro nível e as que reúnem maior número de frequências são: aspectos positivos, aspectos negativos, modos de articulação familiar e profissional, interferência social e rotação do turno.

As condições de trabalho referidas pelos colaboradores foram: Flexibilidade (facilidade dos colaboradores em conseguir trocar o horário de trabalho com os colegas), Controlo das chefias (controlo exercido pelas chefias sobre os colaboradores), Interrupções (existência de interrupções na sequência das tarefas a desempenhar), Interrupções e Trabalhos urgentes (interrupção das tarefas a desempenhar devido à necessidade de executar trabalhos urgentes), Pressão e Stress (o horário de trabalho implica a existência de stress e pressão), Ruído (exposição a ruídos), Horas extra pagas (refere-se à realização de horas extra que têm lugar após o horário de trabalho e são pagas aos colaboradores), ambiente de trabalho (relações e conflitos no local de trabalho).

É de salientar que as condições de trabalho relativas ao horário nocturno têm na sua designação uma apreciação, pois foram assim mesmo referidas pelos colaboradores e optou-se por designar dessa forma as condições de trabalho (mau ambiente de trabalho, menos stress e pressão, menos ruídos e menos interrupções e trabalhos urgentes) como forma de salientar as diferentes percepções dos colaboradores.

De seguida vão ser apresentados os resultados em três pontos e de acordo com os objectivos do estudo: i) caracterizar as condições de trabalho nos diferentes horários de trabalho, ii) descrever como os colaboradores avaliam os aspectos positivos e negativos

associados a cada horário de trabalho e iii) descrever como os modos de articulação dos horários de trabalho com a vida familiar, social e outros domínios de vida.

i) Caracterização das condições de trabalho nos diferentes horários de Trabalho

Um aspecto importante a referir acerca dos horários de trabalho diz respeito às condições de trabalho. Estas diferem entre o horário da noite e os restantes horários (*cf.* Gráfico 1). O horário da noite é o único no qual é referido o ambiente de trabalho que é avaliado de uma forma negativa por um colaborador. No horário nocturno não são referidas as interrupções e os trabalhos urgentes, sendo esta condição de trabalho referida nos restantes horários. Todos os horários são caracterizados pelo ruído, o turno da noite por ter menor ruído ao contrário dos outros turnos que são percebidos como ruidosos. A flexibilidade do horário de trabalho não é referida no turno da noite, ao contrário do que acontece relativamente aos outros turnos. O horário normal é o único em que é referido o controlo das chefias, o turno da manhã é o único em que é referido as horas extra pagas.

Um aspecto referido por 4 colaboradores relativamente ao trabalho por turnos foi o sentido e a velocidade da rotação do turno Como refere S9 ***“Nós só mudamos de turno de mês a mês porque se fosse semanalmente seria mais difícil e também como há algum tempo que mudamos a rotação do turno, agora é melhor. Um operador sugeriu que a determinada altura trocássemos o sentido de rotação dos turnos, passamos a fazer - tarde, manhã e noite e assim tínhamos mais tempo entre o turno da manhã e o turno da noite.”*** A Organização mudou à dois anos o sentido da rotação e todos os entrevistados que mencionaram esta dimensão mostraram satisfação e referiram inclusive que preferem o novo sentido de rotação. Uma verbalização ilustrativa deste facto é referida por S14 ***“... O sentido da rotação do turno, porque passamos do turno da manhã para o da noite e não para o da tarde e isso ajuda a adaptação...”***

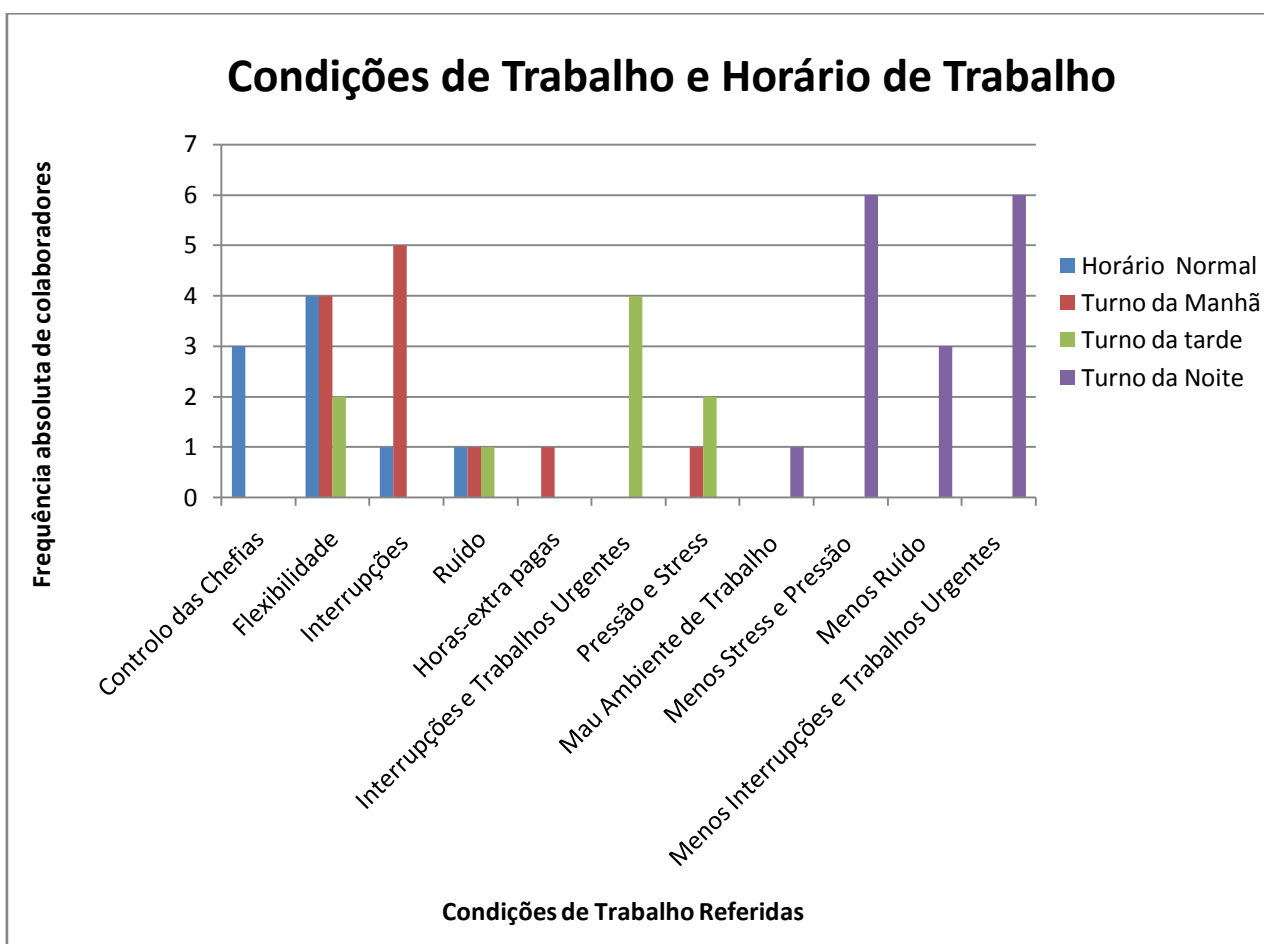


Gráfico 1: Condições de Trabalho identificadas em cada horário de trabalho.

ii) Aspectos positivos e negativos nos diferentes horários de trabalho

Os horários de trabalho também podem ser caracterizados tendo em conta os aspectos positivos e negativos referidos pelos colaboradores relativamente a cada horário de trabalho. A análise dos aspectos positivos e negativos de cada horário de trabalho permitiu-nos verificar que para cada um dos horários de trabalho, o número de colaboradores que refere aspectos positivos é muito próximo do número de colaboradores que refere aspectos negativos (*cf.* Quadro 1).

Horário de Trabalho		Aspectos Positivos	Aspectos Negativos
Horário Normal		7	7
Horário Turnos	Turno Tarde	12	11
	Turno Noite	8	9
	Turno Manhã	14	14
	Turnos Rotativos	7	9

Quadro 1: Número de colaboradores que referiram aspectos positivos e negativos relativamente a cada horário de trabalho.

Os horários de trabalho que reúnem maior número de aspectos positivos são o horário da tarde (14:00h às 22:00h) e o horário da manhã (6:00h às 14:00h) com seis 6 categorias de terceiro nível (*cf.* Quadro 2).

				Frequência de colaboradores	
Horário de Trabalho	Horário de Trabalho Normal	Aspectos Positivos	Articulação com actividades não especificadas	2	
			Articulação Familiar	5	
			Articulação Social	2	
			Tempo para Almoço	1	
	Horário de Trabalho por Turnos	Turno da Manhã	Aspectos Positivos	Articulação Familiar	12
				Articulação Social	10
				Deitar Cedo	1
				Descansar à tarde	5
				Realizar actividades	2
				Tempo Livre	13
		Turno da Tarde	Aspectos Positivos	Alimentação	1
				Articulação Familiar	6
				Articulação com outros domínios de vida	3
				Articulação Social	4
				Descanso	10
				Tempo Livre	3
		Turno da noite	Aspectos Positivos	Articulação com a vida amorosa	1
				Articulação Social	2
				Descanso	2
				Factores Económicos	5
Tempo Livre	2				
Turno rotativo	Aspectos Positivos	Articulação com actividades não especificadas	1		
		Articulação Social	1		
		Flexibilidade	5		

Quadro 2: Distribuição do número de colaboradores pelos vários aspectos positivos dos diferentes horários de trabalho e do turno rotativo.

A análise do Quadro 2 permite-nos identificar os aspectos positivos mais enumerados pelos colaboradores sobre os diferentes horários de trabalho e sobre o turno rotativo.

No horário normal o aspecto positivo enumerado por um maior número de colaboradores no horário normal foi a articulação familiar e no turno da tarde foram referidos o descanso e a articulação com a vida familiar (*cf.* Quadro 2).

Em relação ao turno da tarde S2 refere “ **é bom para dormir, para estar com as pessoas com as quais costumamos estar, não é necessário ter uma rotina certa, acaba por ser a rotina do dia, permite tempo para várias coisas**”.

No horário da noite o aspecto mais referido foi os factores económicos e no turno da manhã foram mencionados o tempo livre, a articulação familiar e a articulação social (cf. Quadro 2).

A articulação familiar foi considerada um aspecto positivo em todos os horários de trabalho excepto no horário da noite e nos turnos rotativos (cf. Quadro 2).

Verifica-se que existe um aspecto positivo comum a todos os horários de trabalho: a articulação social (cf. Quadro 2) que é referida por um maior número de colaboradores no turno da manhã. Neste sentido S14 refere “**tem-se a tarde toda livre para estar com amigos, principalmente ao final da tarde, porque à tarde eles estão a trabalhar**”.

O turno referido por um menor número de colaboradores como possibilitando a articulação social foi o horário normal e o turno da noite com apenas dois colaboradores. Comparando todos os horários de trabalho, o turno da manhã foi referido por um maior número de colaboradores como aquele que permite mais tempo livre e maior articulação familiar e social (cf. Quadro 2).

No turno da manhã 13 colaboradores referiram o tempo livre. A título de exemplo do tempo livre pode referir-se S21 “**O que tem de bom é que uma pessoa sai às 14h e tem a tarde toda livre, pode fazer o que quiser, se tiver algum problema para resolver pode resolver.**” É importante salientar que nenhum colaborador por turnos rotativos nem do horário normal referiu o tempo livre, e foram dois os colaboradores que referiram tempo livre no turno da noite e três no turno da tarde.

A articulação com a vida familiar no turno da manhã foi referida por 12 colaboradores. Uma verbalização ilustrativa da articulação com a vida familiar é referida por S7 refere “**Por exemplo tenho o meu filho no infantário e assim já o posso ir buscar. Normalmente é o meu sogro que o vai buscar mas se me apetecer vou eu. Já estou mais um bocadinho de tempo com ele.**” É de realçar que nenhum sujeito referiu qualquer percepção positiva da articulação familiar no turno da noite ou nos turnos rotativos.

A partir da análise do Quadro 3 verifica-se que os horários que reúnem maior número de aspectos negativos são o horário normal (8) e o horário turno da noite (7) e os que reúnem menor número de aspectos negativos são o turno da manhã (3) e o turno rotativo (3).

				Frequência dos colaboradores	
Horário de Trabalho	Horário de Trabalho Normal	Aspectos Negativos	Ausência de actividades desportivas	3	
			Dificuldade em participar em formação na empresa	2	
			Funções interferem com actividades extra-profissionais	1	
			Incompatibilidade com horários de outras instituições	3	
			Interferência com realização de actividades não especificadas	1	
			Interferência Familiar	5	
			Interferência Social	4	
			Prolongamento do horário de Trabalho	6	
	Horário de Trabalho por Turnos	Turno da manhã	Aspectos Negativos	Horário de Sono	12
				Interferência Familiar	2
				Interferência Social	6
		Turno da tarde	Aspectos Negativos	Horário das Refeições	4
				Interferência Social	6
				Interferência com a vida amorosa	1
				Interferência com outras actividades	5
				Interferência Familiar	7
		Turno da noite	Aspectos Negativos	Horário das Refeições	3
				Incompatibilidade com horários de Significativos	1
				Interferência com a vida amorosa	1
				Interferência familiar	6
Interferência social	6				
Sintomas físicos	2				
Turno rotativo	Aspectos Negativos	Sono	4		
		Interferência com outra actividade Profissional	2		
		Interferência social	5		
			Interferência Familiar	3	

Quadro 3: Distribuição do número de colaboradores pelos vários aspectos negativos dos diferentes horários de trabalho e do turno rotativo.

Relativamente aos aspectos negativos referidos pelos colaboradores nos diferentes horários de trabalho, verificam-se alguns aspectos comuns (*cf.* Quadro 3).

A partir da análise do Quadro 3, verifica-se que o horário de sono e o prolongamento do horário de trabalho são referidos no turno da manhã e no horário normal respectivamente, ao passo que a interferência social e a interferência familiar são referidas em todos os horários.

O prolongamento do horário de trabalho refere-se ao facto dos colaboradores do horário normal permanecerem no local após o término do horário de trabalho e foi referido por 6 colaboradores do horário normal (*cf.* Quadro 3). Uma verbalização representativa desta

realidade é a verbalização do sujeito S13 ***“Este horário é bom, se eu saísse às 18h era bom, só que na realidade não é isso que acontece, uma pessoa sai às 19, 19:30, 20, 20:30 quando é necessário, é um pouco um dia à dia.”***

O Horário de Sono foi referido por 12 colaboradores como um aspecto negativo no turno da manhã (cf. Quadro 3). Neste sentido as verbalizações de S11 e S2 respectivamente ilustram este facto ***“é assim a maior dificuldade do turno da manhã é o ter que deitar cedo e levantar cedo, sem dúvida alguma.”*** e ***“É o sono [aspectos negativos do turno da manhã], dorme-se poucas horas e depois quem está habituado a dormir a partir das 24h /1h acaba por dormir menos e anda-se sempre cheio de sono”***.

A interferência social é enumerada, como aspecto negativo, em todos os horários de trabalho, sendo os turnos da manhã, da tarde e da noite os referidos por um maior número de colaboradores (6) como causando interferência social (cf. Quadro 3). Relativamente ao horário da tarde S5 e S18 referem respectivamente ***“Acabo de jantar às 23h, vou até ao café mas a maioria das pessoas ou já foi embora ou ainda está lá mas vai logo embora.”*** e ***“Este horário perde um bocado [nível social], chego a casa é comer e ir para a cama.”*** e S18 refere ainda ***“A maior parte [dos amigos] estuda ou trabalha por isso não dá [para estar com eles de manhã].”***

A interferência familiar foi mencionada em todos os horários, 7 colaboradores mencionam interferência familiar relativamente ao horário da tarde, 5 em relação ao horário normal, 2 em relação ao turno da manhã, 6 relativamente ao turno da noite e 3 em relação aos turnos rotativos (cf. Quadro 3). Uma verbalização que ilustra este facto foi mencionada por S23 e S5, respectivamente: ***a nível familiar é dos piores [turno da tarde] ... levava o meu filho ao infantário e ele tinha que lá estar até às 9:30, por isso só estava mesmo um bocadinho com ele, só estava meia hora com ele, quando saía do trabalho ele já estava a dormir e só o via ao fim de semana”*** e ***“... na hora do jantar está a família toda e eu não estou presente, [jantam] por volta das 20h, 20:30h, quando chego às 22h janto sozinho, já não está ninguém, janto sozinho.”***

Em relação à interferência familiar no turno da noite S6 refere ***“...estamos sempre fora da família, chegamos a casa, adormecemos não vimos a mulher, não vimos a filha, só um bocadinho ao final da tarde, uma ou duas horas e temos que jantar para virmos trabalhar.***

A partir dos dados do Quadro 2 e 3 pode afirmar-se que nesta Organização o horário de trabalho normal é visto como tendo um impacto negativo, pois é o que reúne maior número de categorias de segundo nível negativas e um dos que reúne menor número de categorias positivas (4 no horário normal e 3 nos turnos rotativos) e verificou-se também que o turno da manhã foi melhor percebidos pelos colaboradores uma vez que é um dos que reúne

maior número de categorias de terceiro nível positivas e menor número de categorias de terceiro nível negativas (cf. Quadro 2 e 3). Este facto poderá ser explicado por duas razões: a primeira é que o facto dos colaboradores do horário normal terem necessidade de prolongar o seu horário de trabalho impede a realização de actividades dos outros domínios de vida e a segunda prende-se com o facto do turno da manhã permitir mais tempo livre e a resolução de determinados assuntos sem necessidade de faltar ao trabalho.

iii) Modos de articulação dos horários de trabalho com a vida familiar, social e outros domínios de vida

Os modos de articulação referem-se a modos de coordenar a realização das actividades de diferentes domínios de vida. Nesta subcategoria estão inseridas todas as articulações que não foram avaliadas pelos colaboradores aquando das entrevistas, como positivas ou negativas (cf. Quadro 4).

	Modo de Articulação Social	Modos de Articulação Familiar	Modo articulação vários domínios de vida
Normal	1	6	3
Turno Fixo da Manhã	0	4	0
Turno Fixo da Tarde	0	1	3
Turno Fixo da Noite	0	0	0
Turno Rotativo	0	7	3

Quadro 4: Distribuição do número de colaboradores pelos diferentes modos de articulação nos diferentes horários de Trabalho

A partir da análise do Quadro 4 verifica-se que não foram referidos modos de articulação no turno da noite.

Relativamente ao horário normal os modos de articulação referidos são o modo de articulação social, referido por 1 colaborador, o modo de articulação familiar referido por 6 colaboradores e o modo de articulação com vários domínios de vida referido por 3 colaboradores (cf. Quadro 4).

No que diz respeito ao modo de articulação familiar, os colaboradores especificaram alguns aspectos, nomeadamente a realização de actividades ao fim-de-semana e ajuda de outros significativos – ambos os aspectos referidos por 2 colaboradores, marcação de actividades

para o final do trabalho, referido por 1 colaborador, e actividades pessoais no local de trabalho, referido por 5 colaboradores (cf. Quadro 4).

Como refere S13 ***“Às vezes há coisas que se eu deixar para fazer no fim do trabalho já estão fechadas. Um telefonema, eu não posso esperar depois das 6 ou das 7, às horas que eu saio para ligar para determinados sítios porque sei que eles já não estão abertos. Isso é um ponto. O fazer algum documento e tal não digo que seja muito frequente mas os telefonemas e tal acaba por ser mais frequente e também porque também tenho o telemóvel pessoal ligado e se alguém ligar para mim eu atendo, mas também acho que tem que haver essa flexibilidade porque se depois eu fico para mais tarde, e se perco dez minutos, ou meia hora a resolver um assunto pessoal, depois compenso em largo ao final do dia”***.

No que diz respeito à ajuda de significativos S15 refere que ***“Tenho uma ajuda muito grande dos meus sogros, quando chego a casa já tenho o jantar pronto, eles cuidam-me da casa porque não tinha capacidade física nem mental para conseguir [fazer os trabalhos domésticos depois do trabalho] e tenho o meu marido que quando chega a casa vai ajudando em algumas tarefas”***.

O modo de articulação com vários domínios de vida foi referido por três colaboradores. Como refere S8 ***“Tento marcar as coisas para de manhã. Vamos supor que vou sair à noite, como não trabalho de manhã já posso ficar um bocadinho até mais tarde.***

Os modos de articulação referidos por colaboradores dos turnos rotativos (cf. Quadro 4) são o modo de articulação familiar referido por sete colaboradores e modos de articulação com vários domínios de vida, referido por três colaboradores.

Relativamente ao modo de articulação com vários domínios de vida S6 refere que ***“... quando vou ao médico ao dentista, tratar de qualquer assunto tenho que estar sempre a imaginar em que turno vou estar no próximo mês, se vou estar de manhã, à tarde e à noite.”***

No turno da manhã 4 colaboradores referem modos de articulação familiar, nomeadamente a realização de actividades pessoais no local de trabalho – referido por 4 colaboradores e dormir á tarde – referido por 3 colaboradores (cf. Quadro 4).

Neste sentido S7 afirmou ***“... é assim eu tenho o telemóvel ao pé de mim e consigo ver as chamadas. É assim tenho um filho, e quando acontece alguma coisa ou ligam para a minha esposa ou para mim. É assim só se for coisas mesmo do meu filho, senão não (* atender telefonemas no local de trabalho)”***.

Em relação ao modo de articulação dormir à tarde S20 refere ***“Este horário também dá para dormir um bocado à tarde e isso ajuda porque à noite já não temos tanto sono e podemos deitar-nos um bocadinho mais tarde”***. De acordo com a verbalização de S20 dormir à tarde é referido como modo de articulação na medida em que permite ao colaborador ter menos sono ao final do dia, podendo assim deitar-se mais tarde, conversar e conviver com a família (cf. Quadro 4).

No turno da tarde, 3 colaboradores referiram o modo de articulação dos vários domínios de vida. S8 refere que ***“Tento marcar as coisas para de manhã. Vamos supor que vou sair à noite, como não trabalho de manhã já posso ficar um bocadinho até mais tarde.”***

Capítulo V – Discussão

i) Condições de trabalho nos diferentes horários de trabalho

As condições de trabalho variam de acordo com os horários de trabalho. Neste estudo verificam-se diferenças relativamente às condições de trabalho, sendo estas mais salientes entre o turno da noite e os restantes horários (*cf.* Gráfico 1).

Silva (2007) refere que a reduzida latitude de decisão e o maior nível de conflitos no trabalho foram as condições de trabalho mais referidas pelos trabalhadores por turnos. Tendo em conta os dados recolhidos neste estudo constata-se que em relação à latitude de decisão apenas no horário normal é referido o controlo da chefia, não sendo este aspecto referido em mais nenhum horário, o que parece não estar de acordo com os dados fornecidos por Silva (2007). Salientámos, no entanto que a interpretação dos resultados relativos às condições de trabalho e a sua comparação com resultados de outros estudos exigiria uma análise da actividade, uma descrição do conteúdo do trabalho, não realizada no âmbito deste estudo.

As condições de trabalho referidas pelos colaboradores do turno da noite foram associadas a uma avaliação (mau ambiente de trabalho, menos stress e pressão, menos ruído, menos interrupções e trabalhos urgentes) ao contrário das condições enumeradas em outros horários que foram designadas sem nenhuma apreciação. O mau ambiente de trabalho referido no turno da noite pode ser justificado pelas implicações biológicas deste horário de trabalho para o indivíduos, na medida em que alterações no ritmo circadiano normal podem conduzir a irritabilidade, mau estar e conseqüentemente afectar a relação entre colegas. Os aspectos positivos enumerados relativamente ao turno da noite podem ser melhor compreendidos se considerarmos a ausência de chefia e a existência de menos colaboradores na Organização. Bohle e Tilley (1998, *cit. in* Silva, 2007) referem que o turno da noite quando comparado com os turnos “diurnos” caracterizam-se por um “ambiente de trabalho mais calmo”.

Verificou-se que a flexibilidade não é referida no turno da noite possivelmente porque os trabalhadores da noite não encontram facilmente um colega que os substitua neste horário, contrariamente ao que se verifica nos outros horários.

Relativamente às condições de trabalho, Silva (2007) verificou no seu estudo, no sector têxtil, diferenças entre as condições de trabalho dos trabalhadores por turnos e as condições de trabalho dos trabalhadores diurnos. A exposição permanente ao ruído, é maior no caso dos trabalhadores por turnos, a exposição a factores de risco (“ferimentos com máquinas”, “respirar produtos tóxicos”, “ferimento com ferramentas de trabalho”, “ser atingido pela queda ou projecção de materiais”, “acidentes de circulação”) apresenta

valores mais reduzidos no horário normal comparativamente com os de trabalhadores do trabalho por turnos e trabalhadores do turno nocturno.

Um outro aspecto importante a considerar diz respeito à necessidade das Organizações preverem o planeamento da formação profissional de acordo com o horário dos colaboradores nocturnos, não se verificando neste estudo nenhuma referência relativa à formação profissional (Silva, 2007). Uma explicação, para o caso dos colaboradores nocturnos, poderá estar relacionada com o facto dos horários por turnos rotativos não possibilitarem a frequência de cursos de formação uma vez que esta tem lugar nos seus períodos de trabalho, no turno da manhã ou no turno da tarde; por isso, estes trabalhadores não se referiram a este aspecto. Uma outra explicação para a não referência à formação profissional, para todos os colaboradores, poderá estar relacionada com o seu perfil profissional e com a ausência de uma política de formação para todos os colaboradores na Organização, pois só 2 colaboradores (1 técnico administrativo e 1 assistente administrativo) referiram dificuldade em participar em formação profissional, não sendo este aspecto referido por mais nenhum colaborador.

A velocidade e o sentido da rotação são aspectos a ter em conta relativamente ao trabalho por turnos e foram mencionadas por quatro colaboradores. Neste estudo, a velocidade da rotação do turno e o sentido da rotação reúnem satisfação por parte dos colaboradores. A análise destes aspectos é fundamental porque tem implicações ao nível do ajustamento familiar e social do indivíduo (Folkard, Minors & Waterhouse, 1985; *cit. in* Silva, 2007).

Neste estudo verificou-se que relativamente ao ajustamento, o turno da noite é referido por 6 colaboradores como causando interferência social e interferência familiar. Assim e apesar dos colaboradores que referiram o sentido e velocidade da rotação se mostrarem satisfeitos, estes acabam por ter efeitos negativos no ajustamento familiar e social. Estes dados parecem ir de encontro aos resultados obtidos por Folkard, Minors e Waterhouse, (1985; *cit. in* Silva, 2007), na medida em que o sentido e a velocidade da rotação condicionam o ajustamento fisiológico, o sono e a vida social e familiar. No entanto Silva (2007); Lourenço, Ramos e Cruz (2008) referem que os sistemas de rotação rápida permitem uma maior sincronização com a vida social dado que facilita contactos sociais mais frequentes e regulares e o sistema de rotação lenta pode conduzir a dificuldades de ajustamento familiar.

Outro aspecto não menos importante a ter em conta diz respeito a determinadas características do horário de trabalho, pois estas podem ser vantajosas para um indivíduo de acordo com alguns aspectos e desvantajosas de acordo com outros aspectos. Embora

alguns autores (Coligan & Rosa, 1990; Silva, 2007) realcem a necessidade de se controlar variáveis como a idade, a educação, o número de filhos e a idade dos filhos, a amostra deste estudo é pouco heterogénea (predomina género masculino, estado civil solteiro e colaboradores sem filhos) para analisar essas variáveis. Não há uma distribuição homogénea dos colaboradores pelos horários de trabalho em relação a variáveis como estado civil, idade, género, etc.

ii) Aspectos positivos e negativos associados a cada horário de trabalho

O impacto do horário de trabalho na vida dos colaboradores pode ser positivo ou negativo, na medida em que se coaduna com os domínios de vida do sujeito. São vários os autores (Shen & Dicker, 2008; Loudoun e Pisarski, 2005, *cit. in* Pisarski *et. al* , 2008) que referem que o trabalho por turnos tem aspectos positivos e negativos e consequentemente, tem interferência ao nível biológico, familiar, social e organizacional.

O horário normal parece ser o que apresenta mais aspectos negativos, seguido pelo turno da noite. Ao contrário o turno da tarde e da manhã parecem ser percebidos positivamente por uma maior número de colaboradores.

O horário de trabalho pode interferir ou favorecer a vida social e familiar dos colaboradores, na medida em que pode condicionar ou facilitar a prática de actividades sociais conjuntas ou actividades relacionadas com a vida pessoal ou mesmo com o desempenho das responsabilidades parentais. No que concerne ao impacto a nível social, neste estudo seis colaboradores referem a interferência social relativamente ao turno da manhã, da tarde e da noite. De facto, e como evidenciou o estudo de Tasto e colaboradores (1978, *cit. in* Colligan & Rosa, 1990), os trabalhadores por turnos revelam descontentamento com o tempo disponível para participar em actividades sociais e pessoais assim como em praticar desportos.

Todos os horários de trabalho permitem a articulação social, mas o horário da manhã é referido por um maior número de colaboradores como permitindo esta articulação (*cf.* Quadro 2). Uma possível explicação para este facto está relacionado com o tempo livre que este horário proporciona e pode ser utilizado para a realização de actividades sociais (Bauer MN, 1992).

Relativamente à dimensão familiar, o turno da tarde e o turno da noite (*cf.* Quadro 3) parecem provocar maior interferência familiar, contrastante com o turno da manhã que evidencia menor interferência. De acordo com Coligan e Rosa (1990), os jantares em família, as interacções com os cônjuges e filhos, as visitas aos amigos e familiares

podem ser alteradas ou comprometidas pelo horário de trabalho da tarde. Esta percepção vai de encontro a resultados obtidos por estudos anteriores. Como referem Coligan e Rosa (1990), a maior insatisfação associada com os horários da tarde fixos está relacionada com o papel parental. Os trabalhadores nos turnos fixos da tarde, com um horário de segunda a sexta e que têm filhos em idade escolar, desfrutam de pouco tempo para estar com eles durante os cinco dias da semana. As crianças estão na escola desde manhã até ao início da tarde, quando o trabalhador está em casa, e estão em casa ao final da tarde, quando o trabalhador está a trabalhar (Colligan & Rosa, 1990). Igualmente o estudo de Smith e Folkard (1993) verificou que o turno da noite é o que causa maiores problemas ao nível familiar.

A articulação do horário de trabalho com a vida familiar é apontada por um maior número de colaboradores relativamente ao horário da manhã. Tal como foi referido em relação à articulação social, apontamos o tempo livre como um dos factores que poderá explicar estes resultados. A literatura consultada não defende uma relação directa entre o turno da manhã e a articulação familiar, no entanto, existe unanimidade relativamente ao tempo livre, podendo este permitir, aos colaboradores rentabilizá-lo de acordo com as suas necessidades. Neste estudo em concreto, este horário de trabalho pode possibilitar passar mais tempo livre, assim como proporcionar que as refeições sejam realizadas em família.

Os dados obtidos no turno nocturno, permitem verificar a relevância dos factores económicos, sendo este o único horário em que este aspecto foi referido. De acordo com a literatura² os trabalhadores por turnos recebem um suplemento económico. Nesta investigação, os factores económicos foram apenas referidos no turno da noite, provavelmente porque é neste turno que o suplemento económico é mais elevado.

iii) Modos de articulação dos horários de trabalho com a vida familiar, social e outros domínios de vida

Para fazer face às exigências dos diferentes domínios de vida, os colaboradores desenvolvem modos de articulação. A título de exemplo, podemos referir que a articulação dos domínios de vida pessoal e profissional podem ser regulados de forma distinta, sendo que essa regulação é fruto das opções que o sujeito adopta nos vários papéis de vida, aliado aos recursos disponíveis num dado momento, em ambos os contextos: pessoal e profissional. (Curie & Hajar, 1987, *cit. in* Fortuna, 2008). O aspecto

² *Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 10, 15/3/2010*

referido por um maior número de colaboradores como possibilitando a articulação da vida familiar com a vida profissional foi a realização de actividades pessoais no local de trabalho. Estes resultados são semelhantes aos obtidos por Fortuna (2008), pois os resultados do seu estudo evidenciaram que 84% dos colaboradores referiram realizar conversas telefónicas e pessoais no local de trabalho e actividades relacionadas com os filhos.

Como foi possível verificar no Quadro 4, o horário normal parece possibilitar uma maior articulação familiar quando comparado com a vida social e com outros domínios de vida.

Capítulo VI – Reflexões Finais

Neste trabalho procurou-se compreender o impacto que o horário de trabalho tem na vida social e familiar dos trabalhadores por turnos. Tendo em conta o crescente aumento do número de empresas que adoptam o trabalho por turnos como forma de rentabilizar os recursos produtivos, é necessário perceber quais as implicações deste horário de trabalho na vida dos colaboradores.

No que diz respeito aos aspectos positivos e negativos, assim como ao impacto a nível social e familiar no horário de trabalho pode afirmar-se que estas relações não são simples, podendo algumas consequências ser percebidas como positivas e outras como negativas, sendo que estas podem variar de acordo com os interesses e aspectos relacionados com o trabalhador e a sua família.

Se tivermos em conta a amostra do estudo, verificamos que esta é pouco heterogénea, nomeadamente no que se refere ao género, pois a amostra incluía apenas 6 mulheres, sendo que apenas uma trabalhava por turnos (turno fixo da manhã). Este facto poderá ser explicado pelo papel da mulher (Presser, 1995, 1999, *cit. in* Fenwich & Tausig, 2001), na medida em que esta tem mais responsabilidade e está mais envolvida em exigências familiares (Kinnunen & Mauno, 1998, *cit. in* Fenwich & Tausig, 2001).

Nesta investigação verificou-se que as condições de trabalho no turno da noite foram alvo de uma apreciação por parte dos colaboradores, ao contrário das condições de trabalho mencionadas nos turnos da tarde e da manhã que não foram alvo de apreciação. Neste estudo não foram realizadas análises da actividade dos colaboradores, nem se explorou o impacto das diferentes condições de trabalho na vida extra-profissional, nomeadamente nos domínios social e familiar, pelo que nos parece importante que estudos futuros possam abordar a referida temática.

Cada um dos horários do trabalho por turnos levanta questões específicas, que deverão ser consideradas aquando da concepção de um dado sistema de turnos. Relativamente ao turno da manhã, o facto do colaborador se levantar cedo, pode comprometer a duração do sono, já o turno da tarde poderá ter implicações a nível familiar e social, na medida em que termina muito tarde. Por fim, o turno da noite tem consequências principalmente ao nível da saúde.

Tendo em conta as especificidades de cada turno, é necessário considerar alguns aspectos ergonómicos, nomeadamente o sentido e velocidade da rotação, a duração e posição cronológica dos turnos, assim como a gestão dos desvios introduzidos ao planeamento inicial das escalas horárias (Knauth, 1997, *cit. in* Silva, 2007). Alguns autores (Silva, 2007; Lourenço, Ramos & Cruz, 2008) referem que o sentido de rotação rápida é o que permite maior ajustamento à vida social e familiar, no entanto, neste estudo verificou-se que os

colaboradores preferem a rotação lenta. Investigações futuras poderão explorar esta questão de modo a perceber quais as variáveis que podem condicionar a preferência dos colaboradores relativamente ao sentido e velocidade da rotação.

Relativamente à investigação é importante salientar alguns aspectos. Como refere Lacomblez (1982), o resultado de uma investigação é influenciado pelos condicionalismos internos e externos, ou seja, pelas opções teórico-metodológicas adoptadas e pelos constrangimentos que surgem durante o decorrer do processo de investigação. Assim, torna-se relevante tecer alguns comentários.

Este estudo é sobretudo exploratório e, embora se-lhe reconheçam determinadas limitações, permanece a sua relevância teórico-prática. É fundamental que investigações como esta continuem a ser realizadas e que explorem a realidade do trabalho por turnos nas empresas portuguesas.

Relativamente à metodologia de recolha de dados, é importante proceder-se a alterações nomeadamente em relação à estrutura. O facto de ser uma entrevista semi-estruturada implicou em alguns momentos, que nem todas as questões fossem igualmente colocadas a todos os entrevistados, pelo que a utilização de uma entrevista estruturada poderá ser útil em futuras investigações. Para além disso o conteúdo das questões poderia ter sido mais objectivos e específicos em determinadas situações, de modo a direccionar o discurso do entrevistado para os objectivos pretendidos. Alguns aspectos importantes foram pouco explorados, nomeadamente o impacto das diferentes condições de trabalho, do sentido e da velocidade da rotação do turno e o próprio conteúdo do trabalho podiam ter sido explorados neste estudo, pois têm implicações na vida extra profissional. Futuras investigações deverão ter estes aspectos em conta.

Para além disso, pesquisas futuras poderão fazer estudos envolvendo diferentes organizações assim como as respectivas famílias dos colaboradores, de modo a perceber qual a percepção dos familiares relativamente a este horário de trabalho. É importante ter atenção à amostra seleccionada pois deve evitar-se a homogeneidade e privilegiar-se colaboradores com características heterogéneas, de modo a possibilitar o estudo de algumas variáveis (género, idade, número de filhos, idade dos filhos, etc.) relativas aos colaboradores por turnos.

O trabalho por turnos tem influência na vida profissional assim como em outras esferas da vida do indivíduo. Enquanto interessados na área de Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho não podemos ignorar o interesse desta temática na actualidade, pelo que aprofundar esta temática é de crucial importância pois tem influência significativa não só

para o trabalhador por turnos, mas para todas as pessoas que constituem o seu ambiente social e familiar.

Enquanto psicólogos é importante perceber os constrangimentos inerentes a cada horário de trabalho, de modo a identificar estratégias que reduzam o impacto do trabalho por turnos na vida do indivíduo e que possam ser colocadas em prática quer pelas organizações, quer pelos indivíduos.

Capítulo VII – Referências Bibliográficas

- Baker, A., Ferguson, S., & Dawson, D. (2003). The perceived value of time: Controls versus shiftworkers. *Time & Society*, 12(1), 27-39.
- Barthe, B.; Quénnec, Y. & Verdier, F. (2004). L'analyse de l'activité de travail en postes de nuit: Bilan de 25 ans de recherché et perspectives. *In Le Travail Humain*, 67, nº1/2004, 41-61.
- Baker, A.; Roach, G.; Ferguson, S. & Dawson, D. (2004). Shiftwork experience and the value of time. *In Ergonomics*, Vol. 47, NO. 3, 307 – 317.
- Barton, J. (1994). Choosing to Work at Night: A Moderating Influence on Individual Tolerance to Shift Work. *In Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 3,449-454.
- Bauer MN, I. (1992). Nurses' perception of the first hour of the morning shift (6.00-7.00 a.m.) in a German hospital. *Journal of Advanced Nursing*, 1993,18, 932-937
- Colligan, M. J. & Rosa, R., R. (1990). Shiftwork effects on social and family life, *In Occupational Medicine*, Vol. 5, No.2
- Costa G., Sartori, S. & Akerstedt, T. (2006). Influence of flexibility and variability of working hours on health and weel-being. *Chronobiology International*, 23 (6), 1125-1137.
- Demerouti, A.; Geurts, S., E.; Bakker, A. B. & Euwema, M. (2004).The impact of shiftwork on work – home conflict, job attitudes and health. *In Ergonomics*, Vol. 47, No. 9, pp. 987 – 1002
- Dias, J., Cerdeira, M. J., & Kóvacs, I. (2007). *Cadernos de emprego e relações de trabalho: salários e condições de trabalho em Portugal*. Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
- Fenwick, R. & Tausig, M. (2001). Scheduling Stress: Family and Health Outcomes of shift Work and Schedule control. *In American Behavioral Scientist*, vol. 44, no. 7, pp 1179-1198.
- Fortuna, G. M. (2008). *Modos de organização entre a vida profissional e a vida extra-profissional: um estudo exploratório*. Tese de Mestrado apresentado à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Gracia, F., Peiró, J. M., & Ramos, J. (2002). Aspectos temporales del trabajo. In J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto* (Vol. I) (pp. 125-168). Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- Guérin, F.; Laville, A.; Daniellou, F.; Duraffourg, J. & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. Tradução. São Paulo: Edgard Blucher.

- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S. & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11 (2), 149-163.
- Holland, D. W. (2006). The effect of shiftwork related fatigue on the family life of train operators: Implications for safety and health professionals. In *Work*, Vol. 26, pp 115–121
- Kilpatrick, K. & Lavoie-Tremblay, M. (2006). Shiftwork: what Health Care Managers need to know. In *The Health Care Manager*, 25 (2), 160–166.
- Lacomblez, M. (1982). *Quelques elements pour une analyse des conditions externes de la pratique metodologique en psychologie du travail*. Actes du Séminaire Psychologie du Travail de Langeau Française. 31 Março - 3 Abril. Paris
- Loudoun, R. (2008). Balancing shiftwork and life outside work: Do 12-h shifts make a difference? In *Applied Ergonomics*, Vol. 39, pp572–579.
- Lourenço, R. A. P.; Ramos, S. I. V. & Cruz, A. G. (2008). Implicações do Trabalho por turnos na vida familiar dos enfermeiros: vivências dos parceiros. Consultado em 15 de Fevereiro de 2010 através de <http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0417.pdf>
- Martins, P. & Martins, A., C. (1999). O regime de horário de trabalho e a vida social e doméstica: Satisfação e estratégias de *coping* – Um estudo numa amostra de enfermeiros. In *Análise Psicológica*, 3 (XVII): 529-546
- Monk, T. H., & Folkard, S. (1985). Shiftwork and performance. In S. Folkard & T. H. Monk (Eds.), *Hours of work: Temporal factors in work-scheduling* (pp. 239-252).
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração das Empresas*, 41 (3), 8-19.
- Presser, H. B. (2000). Nonstandard Work Schedules and Marital Instability. In *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 62, pp 93-110.
- Pisarski, A.; Lawrence, S. A.; Bohle, P. & Brook, C. (2008). Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers. In *Applied Ergonomics*, Vol. 39, pp. 580–588.
- Rowland, G. (1982). Social and family aspects of Shift Work, in *Human Resources Management Australia*, Vol. 20 Issue: Number 4 p20-26.
- Stains, G. & Pleck, J. H. (1984). Nonstandard Work Schedules and Family Life, In *Journal of Applied Psychology*, Vol 69, No 3. 515-523
- Shen J. & Dicker, B. (2008). The impacts of shiftwork on employes. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (2), 392 – 405.

Smith, L., & Folkard, S. (1993). The perceptions and feelings of shiftworkers partners. *Ergonomics*, 36(1-3), 299-305.

Smith, C., S.; Folkard, S.; Fuller, J. A. (2003). Shiftwork and Working Hours. In *Handbook of occupational health psychology*. Quick, James Campbell; Tetrick, Lois E.; Washington, DC, US: American Psychological Association, pp. 163-183

Silva, I. M. S. (2007). *Adaptação ao trabalho por turnos*. Tese de doutoramento apresentada à Universidade do Minho.

Wedderburn, A. (2000). *Shiftwork and health. European Studies on Time*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

White, L. & Keith, B. (1990). The effect of shift work on the quality and stability of marital relations. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 453-462.

Capítulo VIII – Anexos

Anexo 1 - Guião da entrevista

O meu nome é Marisa Costa e estou a desenvolver um trabalho de investigação no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia, acerca do trabalho por turnos e o impacto ao nível familiar e social dos indivíduos. Para isso preciso de entrevistar pessoas que trabalhem em diferentes horários de trabalho. Toda a informação recolhida serve apenas para análise da informação e é confidencial e anónima.

Num primeiro momento, vou fazer questões com o objectivo de recolher alguns dados pessoais e depois passarei à entrevista propriamente dita. Por uma questão de facilidade de recolha de informação as entrevistas serão gravadas.

Até ao momento quer colocar alguma questão, esclarecer algum aspecto que seja menos claro?

Dados pessoais

Nome:

Idade:

Habilitações Académicas:

Grau de escolaridade:

Estado Civil:

Nº de filhos:

Idade dos Filhos:

Horário de Trabalho:

Agregado Familiar:

Ocupação do cônjuge:

Área/Sector de Trabalho:

Tipo de Contracto de Trabalho:

Questionário

- 1) Há quanto tempo trabalha nesse regime de horário?
- 2) Realiza outra actividade de trabalho/estudo? Qual?
- 3) Pretende continuar neste horário de trabalho, ou gostaria de ter outro? Se sim qual
- 4) Quais são do seu ponto de vista as vantagens e desvantagens deste horário de trabalho? (No caso do trabalho por turnos rotativos é necessário detalhar horários).
- 5) O que pensa das condições de trabalho no seu horário de trabalho?
- 6) Como é a aceitação da sua família relativamente ao horário de trabalho?
- 7) Está satisfeito com o tempo que passa com a sua família?
- 8) A forma como organiza as suas actividades pessoais ou familiares têm em conta o seu horário de trabalho?
- 9) O que faz para melhor conciliar estas duas esferas da sua vida?
- 10) Sente que o seu horário de trabalho interfere com a sua vida social? Como?
- 11) Sente dificuldade em conciliar este horário de trabalho e a sua vida familiar e social?
- 12) Para além das actividades relacionadas com o trabalho, realiza outras actividades não relacionadas com o trabalho? Enumere-as.
- 13) Quando e onde as realiza?
- 14) O facto de trabalhar neste regime de horário interfere com a realização destas actividades?
- 15) No local de trabalho costuma realizar actividades que pertencem ao domínio família, social, entre outros?
- 16) Que tipo de actividades realiza (telefonemas, redacção de documentos, correspondência)?
- 17) O que o/a leva a realizar estas actividades no local de trabalho, isto é, porquê que as realiza?
- 18) Quer acrescentar algum aspecto ao que já foi dito?

Anexo 2 - Perfil Profissional dos colaboradores entrevistados de acordo com o Catálogo Nacional de Qualificações.

Cargo	Perfil Profissional
<p>Técnico de Apoio à Gestão</p>	<p>Recolher, seleccionar e preparar a informação contabilística e financeira, para posterior análise e cumprimento das obrigações da gestão: seleccionar informação previsional dos e para os departamentos funcionais de forma a permitir a elaboração de planos de actividade, dos orçamentos operacionais e financeiros; seleccionar informação de natureza diversa para a elaboração dos relatórios de gestão/actividades contas anuais e balanço social; compilar os dados necessários à elaboração de projectos de investimento/financiamento; classificar e imputar documentos contabilísticos aos respectivos centros de custos. Colaborar na identificação das necessidades de aprovisionamento e na escolha de equipamentos e materiais necessários ao desenvolvimento da actividade da empresa ou serviço público: participar na uniformização de parâmetros de aprovisionamento e na previsão de consumos, nomeadamente analisando a sua evolução; elaborar ou participar na elaboração de processos de aquisição e de cadernos de encargos. Colaborar no desenvolvimento da política de marketing: participar na organização e na operacionalização de acções de marketing e de campanhas publicitárias; organizar a informação necessária à elaboração de estudos e prospecções de mercado;</p> <p>Colaborar na organização e controlo dos procedimentos definidos para a aplicação e a manutenção do Sistema de Gestão da Qualidade. Executar e/ou assegurar a execução de tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos. Colaborar na organização do processo de recrutamento, selecção e admissão de pessoal; executar e/ou orientar o processamento e pagamento de vencimentos, o registo e conferencia dos dados relativos à assiduidade e o preenchimento de documentação relacionada com as obrigações legais; colaborar na elaboração de planos e relatórios de formação, aplicando os procedimentos administrativos decorrentes da lei laboral.</p>
<p>Técnico Comercial</p>	<p>Estudar os produtos e/ou serviços da empresa, caracterizar o tipo de clientes e recolher informação sobre a concorrência e o mercado em geral, de forma a responder adequadamente às necessidades dos clientes. Atender e aconselhar clientes, tendo em vista a sua fidelização e a satisfação das suas necessidades: acolher o cliente, identificar as suas necessidades, dar indicações sobre a localização dos produtos e acompanhá-lo quando necessário; apresentar os produtos e/ou serviços, suas características e modos de utilização, indicando e demonstrando, quando necessário, as potencialidades dos mesmos e informar os clientes sobre as condições de venda e serviço pós venda; aconselhar o cliente na compra, orientando-o na sua escolha e apresentando alternativas ao produto e/ou serviço, quando necessário.</p> <p>Processar a venda de produtos e/ou serviços, recorrendo a equipamento informático e outros meios disponíveis: calcular o valor da venda dos produtos e/ou serviços, tendo em conta preços, promoções, descontos, créditos, devoluções e outras condições a aplicar; preencher a documentação relativa ao processo de venda, nomeadamente, recibos, garantias e outros; cobrar a despesa ao cliente procedendo de acordo com diferentes formas de pagamento, nomeadamente, numerário, cartões de crédito e débito, cheques e vales; embalar o produto, acondicionando-o de forma adequada, e entregá-lo ao cliente ou providenciar, sempre que necessário, pelo seu transporte.</p> <p>Controlar a caixa, procedendo à sua abertura e fecho: proceder à abertura de caixa, contando o dinheiro e outros valores existentes, verificando se o total corresponde ao valor indicado na folha de caixa e providenciando pela existência de trocos; proceder ao fecho de caixa, contando o dinheiro e outros valores e preenchendo a folha de caixa com o apuramento dos resultados. Participar na organização e animação do estabelecimento comercial: participar na criação de um ambiente atractivo do estabelecimento, expondo e repondo os produtos e informação sobre os produtos e/ou serviços nas prateleiras e expositores, de acordo com técnicas de exposição que os valorizem, e providenciando pelas condições ambientais adequadas, nomeadamente, de iluminação, temperatura e limpeza; participar no desenvolvimento de acções de animação no ponto de venda, com vista à promoção e divulgação de produtos e/ou serviços.</p>

	<p>Efectuar o controlo quantitativo e qualitativo de produtos do estabelecimento Comercial: receber e conferir os produtos e efectuar devoluções quando necessário; colocar as etiquetas nos produtos e sempre que necessário, mecanismos de segurança magnética nos mesmos; efectuar o controlo de existências, providenciando pela reposição de faltas; participar na elaboração de inventários.</p> <p>Colaborar na definição e composição do sortido, apresentando propostas, tendo em conta, nomeadamente a procura dos clientes e a existência de novos produtos e/ou serviços no mercado. Assegurar o serviço pós-venda, recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução, procedendo à troca de produtos e a reembolsos, tratando de devoluções e de outras situações colocadas pelos clientes Proceder à organização da documentação relativa ao processo de venda: garantir os procedimentos para o arquivo da documentação utilizada, elaborar e manter actualizadas as fichas de clientes.</p>
Operador de Armazém	<p>Efectuar as operações de entrada de mercadorias em armazém: descarregar as mercadorias, em local previamente definido, tendo em atenção o tipo de mercadoria e o seu grau de rotatividade; verificar a guia de remessa, nota de encomenda ou outra documentação, confirmando se as mercadorias que dão entrada em armazém se encontram de acordo com o pedido efectuado; verificar o estado dos produtos que dão entrada no armazém, designadamente defeitos, conservação e prazos de validade; recusar a recepção ou efectuar a devolução dos produtos que não se encontrem em conformidade com a documentação respectiva ou que o seu estado o justifique, após ter comunicado superiormente as anomalias detectadas; proceder ao registo e etiquetagem das mercadorias entradas em armazém. Efectuar a movimentação e acondicionamento das mercadorias no armazém e assegurar a sua manutenção e conservação: arrumar e acondicionar as mercadorias em prateleiras ou noutro local apropriado, de acordo com procedimentos técnicos, funcionais e de segurança definidos, utilizando eficazmente o espaço; controlar o estado dos produtos existentes e proceder à devolução dos mesmos, tendo em atenção a sua conservação, prazos de validade e outros critérios previamente estabelecidos. Efectuar as operações de expedição de mercadorias: Preparar as mercadorias em função das notas de encomenda, procedendo, sempre que necessário, ao seu acondicionamento e embalagem; preencher a documentação referente à expedição das mercadorias e efectuar o registo de saída das mesmas; executar as operações de carga de mercadorias para transporte. Participar na elaboração de inventários, executando actividades de identificação e de controlo das mercadorias e dos materiais.</p>
Assistente Administrativo	<p>Executar tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa ou serviço público, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepcionar e registar a correspondência e encaminhá-la para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectuar o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquivar a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; proceder à expedição da correspondência e encomendas postais, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Preencher e conferir documentação de apoio à actividade comercial, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros). Registar e actualizar, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente, os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento. Atender e encaminhar, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa ou serviço público, nomeadamente, clientes, fornecedores, e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.</p>
Técnica Administrativa	<p>Organizar e executar tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa ou serviço público, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepcionar e registar a correspondência e encaminhá-la para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redigir e efectuar o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida, organizar o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; arquivar a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; proceder à expedição da</p>

	<p>correspondência e encomendas postais, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.</p> <p>Atender e informar o público interno e externo à empresa ou serviço público. Efectuar a gestão do economato da empresa ou serviço público: atender e encaminhar o público, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; prestar informações sobre os produtos e serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; proceder à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e prestar os esclarecimentos necessários. Efectuar a gestão do economato da empresa ou serviço público: registar as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectuar o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepcionar o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegurar o armazenamento do mesmo. Organizar e executar tarefas administrativas de apoio à actividade comercial da empresa: Organizar a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados dossiers e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e natureza do material adquirido; preencher e conferir documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outra) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outra); compilar e encaminhar para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios. Executar tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa ou serviço público, nomeadamente analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executar tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: registar e conferir os dados relativos à assiduidade do pessoal; processar vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualizar a informação dos processos individuais de pessoal, nomeadamente, dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reunir a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectuar os contactos necessários; elaborar os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, Segurança Social, Caixa Geral de Aposentações e ADSE.</p>
<p>Soldador</p>	<p>Preparar e organizar o trabalho a efectuar: analisar e interpretar desenhos técnicos, esboços, esquemas e outra documentação técnica relativa aos equipamentos e ferramentas a utilizar e ao tipo de conjuntos, estruturas e tubagens a soldar; seleccionar os equipamentos e ferramentas a utilizar, tendo em conta o tipo de soldadura a realizar; preparar as peças metálicas e os bordos das juntas a soldar, efectuando as operações básicas de medição, limagem, serragem, furação, corte de chapa, entre outros; montar e pontear os elementos de peças metálicas, utilizando os equipamentos e as ferramentas adequadas. Executar a soldadura de conjuntos e estruturas metálicas através do processo eléctrico a arco e/ou manual, utilizando eléctrodos revestidos – SER, de acordo com as instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressas nas normas e códigos específicos da actividade. Executar a soldadura de tubagens metálicas através do processo eléctrico a arco e/ou manual, utilizando eléctrodos revestidos – SER, de acordo com as instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressas nas normas e códigos específicos da actividade. Executar a soldadura de conjuntos e estruturas metálicas pelo processo TIG, utilizando os equipamentos, as ferramentas e as técnicas adequadas, de acordo com as instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressas nas normas e códigos específicos da actividade. Executar a soldadura de chapas em aço pelo processo TIG, utilizando os equipamentos, as ferramentas e as técnicas adequadas, de acordo com as instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressas nas normas e códigos específicos da actividade. Executar a soldadura de tubagens metálicas pelo processo TIG, utilizando os equipamentos, as ferramentas e as técnicas adequadas, de acordo com as instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressas nas normas e códigos específicos da actividade. Executar a soldadura de tubagens metálicas pelo processo Oxi-acetilénico, utilizando os equipamentos, as ferramentas e as técnicas adequadas, de acordo com as instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressas nas normas e códigos específicos da actividade. Efectuar a conservação dos equipamentos e das ferramentas utilizadas, de acordo com os procedimentos adequados.</p>

Operador/a de Máquinas - Ferramentas CNC	<p>Analisar desenhos, croquis e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas, dimensões e tolerâncias das peças a maquinar, parâmetros de regulação das máquinas - ferramentas e outros dados relativos ao trabalho a realizar. Operar máquinas - ferramentas C.N.C. de corte, desbaste e acabamento de peças metálicas, designadamente fresadoras, tornos e rectificadoras: posicionar e fixar a peça no dispositivo da máquina-ferramenta, seleccionando e utilizando os acessórios de posicionamento, montagem e fixação adequados; seleccionar e montar nos suportes porta-ferramentas, as ferramentas de corte, desbaste ou acabamento, segundo as especificações técnicas e a sequência das operações, e introduzir o valor das cotas na máquina-ferramenta; introduzir e testar o programa de maquinagem na máquina-ferramenta, simulando a maquinagem da peça e procedendo a eventuais correcções, vigiar e regular o funcionamento da máquina-ferramenta, verificando, nomeadamente as deslocações relativas da peça e da ferramenta, a velocidade de rotação, o avanço e a profundidade de corte, a mudança automática das ferramentas, e efectuando os ajustamentos necessários de acordo com as especificações técnicas. Efectuar o controlo de dimensões, formas, estados de superfície e outras características das peças, utilizando paquímetros, micrómetros e outros instrumentos de medida apropriados e comparando-as com os dados contidos nos desenhos e em outras especificações técnicas. Efectuar a limpeza e conservação das máquinas - ferramentas C.N.C., executando, nomeadamente lubrificações de rotina e verificações e reposições de níveis de óleo, tendo em conta a preservação do ambiente.</p>
---	---