

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E DO TRABALHO

O impacto do trabalho por turnos nos projetos de vida e na articulação trabalho-família em jovens adultos

Ângela Alves

M

2021



Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

**O IMPACTO DO TRABALHO POR TURNOS NOS PROJETOS DE
VIDA E NA ARTICULAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA EM JOVENS
ADULTOS**

Ângela Alves

Outubro 2021

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia, área de Psicologia das Organizações, Social e Trabalho, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora Marisa Matias (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

Declaro que a presente dissertação resulta do meu próprio trabalho e é totalmente da minha autoria. Esta contém contributos originais, sendo reconhecidas todas as fontes utilizadas, que se encontram devidamente citadas no corpo de texto e identificadas na secção de referências bibliográficas, de acordo com as normas de referenciação. Nesta dissertação não são divulgados quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial. O seu conteúdo reflete as minhas próprias perspetivas e interpretações no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

AGRADECIMENTOS

O meu primeiro agradecimento destina-se à Professora Doutora Marisa Matias: o meu maior e mais sincero obrigado por todo o apoio que me deu desde o nosso primeiro contacto. Aceitou-me como sou orientanda numa fase muito complicada para mim, onde me sentia à deriva, sem orientação e cheia de inseguranças. Disponível para me ouvir e aberta a conhecer as minhas ideias, deu-me todo o incentivo e coragem para a continuação deste projeto. Agradeço a compreensão, paciência e o acompanhamento cuidado que me deu ao longo deste percurso tão desafiante. Foi uma sorte e um gosto enorme tê-la como minha orientadora.

A todos os meus colegas de trabalho que constantemente me incentivavam, ainda que sem o saberem. Foi também por vocês que decidi apostar nesta temática.

A todos os participantes desta investigação que aceitaram partilhar comigo um pouco das suas vidas, rotinas, os seus maiores desafios, medos, angústias, alegrias, projetos ... Não sabem o quão enriquecedor foi para mim conhecer-vos!

Aos meus amigos de sempre que uma vez mais estiveram presentes, mesmo quando nem eu me sentia. Obrigada pela vossa compreensão, pelos incentivos, pelas conversas, pela preocupação, pelos ombros amigos sempre que precisei. Sei que as minhas vitórias são vossas. Obrigada por partilharem mais isto comigo! Levo-vos no coração para a vida inteira.

Ao Tiago, pela paciência, dedicação, carinho e companhia! Por todo o amor, sempre!

Aos meus pais, por acreditarem em mim como ninguém! Por me darem força e motivação quando acho que já não a tenho! Por me ensinarem a ver o mundo com outros olhos! Por me permitirem seguir os meus sonhos! Por estarem sempre presentes e me incentivarem a lutar por aquilo em que acredito! Devo-vos tudo o que sou hoje e dedico a vocês todas as minhas conquistas!

A todos vós, Muito Obrigada!

RESUMO

A sociedade atual é marcada por um movimento constante, sem quebras de produtividade que deu origem a novas formas de organização do trabalho. Vários serviços encontram-se assim disponíveis durante mais dias e horas, obrigando a uma organização distributiva do tempo de trabalho em turnos, podendo estes ser fixos, rotativos ou irregulares. Esta sociedade designada de 24h levou ao alargamento do trabalho por turnos a vários setores de atividade a juntar aos serviços de segurança pública e saúde, como é o caso do setor do retalho e comércio que tem vindo a seguir esta tendência.

Neste estudo entrevistaram-se 12 indivíduos, jovens adultos, trabalhadores em centros comerciais e integrados numa tipologia de trabalho por turnos, com o objetivo de comparar a forma como os jovens adultos gerem o tempo dedicado à família, de acordo com os diferentes turnos em que se inserem, ficando a conhecer as principais estratégias de conciliação por eles utilizadas, assim como, perceber a influência desse mesmo turno na concretização dos projetos de vida. Os participantes foram selecionados por conveniência através da técnica de amostragem não probabilística “bola de neve”. O método de recolha de dados através de entrevistas semi-estruturadas permitiu obter a compreensão da perspetiva individual dos sujeitos. A posterior análise dos dados foi realizada através de uma análise temática com recurso ao programa QSR NVivo 12.

Os resultados indicam que a articulação trabalho-família é tendencialmente percecionada neste contexto de trabalho como insatisfatória, no entanto, dependendo das características sociodemográficas e profissionais, nomeadamente do turno de trabalho, torna-se mais ou menos possível gerir os dois domínios. Assim, as estratégias de conciliação envolvem maioritariamente uma boa gestão do tempo que “sobra” do trabalho, exigindo uma forte capacidade de organização de todos os envolvidos.

Verifica-se ainda que o contexto e tipologia de trabalho é tido como restritivo no que toca aos projetos familiares. Denota-se a procura de sucesso académico como prioridade, com o objetivo de alcance de estabilidade profissional, com horários justos e adaptados à vida familiar, com salários capazes de suportar as exigências da parentalidade e associados à felicidade em desempenhar funções nas suas áreas de interesse. Os dados recolhidos demonstram assim o adiamento constante dos objetivos familiares, que se associa à forte necessidade de mudança de trabalho e/ou do seu turno, como forma de atingir aquilo que consideram ser uma boa articulação trabalho-família com impacto no seu bem-estar. Por fim, serão ainda apontadas algumas implicações práticas destes resultados.

Palavras-chave: Trabalho por turnos, Articulação trabalho-família, Estratégias de conciliação, Projetos de vida

ABSTRACT

Today's society is marked by constant movement, without breaks in productivity that gave rise to new forms of work organization. Services are available during more days and more hours, forcing working time to occur in shifts. These shifts can be fixed, rotative or irregular. This 24-hour society led to the expansion of shift work in several sectors of activity. Besides public safety and health services, also retail and commerce sector are following this trend.

In this study, 12 young adults workers in shopping centers and in a shift work typology were interviewed. These individuals were selected through a non-probabilistic "snowball" sampling technique. Our aims were to compare the way young adults manage their time, according to the different shifts in which they work; getting to know the main conciliation strategies they use; and assess the role of working in shifts to the accomplishment of distinct life projects. Semi-structured interviews were carried out, allowing for an understanding of the individual perspective on the topic. Data analysis was performed using a thematic analysis approach with the help of the QSR NVivo 12 software.

Our results indicate that the work-family articulation tends to be perceived as unsatisfactory, however, depending on some sociodemographic and professional characteristics, namely the type of work shift, this articulation may become more or less possible. Major conciliation strategies involved good time management of the time left after work, which required strong planning skills from everyone involved.

Another finding was that the context and the typology of work acts as restrictive to the accomplishment of family projects. Participants' priority is to achieve academic success with the objective of reaching out for more professional stability, better work schedules to articulate with family life and to reach better salaries that allow for supporting the demands of parenting. The strive for happiness in all performed activities was also endorsed. Our data seem to demonstrate the postponement of family goals (such as becoming parents). Participants feel the need to change the work and/or their work shifts in order to achieve what they consider to be a good work-family articulation with positive impact on their well-being. Finally, some practical implications of these results will be pointed out.

Keywords: Shift work, Work-family articulation, Conciliation strategies, Life projects

RÉSUMÉ

La société actuelle est marquée par un mouvement constant, sans pause de productivité, ce qui a donné lieu à de nouvelles formes d'organisation du travail. Les services sont disponibles pendant un plus grand nombre de jours et d'heures, ce qui nécessite une organisation distributive du temps de travail en équipes, qui peuvent être fixes, tournantes ou irrégulières. La société dite "24 heures sur 24" a entraîné l'extension du travail posté à divers secteurs d'activité, en plus des services de sécurité publique et de santé, comme c'est le cas du secteur du commerce de détail et du commerce, qui a suivi cette tendance.

Ainsi, 12 jeunes adultes, travaillant dans des centres commerciaux et intégrés dans une typologie de travail posté, ils ont été sélectionnés par convenance par une technique d'échantillonnage non probabiliste de type "boule de neige", à fin de comparer la manière dont les jeunes adultes gèrent le temps consacré à la famille, en fonction des différents postes de travail, de connaître les principales stratégies utilisées pour les concilier, ainsi que de comprendre l'influence de ce même poste dans la réalisation des projets de vie. À cette fin, des entretiens semi-structurés ils ont été menés, permettant ainsi de comprendre les perspectives individuelles des sujets. L'analyse ultérieure des données a été réalisée par une analyse thématique avec une programme denommé QSR NVivo 12.

Les résultats indiquent que l'articulation travail-famille dans ce contexte de travail tend à être perçue comme insatisfaisante, cependant les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles, à savoir le travail posté, il devient plus ou moins possible de gérer les deux domaines. Ainsi, les stratégies de conciliation impliquent une bonne gestion du temps "laissé libre" par le travail, ce qui nécessite une forte capacité organisationnelle de la part de toutes les parties concernées.

Nous pouvons également constater que le contexte et le type de travail sont perçus comme restrictifs en termes de projets familiaux. La recherche de la réussite scolaire est une priorité, dans le but d'atteindre la stabilité professionnelle, avec des horaires de travail équitables et adaptés à la vie familiale, avec des salaires capables de supporter les exigences de la parentalité et associés au bonheur d'exercer des fonctions dans leurs domaines d'intérêt. Les données recueillies démontrent ainsi le report constant des objectifs familiaux, qui est associé au fort besoin de changer de travail et/ou décalage, comme moyen de réaliser ce qu'ils considèrent comme une bonne articulation travail-famille ayant un impact sur leur bien-être. Enfin, quelques implications pratiques de ces résultats seront soulignées.

Mots-clés: Travail posté, Articulation travail-famille, Stratégies de conciliation, Projets de vie

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Novas formas de organização do tempo de trabalho	2
1.2 Consequências do trabalho por turnos	4
1.3 Perspetivas de articulação trabalho-família	6
1.4 Estratégias de conciliação trabalho-família	10
1.5 O adiamento de projetos de vida.....	12
2. MÉTODO	15
2.1 Participantes.....	15
2.2 Instrumentos.....	16
2.2.1 Entrevista semi-estruturada	16
2.2.2 Questionário sociodemográfico e profissional.....	18
2.3 Procedimento	18
2.3.1 Procedimento de recolha de dados	18
2.3.2 Procedimentos de análise de dados	19
3. RESULTADOS	21
3.1 Perceções sobre a articulação trabalho-família.....	21
3.2 Estratégias de conciliação implementadas.....	25
3.3 Estratégias de conciliação desejadas.....	27
3.4 Projetos de vida.....	28
4. DISCUSSÃO	35
4.1 Influência do turno de trabalho na percepção de (des)vantagem na articulação trabalho-família.....	35
4.2 Principais estratégias de conciliação trabalho-família em trabalhadores por turnos .	38
4.3 A relação entre o trabalho por turnos e os projetos de vida dos jovens adultos	40
5. CONCLUSÃO.....	43
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	51
Anexo 1 – Tabela síntese de caracterização da amostra	52
Anexo 2 – Guião de Entrevista	53
Anexo 3 – Questionário Sociodemográfico e Profissional.....	58
Anexo 4 – Consentimento Informado.....	60
Anexo 5 – Tabela de resultados	61

1. INTRODUÇÃO

Atualmente tem se verificado um aumento do número de trabalhadores em regime de horário por turnos, sendo que, em 2019 eram já 800 mil os trabalhadores inseridos neste tipo de trabalho, tendo aumentado cerca de 31% em 8 anos (Pinto, 2019). As estatísticas mais recentemente realizadas indicam que em Portugal cerca de 29,5% dos trabalhadores por conta de outrem têm um horário atípico¹, sendo que, 19,3% está inserido numa tipologia de horário rotativo, 10% em horário de fim de semana e 8,7% desempenha funções num turno noturno (Cantante, 2018).

Uma vez que as sociedades atuais tendem a ser cada vez mais 24h/7, a Psicologia tem vindo a investir no estudo do seu impacto nos indivíduos, com especial destaque para as consequências a nível biológico, mas também familiar e social. Neste sentido, apesar de esta ser uma temática onde se tem vindo a realizar cada vez mais investigação, a subida deste número no contexto português justifica a importância deste estudo.

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho considera o “equilíbrio entre a vida profissional e pessoal” um dos pilares de análise obrigatória quando se pretende avaliar a qualidade de vida dos indivíduos (Eurofound, 2014). Neste sentido, os resultados obtidos neste estudo poderão ser vantajosos para todos os trabalhadores em condições semelhantes e até mesmo para as organizações que abrangem este tipo de regime de trabalho, auxiliando no equilíbrio entre os dois domínios e promovendo a melhoria da qualidade de vida dos seus trabalhadores (Eurofound, 2012). Sabe-se hoje que a qualidade de vida é uma variável com forte impacto na produtividade, pelo que, ao promoverem melhores condições de trabalho e mais ajustadas aos seus trabalhadores, as empresas estarão a incentivar e motivar a sua melhor performance de trabalho (Cunha, Rego, Cunha & Cabral-Cardoso, 2007).

Assim, o foco principal desta investigação remete-nos para a resposta a questões que dizem respeito à forma como os trabalhadores gerem a articulação entre a vida profissional e pessoal, com o objetivo de perceber o impacto que o turno de trabalho tem nesta conciliação. A grande maioria da população continua a trabalhar em horários tradicionais o que dificulta a organização da vida familiar de indivíduos com horários desregulados¹ (Colligan & Rosa, 1990; Simões, Marques & Rocha, 2010). Assim, pretende-se conhecer e comparar as diferentes estratégias de conciliação entre o domínio familiar e profissional em

¹ Todo o horário de trabalho que não corresponde ao período tradicional entre as 6h e as 18h e onde se inclui o trabalho por turnos.

trabalhadores de diferentes turnos e ainda, perceber de que forma o turno de trabalho pode ter impacto na realização ou adiamento de projetos de vida pessoal e familiar em jovens adultos.

O adiamento de projetos tem vindo a estar cada vez mais associado ao conceito de adulez emergente. A adulez emergente remete assim para uma passagem mais tardia para a idade adulta, caracterizada pelo prolongamento da dependência em relação aos pais e por um adiamento da concretização de objetivos de vida familiares (Arnett, 2000). Como ilustração deste adiamento, podemos verificar que a idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho é hoje de 30,7 anos, sendo que este indicador tem vindo a subir gradualmente ao longo dos anos (Base de dados de Portugal Contemporâneo, 2021).

Desta forma, este estudo pretende ser inovador na medida em que centra a análise da experiência do trabalho por turnos em jovens adultos e nos seus projetos de vida.

Inicia-se a abordagem ao estudo contextualizando teoricamente os principais temas abordados, nomeadamente, o trabalho por turnos e os seus principais impactos; as principais perspetivas teóricas sobre a articulação trabalho-família e quais as estratégias de conciliação mais utilizadas; e, finalmente, a análise dos projetos de vida familiares e profissionais de jovens adultos, com particular destaque para o seu adiamento. De seguida, é apresentado o plano metodológico, justificado pela adequação aos objetivos do estudo, onde se faz referência aos participantes, método de recolha de dados, instrumentos utilizados e procedimentos de análise de dados. Segue-se a apresentação de resultados das entrevistas, organizados em função das categorias temáticas identificadas e prossegue-se para a discussão em articulação com as questões de investigação previamente colocadas. Termina-se com as conclusões gerais do estudo, bem como com as suas limitações, enumerando-se ainda algumas sugestões para investigações futuras dentro do mesmo domínio.

1.1 Novas formas de organização do tempo de trabalho

Há vários séculos, já haviam sido estabelecidas jornadas de trabalho diurna e noturna, em especial nas atividades industriais e nos serviços de saúde (Moreno, Fischer & Rotenberg, 2003). Atualmente, devido às rápidas mudanças nos processos tecnológicos, às características demográficas das populações e à globalização económica, o número de trabalhadores em horários por turnos tem vindo a aumentar, o que acompanha o aumento significativo de serviços que passam a estar disponíveis mais horas por dia e mais dias da semana, incluindo os fins de semana e feriados. Destacam-se, nomeadamente, os setores das telecomunicações, processamento bancário, distribuição de correspondência rápida, centros

comerciais, cinemas, restaurantes e ginásios, a juntar aos serviços de segurança pública e saúde (médicos, polícias e bombeiros). Muitas sociedades designam-se assim, como sociedades “24 horas” (Rosa & Colligan, 1997 *cit por* Rodrigues, 1998).

O trabalho por turnos pode ser definido como “um método de organização do trabalho em que são utilizadas duas ou mais equipas de trabalhadores (turnos) para preencherem o tempo necessário à produção, para além das horas normais de trabalho (Äkerstedt, 1990; Härmä, 1993 *cit por* Martins & Martins, 1999), variando normalmente entre manhã, tarde e noite, podendo implicar atividade laboral durante o fim de semana” (Colligan & Rosa, 1990; Thierry & Meijman, 1994 *cit por* Martins & Martins, 1999).

Segundo Rodrigues (1998), os turnos de trabalho dizem respeito a todo o horário de trabalho que não ocorre durante o dia entre as 6h e as 18h, com tempo de trabalho de 8h, de segunda a sexta-feira, tendo o fim de semana como folga semanal.

De acordo com o Código do Trabalho Português, sempre que o período de funcionamento de uma organização ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, como descreve o artigo 221.º, n.º1. Existem assim duas modalidades de trabalho por turnos, o fixo e o rotativo. No trabalho em turno fixo, o trabalhador pode trabalhar apenas manhãs, tardes ou noites; em contrapartida, no turno rotativo os tempos de trabalho vão se alterando, nunca podendo exceder as 40h semanais num máximo de 6 dias seguidos (a cada 7 dias o trabalhador tem direito a 1 dia de descanso) (Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, Artigo 220.º do Código de Trabalho, 2009). Assim, os turnos caracterizam-se pela sua duração diária, pela velocidade de rotação (número de dias seguidos em cada turno) e pela direção da rotação (para a frente: manhã, tarde e noite; para trás: manhã, noite, tarde) (Rodrigues, 1998).

O intervalo de tempo definido para cada um destes turnos não parece ser consensual entre os diferentes autores. Segundo Staines e Pleck (1984) o turno da manhã tem início às 3:29h e termina às 11:59h. Já o turno da tarde decorre entre o intervalo do 12h e as 18:59h. Por fim, o turno noturno varia entre as 20h e às 3:29h. Os mesmos autores defendem a existência de mais dois tipos de turnos: os rotativos, que passam por todas as tipologias mencionadas de forma variável; e ainda, os turnos irregulares, em que não existe um intervalo de tempo definido, podendo trabalhar a qualquer hora do dia sem qualquer planeamento.

Em contrapartida, o Código do Trabalho Português apenas apresenta uma definição clara em termos de horas relativamente ao turno noturno, referindo que este abrange o

período compreendido entre as 22h e as 7h do dia seguinte (Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro, Artigo 223.º do Código de Trabalho, 2009).

1.2 Consequências do trabalho por turnos

Na atualidade, o trabalho apresenta-se como um dos aspetos mais importantes na vida dos indivíduos, uma vez que é nele que passam a grande maioria do tempo de atividade diária. É a partir do horário trabalho que muitos indivíduos estruturam o seu tempo do dia, da semana, do mês, do ano e até mesmo do próprio ciclo de vida. Neste sentido, é importante salientar que os horários fora do comum, como o trabalho por turnos, podem afetar seriamente a vida destas pessoas.

Segundo o modelo conceptual do desempenho dos trabalhadores, o trabalho por turnos pode causar distúrbios essencialmente em três grandes domínios – médico, biológico e social, sendo que, na maior parte das vezes estes encontram-se intrinsecamente relacionados (Martins & Martins, 1999). Desta forma, é de salientar as alterações dos ritmos circadianos que provocam uma desregulação do ciclo sono-vigília, gerando assim graves distúrbios ao nível do sono. Esta privação do sono causada pelas dificuldades de repouso e a dessincronização dos ritmos biológicos podem reduzir significativamente os níveis de alerta dos trabalhadores e acentuar os sintomas de fadiga (Akerstedt, 1996 *cit por* Moreno, Fischer & Rotenberg, 2003). Neste sentido, é fundamental que os indivíduos nestas condições de trabalho, desenvolvam hábitos regulares de sono, como forma de facilitar não só a tolerância ao trabalho como também estabilizar os ritmos circadianos, que se encontram por norma desregulados. Contudo, os trabalhadores nesta situação, organizam toda a sua vida de acordo com a dinâmica de trabalho, pelo que estão totalmente dependentes das exigências da organização.

Alguns estudos indiciam também a possibilidade de desenvolvimento de problemas gastrointestinais associados a alterações alimentares e dietas inadequadas; e ainda, doenças cardiovasculares. A nível psicológico, são bastante frequentes os problemas de ansiedade, fadiga crónica e depressão (Martins & Martins, 1999). O trabalho por turnos pode ainda afetar as atividades domésticas e familiares, podendo influenciar de forma negativa as relações matrimoniais, o tempo dedicado à educação dos filhos e os contactos sociais e de lazer (Salanova, Gracia & Peirô, 1996; Adams *et al.*, 1986; Costa, 1996 *cit por* Martins & Martins, 1999). Este tipo de trabalho leva a um desencontro, por vezes prolongado, entre os vários elementos da família, o que pode gerar problemas ao nível da comunicação entre o casal e ainda, uma sobrecarga do companheiro/a ao nível das atividades relacionadas com a

supervisão e educação dos filhos (Souza & Borges, 2007). Ainda assim, o trabalho por turnos não se mostra prejudicial apenas para os indivíduos com responsabilidades familiares. A dessincronização dos horários destes trabalhadores surge em relação à sociedade em geral, pelo que há assim um impedimento na participação de atividades sociais (Melo, 2001; Simões, Marques & Rocha, 2010), principalmente quando o tempo de trabalho ocorre durante o fim de semana, finais do dia ou noite, correspondendo aos períodos de tempo disponível da maioria da população. Todos estes constrangimentos sociais causados pelo trabalho por turnos podem levar, no limite, a um isolamento perante a sociedade, com consequências graves para a saúde mental dos trabalhadores neste contexto (Melo, 2001).

Estes fatores têm também efeitos nas organizações, culminando num conjunto de consequências negativas, tais como, diminuição da produtividade, aumento das taxas de absentismo e rotatividade e a subida do número de acidentes de trabalho que trazem custos acrescidos para as empresas (Rodrigues, 1998). No que respeita especificamente aos trabalhadores em turnos rotativos, estes estão em constante tentativa de adaptação dos ritmos biológicos aos ritmos de trabalho. Tendo em conta as frequentes alterações nos turnos, estes indivíduos acabam por nunca estabilizar os horários de sono, de alimentação e de lazer, o que faz com que o sistema orgânico sofra diretamente com as consequências negativas dessa instabilidade. Apesar disto, é o turno noturno que apresenta piores índices de desempenho organizacional, sendo que é nesta altura do dia que os indivíduos apresentam maiores níveis de sonolência e consequente queda de rendimento de algumas funções cognitivas (Monk, 1989 *cit por* Moreno, Fischer & Rotenberg, 2003).

Como resposta a estas consequências negativas do trabalho por turnos, principalmente no que diz respeito ao turno noturno, as organizações optam por fazer um pagamento extra aos seus trabalhadores, contudo, esta medida é considerada insuficiente, uma vez que não diminui os riscos associados ao desgaste e aos problemas de saúde física e mental (Moreno, Fischer & Rotenberg, 2003). Assim, a interação recíproca entre trabalhador e empregador na definição do esquema de trabalho é apontado por alguns estudos como um fator de sucesso tanto para a organização como para o trabalhador (Simões, Marques, & Rocha, 2010). Investigações mais recentes comprovam que o suporte organizacional baseado numa maior flexibilidade relativamente aos turnos de trabalho, tais como, a possibilidade de ajuste de acordo com as preferências e necessidades dos trabalhadores, ajuda na diminuição dos impactos negativos desta tipologia de horário de trabalho e aumenta a satisfação dos mesmos (Carneiro & Silva, 2015). No entanto, a família e os grupos sociais em que os indivíduos se inserem têm também um papel muito importante, devendo estes dar

apoio e acompanhamento nas atividades sociais, fundamental para a adaptação ao horário de trabalho e para a manutenção da qualidade de vida (Monk & Folkard, 1992 *cit por* Moreno, Fischer & Rotenberg, 2003).

A tolerância dos indivíduos aos turnos de trabalho depende assim de um conjunto de fatores organizacionais (condições de trabalho), individuais (idade, sexo e personalidade) e sociais (apoio social e doméstico) (Martins & Martins, 1999; Moreno, Fischer & Rotenberg, 2003). Segundo Monk (1990; 1994 *cit por* Moreno, Fischer & Rotenberg, 2003), os fatores sociais apresentam-se como os mais importantes e com maior capacidade de sucesso, podendo este sobrecarregar ou aliviar o indivíduo.

De uma forma geral, o trabalho por turnos é visto pela sociedade como uma forma de trabalho que acarreta inúmeras consequências negativas, nomeadamente ao nível do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores. Contudo, existem também aspetos positivos que fazem com que os indivíduos continuem a procurar este tipo de trabalho, sendo as razões financeiras as mais mencionadas pela literatura. Ainda assim, alguns estudos mencionam vantagens que vão para além da questão económica (Shen & Dicker, 2008), sendo de destacar a maior flexibilidade para frequentar outras atividades de interesse pessoal, nomeadamente, espaços comerciais ou desportivos, escolas e universidades, serviços públicos, consultas médicas, segundo emprego e ainda, maior disponibilidade para cuidar dos filhos (Rodrigues, 1998). Segundo Costa (2003), o turno noturno é o preferencialmente escolhido nestas situações.

1.3 Perspetivas de articulação trabalho-família

O trabalho e a vida familiar dos indivíduos têm sido consideradas duas áreas interdependentes de maior investimento na vida adulta (Kanter, 1977). Porém, a maioria dos adultos considera bastante difícil a sua conjugação (Allen & Paddock, 2015), o que tem implicações não só para o próprio indivíduo, como também para as famílias, organizações e, em geral, para a sociedade (McNall, Nicklin, & Masuda, 2010).

A teoria do papel pretende assim explicar as diferentes formas de interação entre a vida familiar e profissional, dois domínios que dão sentido à vida dos indivíduos, contudo, apresentam impactos diferentes na mesma, dependendo da forma como são avaliados e geridos. Existem ainda outras teorias que explicam a articulação trabalho-família, defendendo que a experiência num determinado domínio pode afetar o domínio oposto através da transferência de emoções, atitudes, competências e comportamentos de um para o outro, o que se designa de *spillover* (Frone, Russell & Cooper, 1992).

Neste sentido, a articulação entre a vida familiar e profissional pode ter um impacto negativo nos indivíduos, quando estes dois contextos são incompatíveis entre si, gerando assim conflito (Casper, De Hauw & Wayne, 2013). Este conflito desenvolve-se a partir da relação entre as pressões oriundas da organização onde o indivíduo trabalha e as exigências do seu papel enquanto cônjuge e/ou pai/mãe (Greenhaus & Beutell, 1985). Segundo Voydanoff (2002), este conflito deriva da acumulação de papéis, associada a uma falta de recursos psicológicos e fisiológicos, fazendo com que os indivíduos não consigam responder às exigências de todos os domínios em que estão envolvidos. Assim, o conflito torna-se uma consequência afetiva que resulta de uma avaliação cognitiva da relação entre o domínio familiar e profissional.

O conflito trabalho-família pode ser bidirecional, havendo uma influência mútua entre o trabalho e a família. Assim, quando existem dificuldades no domínio da família causadas pelo papel profissional, estamos perante um conflito na direção trabalho-família. O inverso acontece quando as dificuldades no trabalho se originam em problemas familiares (conflito família-trabalho) (Netemeyer, 1996 *cit por* Casper, De Hauw & Wayne, 2013). As interferências do domínio profissional no domínio familiar são mais frequentes, o que pode dever-se à noção (questionável) de que o trabalho é o aspeto mais importante na vida dos indivíduos (Frone, Russell & Cooper, 1992).

O conflito pode ainda assumir três formas: baseado no tempo, na tensão ou no comportamento (Greenhaus & Beutell, 1985). Quando o tempo disponível não permite responder de forma positiva às exigências de ambos os domínios, sendo por isso necessário optar por um deles, estamos perante um conflito baseado no tempo. Os horários de trabalho, a irregularidade do trabalho por turnos, a inflexibilidade do horário de trabalho, as características da família (nomeadamente ser casado ou solteiro e ter ou não filhos) e os padrões de emprego do cônjuge são fatores que podem influenciar o tempo dedicado a um dos domínios, sendo passível de gerar conflito quando as exigências são incompatíveis com o tempo disponível para cada papel (Greenhaus & Beutell, 1985). É também comum um indivíduo estar fisicamente num dos contextos, contudo, mostrar-se pensativo, preocupado, ansioso e até distraído com aspetos do contexto oposto, o que se designa de conflito baseado em tensão (Greenhaus & Beutell, 1985). As exigências baseadas na tensão, influenciam tanto o papel no trabalho como o papel familiar, sendo que, a tensão num domínio extravasa para o outro, tendo assim impacto ao nível do bem-estar geral do indivíduo (Voydanoff, 2005). Por fim, o conflito baseado no comportamento, ocorre quando os comportamentos surgem de modo inadequado e inoportuno num dado contexto quando deveriam ocorrer no outro.

Este pode surgir quando não se ajusta o comportamento ao contexto presente, por exemplo, uma família que espera uma reação calorosa, comportamentos carinhosos e emocionais de um determinado membro e este mostra-se incapaz de corresponder, devido à manutenção de comportamentos utilizados no papel oposto, tais como, autoridade exibida no contexto de trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985).

Nem todos os tipos de interação entre os domínios familiar e profissional são geradores de conflito. Têm vindo a surgir novas teorias que sugerem que a acumulação de papéis pode ser promotora de satisfação, quando associada a recompensas e privilégios (Grzywacz & Marks, 2000). Assim, a interface trabalho-família (ou família-trabalho) é positiva quando os recursos ou recompensas de um dado domínio podem ser utilizados de forma positiva no domínio oposto, originando uma melhoria do desempenho nos dois domínios e, conseqüentemente, na qualidade de vida. Esta designa-se de enriquecimento trabalho-família. (Greenhaus & Powell, 2006). Como forma de tentar explicar a relação entre as exigências e os recursos, surge o conceito de ajuste entre trabalho e família, que resulta do impacto entre a experiência de conflito e de enriquecimento (Voydanoff, 2005). Segundo Hill (2005), “as recompensas obtidas através do desempenho dos papéis profissional ou familiar podem amortecer os efeitos negativos descritos na secção anterior e contribuir, deste modo, para uma melhor saúde física e mental”. Neste sentido, estes podem ocorrer em simultâneo quando, apesar da experiência profissional ser geradora de stress e provocar alterações na dinâmica familiar, gerando *spillover* negativo, as recompensas monetárias da profissão são geradoras de satisfação e de um sentimento de segurança financeiro para a família, gerando, portanto, *spillover* positivo (Grzywacz & Marks, 2000). Tal como a perspetiva do conflito, o ajuste entre o trabalho e a família, pertence às abordagens centradas na pessoa, uma vez que o indivíduo tem um papel ativo na gestão dos recursos, utilizando estratégias pessoais para lidar com os desajustes, o que tem repercussões no bem-estar geral (Casper, De Hauw, & Wayne, 2013). Alguns autores defendem ainda a existência de um outro conceito, distinto do conceito de conflito e de enriquecimento, e que deriva do ajuste, dizendo assim respeito ao equilíbrio entre trabalho e a família que, segundo Carlson e Frone (2003), ocorre quando os conflitos entre os domínios são baixos e o enriquecimento é alto. Portanto, para que haja equilíbrio é necessário que o tempo despendido nos dois domínios seja igualitário, assim como o envolvimento e a satisfação (Marks & MacDermid, 1996; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Quando os indivíduos se sentem satisfeitos com as dinâmicas familiares, avaliando-as como saudáveis, isto gera repercussões positivas na motivação e no envolvimento profissional, o que significa um maior equilíbrio entre os dois

domínios. Caso contrário, quando há um descontentamento face ao ambiente familiar, os indivíduos experienciam mais dificuldades na conciliação entre os dois papéis (Aguiar & Bastos, 2017). Este pode ainda ser visto como um construto social, que resulta de uma negociação com os parceiros, relativamente às expectativas acerca da família e do trabalho, tendo em conta as prioridades de vida (Greenhaus & Allen, 2011 *cit por* Casper, De Hauw, & Wayne, 2013). Assim, a forma como os indivíduos encaram e gerem esta sobreposição de papéis, depende de fatores contextuais e de características pessoais do mesmo. Contudo, alguns autores referem que a pressão imposta por um determinado papel, pode gerar maior envolvimento nesse mesmo papel no sentido de evitar consequências negativas (Greenhaus & Powell, 2003).

Também autores como Seiwert e Cooper (2008) teorizaram o conceito de equilíbrio. Segundo o modelo do balanço de vida, as necessidades das pessoas incluem despendar tempo com todas as suas áreas, nomeadamente o trabalho, através da procura de uma carreira de sucesso com bons salários que permitam estabilidade; os contactos sociais com a família e amigos; a saúde com o bem-estar físico e mental; e ainda, a realização pessoal que inclui os objetivos relacionados com o amor, a religião e o próprio futuro que se quer próspero (Seiwert & Cooper, 2008). Assim, os indivíduos procuram rentabilizar o tempo, ambicionando uma harmonização entre todas as dimensões como forma de atingir o equilíbrio. No entanto, na maior parte dos casos o que acaba por acontecer é um foco exacerbado no trabalho, negligenciando as restantes áreas de vida (Seiwert & Cooper, 2008) e gerando assim *spillover* negativo ou conflito de papéis.

Olsen e Dahl (2010 *cit por* Grzywacz, 2016) observaram que os trabalhadores com um horário de trabalho por turnos apresentavam níveis mais baixos de equilíbrio trabalho-família, particularmente quando este se associava a pouca flexibilidade por parte da organização, que não permite aos trabalhadores escolhas ou ajustes ao cronograma de trabalho. No caso específico dos trabalhadores inseridos em turnos rotativos, verificava-se um maior conflito trabalho-família quando a sua rotação acontecia de forma mais rápida, impedindo as possibilidades de “acomodação” tanto do trabalhador como dos seus pares e familiares (Grzywacz, 2016).

De uma forma geral, a literatura tem vindo a demonstrar uma forte ligação entre os trabalhadores em turnos rotativos e noturnos e as dificuldades de ajuste com o domínio familiar. Assim, as evidências indicam claramente que estas dificuldades aumentam a probabilidade de abandono deste tipo de trabalho por turnos, investindo na procura de um trabalho com um horário fixo diurno (Grzywacz, 2016).

1.4 Estratégias de conciliação trabalho-família

Para que haja uma efetiva conciliação de papéis de forma saudável e eficaz, são necessários esforços individuais, familiares e organizacionais, associados a uma gestão adequada do tempo e das responsabilidades profissionais e pessoais (Matias & Fontaine, 2014). O desenvolvimento de competências que promovem esta conciliação surge de forma natural através da experiência de vida diária.

De uma maneira geral, as estratégias de conciliação podem ser organizadas de um nível macro para um nível micro, segundo três grandes dimensões: político, organizacional e individual. As medidas políticas abrangem todos os apoios de cariz social que permitem aos indivíduos despendar do seu tempo de trabalho e dedicar-se à família ou até mesmo a disponibilização de apoios financeiros direcionados para as crianças (Andrade, 2010). Estas medidas não são suficientes por si só, sendo necessária a articulação de outras. Assim, num segundo nível, surgem as medidas organizacionais, que são todas aquelas que advêm das empresas e são direcionadas para os seus trabalhadores, com o intuito de permitir uma maior participação nas atividades familiares. Segundo Friedman e Johnson (1997 *cit por* Andrade, 2017) estas medidas permitem o desenvolvimento de uma cultura organizacional facilitadora e de apoio à conciliação de papéis. É nesta dimensão que surgem medidas como a flexibilidade horária, banco de horas, teletrabalho (Milkie & Peltola, 1999), possibilidade de troca de turnos e assistência familiar com a disponibilização de locais de acolhimento para filhos, bolsas de educação e serviços médicos. Por fim, as medidas de cariz individual estão associadas a um forte investimento na qualidade de vida familiar e nesse sentido, passam pela escolha de uma atividade profissional que seja compatível com as dinâmicas e exigências familiares; estabelecimento de limites relativamente às tarefas profissionais (por exemplo, através da negação de horas extraordinárias); e ainda, a partilha igualitária de tarefas tanto profissionais como familiares (Risman & Johnson-Sumerford, 1998; Zimmerman, Haddock, Current & Ziemba, 2003 *cit por* Andrade & Fontaine, 2011). Importa salientar que, estas medidas dependem também de características da situação familiar, tais como a carreira profissional dos restantes elementos, nomeadamente se estão ambos empregados, o tipo de profissão que desempenham e as suas características, assim como, os seus objetivos profissionais e familiares. Neste sentido, segundo Risman e Johnson-Sumerford (1998), as famílias de dupla carreira consideram que o principal objetivo do investimento no trabalho passa por obter o rendimento necessário para proporcionar bem-estar à família. Alguns estudos concluem que, existe um certo receio em reduzir o investimento no domínio profissional, devido às possíveis consequências não só na carreira

como também na economia familiar e estabilidade financeira, que têm um papel fundamental na qualidade de vida do indivíduo (Matias & Fontaine, 2014). Por esta razão, há um maior investimento na procura de alternativas que permitam conjugar os dois papéis, principalmente através do auxílio ao papel familiar, de modo a prevenir períodos de conflito entre papéis. O parceiro romântico é muitas vezes descrito como a principal fonte de apoio para esta conciliação. Assim, os membros do casal articulam-se de modo a adotar comportamentos que permitam o equilíbrio (Mendonça & Matos, 2015), tais como, a cooperação e a equidade nas tarefas familiares (Andrade, 2010). No entanto, esta questão torna-se mais relevante quando existem períodos de sobrecarga, nomeadamente, com a crescente responsabilização profissional ou o nascimento do primeiro filho, sendo que são períodos de mudança que exigem mais tempo e dedicação, podendo por isso, provocar momentos de crise com impacto na conciliação (Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002). Groysberg e Abrahams (2014) concluíram assim que a existência de uma rede de suporte familiar é fundamental e abrange não só o apoio ao nível das tarefas diárias, como também o suporte emocional.

Existem ainda leis que regulamentam as atividades laborais nestes períodos, apoiando as famílias através de licenças de maternidade/paternidade (medidas de nível político e social) (Andrade, 2010). Contudo, estes apoios estão disponíveis durante um determinado período de tempo específico, o que leva a que seja necessário procurar outras alternativas. Uma das principais soluções que permite manter o equilíbrio na conciliação dos papéis, passa por recorrer a instituições de apoio, tais como creches, jardins de infância ou amas (Risman & Ferree, 1995). No entanto, quando possível, muitos casais optam por recursos familiares no cuidado das crianças, nomeadamente através do auxílio dos avós (Andrade, 2010; Mendonça & Matos, 2015). Segundo Riley e Glass (2002), o recurso aos apoios familiares acontece principalmente quando os pais apresentam horários de trabalho incomuns, incompatíveis com as instituições de cuidados infantis. Equilibrar as duas dimensões quando um dos elementos se encontra integrado numa tipologia de trabalho por turnos torna-se mais difícil, pelo que há um aumento das exigências ao nível das estratégias de conciliação. No entanto, o próprio trabalho por turnos é visto, em alguns casos, como uma estratégia que ajuda a resolver questões relacionadas com o tempo dedicado à vida pessoal (Grzywacz, 2016) dando, por exemplo, a possibilidade de acompanhar e de se manterem mais próximos dos filhos.

A separação das duas dimensões foi também mencionada pela literatura como uma forma de manter o equilíbrio. Esta diz respeito ao envolvimento em cada uma das tarefas

apenas e só nos tempos estipulados para as mesmas, sem nunca deixar que uma se aproprie do tempo da outra (Groysberg e Abrahams, 2014). Isto significa que, quando dedicados à família, há um evitamento de todas as questões relacionadas com o trabalho e o mesmo acontece no domínio oposto.

De um modo geral, o equilíbrio passa por usar estratégias das diferentes esferas, social, política, organizacional, familiar e individual. No entanto, verifica-se que a dimensão individual e o contexto conjugal ou familiar têm um papel preponderante na tomada de decisão de qual as estratégias a utilizar (Andrade & Fontaine, 2011).

1.5 O adiamento de projetos de vida

Um estudo realizado por Guerreiro e Abrantes (2004) revelou que a maioria dos jovens inclui nos seus projetos de vida futuros a intenção de “assentar e assumir compromissos”, reconhecendo a vontade de manter um papel profissional ativo a par de um investimento no domínio familiar e parental (Arnett & Tanner, 2006), destacando a faixa etária dos 30 anos como um marco para esta transição. Enquanto antigamente se esperava que por volta dos 20 anos os indivíduos casassem, planeassem o primeiro filho e estivessem já estáveis profissionalmente, nos dias de hoje tem vindo a verificar-se um adiamento crescente face à concretização dos projetos pessoais e familiares, dando maior ênfase à procura de sucesso profissional, como forma de obter autonomia e independência económica. Desta forma, apenas quando se sentem profissionalmente estáveis e seguros financeiramente é que avançam para os seus projetos de vida familiares. Contudo, esta priorização do investimento profissional provoca um aumento do tempo de escolaridade e por isso, a entrada no mercado de trabalho acontece cada vez mais tardiamente, fazendo com que a estabilidade económica apenas se atinja em faixas etárias mais elevadas (Arnett, 2004).

Estas mudanças relatadas colocam novos desafios ao modo como os jovens vivem o seu trajeto para a idade adulta, tendo surgido assim a teoria da adultez emergente proposta por Arnett (2000) para caracterizar os jovens que se situam entre os 18 e os 25/29 anos (embora este critério etário possa ser variável) e com determinadas características que não lhes permite ser considerados adolescentes, mas também ainda não podem ser integrados na categoria de adultos. Assim, o conceito de “adultez emergente” diz respeito ao período que “medeia o final da adolescência e o início da idade adulta” e depende do contexto cultural e social em que o indivíduo se insere (Andrade, 2019). Este é um período desenvolvimental caracterizado pela reflexão e experimentação das diferentes opções nos diversos ramos da vida dos indivíduos, particularmente no campo profissional e pessoal, remetendo para uma

forte sensação de instabilidade (Arnett, 2004) que não coincide com os indicadores considerados necessários para a concretização dos objetivos de vida profissionais e familiares.

Paralelamente, as dificuldades do próprio mercado de trabalho fazem com que os jovens passem por períodos de incerteza, com grande alternância entre emprego e desemprego. Existem ainda alguns constrangimentos de natureza social, tais como, os custos elevados das habitações que dificilmente podem ser suportados por jovens nos seus primeiros anos de emprego (Andrade, 2010). Todas estas transformações de cariz cultural, social e económico levaram ao aumento dos períodos de coabitação entre pais e filhos (Cordon, 1997; Rossi, 1997 *cit por* Andrade, 2010), ao aumento da idade média do primeiro casamento e do nascimento do primeiro filho.

Para além disto e tendo ainda em conta as alterações da sociedade já assinaladas, que exigem cada vez mais que os trabalhadores ocupem diferentes horas do seu dia no local de trabalho (Rodrigues, 1998), este adiamento de projetos de vida pode ser agravado quando os indivíduos se inserem em turnos de trabalho desregulados (Begall, Mills & Ganzeboom, 2014). De facto, a literatura sugere que existe uma influência negativa dos horários atípicos relativamente ao nascimento do primeiro filho. Os trabalhadores nestas condições consideram um desafio extra a conciliação dos horários desregulados e fisicamente exigentes com a parentalidade, para além de que estão cientes das dificuldades em encontrar instituições que assegurem os cuidados das crianças em horários fora do padrão (como os noturnos) (Fenwick & Tausig, 2001; Täht & Mills, 2012 *cit por* Begall, Mills & Ganzeboom, 2014).

Estudos realizados nos EUA evidenciam também um impacto negativo destes horários ao nível da qualidade do relacionamento conjugal (Perry-Jenkins *et al.* 2007; Presser 2000; Schulz *et al.* 2004; White & Keith 1990 *cit por* Begall, Mills & Ganzeboom, 2014) devido à dessincronização dos horários que causa dificuldades tanto nas interações, como também no acompanhamento e auxílio nas tarefas domésticas. Assim, geram-se crenças de que não serão bons pais ou boas mães devido às exigências do trabalho, o que faz com que assumam que não existe a possibilidade de equilíbrio dos dois domínios (Grzywacz, 2016). Tudo isto parece impactar negativamente na decisão de ter o primeiro filho (Rijken & Liefbroer, 2008 *cit por* Begall, Mills & Ganzeboom, 2014). O mesmo não acontece no planeamento do segundo filho, em que os horários fora do padrão funcionam como um meio para combinar a paternidade com a participação no mercado de trabalho, especialmente para mulheres. Contudo, algumas pesquisas demonstraram que esta opção está relacionada com

a autonomia para seleccionar os próprios horários, assim como a sua previsibilidade, associadas à flexibilidade disponibilizada pela empresa (Han 2004; Presser 2003 *cit por* Begall, Mills & Ganzeboom, 2014).

Desta forma, a acumulação de experiências decorrentes do período de adultez emergente com o desempenho de funções em horários por turnos poderá acentuar os impactos negativos ao nível dos projetos de vida em jovens adultos, tornando importante a sua investigação. Assim, este estudo pretende explorar o modo como os jovens adultos que trabalham por turnos perspetivam os seus projetos de vida futuros e como articulam os seus múltiplos papéis, com o intuito de perceber se existem apenas consequências negativas decorrentes desta sua integração. Optou-se ainda pelo foco de estudo em trabalhadores de centros comerciais pelo facto de este ser um contexto de relevância na investigação destes impactos, uma vez que tem sido um setor com uma tendência crescente de organização do trabalho por turnos durante cerca de 24h/7 dias por semana, abrangendo um grande número de trabalhadores nestas condições.

2. MÉTODO

Os principais objetivos deste estudo passam por explorar de que forma o turno de trabalho influencia a concretização dos projetos de vida em jovens adultos e como estes analisam e gerem a sua articulação trabalho-família, ficando a conhecer as principais estratégias de conciliação por eles utilizadas. Assim, optou-se por uma metodologia qualitativa de modo a aceder aos relatos das experiências vividas pelos trabalhadores, assim como, aos significados construídos em torno delas e ainda, à sua perceção face aos projetos futuros. Esta opção metodológica prende-se com o objetivo de obter uma visão mais completa e compreensiva do fenómeno estudado, explorando conceitos e relações nos dados, posteriormente organizados num esquema de interpretação teórica (Strauss & Corbin, 1998). Esta metodologia de investigação procura ainda obter informações acerca de grupos específicos e subgrupos da população de acordo com o objetivo do estudo. Desta forma, pretende-se responder às seguintes questões de investigação:

QI1: De que forma o turno de trabalho influencia a articulação trabalho-família?

QI2: De que forma o turno de trabalho traz vantagens ou desvantagens para esta articulação?

QI3: Quais as estratégias de conciliação trabalho-família mais adotadas pelos participantes?

QI4: De que forma os jovens adultos veem os seus projetos profissionais e de família?

QI5: De que forma o trabalho por turnos influencia os projetos de família em jovens adultos?

2.1 Participantes

O procedimento de seleção da amostra foi realizado por conveniência, na medida em que os participantes foram selecionados por cumprirem determinados critérios definidos (Patton, 1990). Assim, esta investigação teve como população alvo (1) jovens adultos com idades compreendidas entre os 18 e os 36 anos; (2) funcionários de lojas de centros comerciais, com condições de trabalho específicas, nomeadamente (2.1) trabalho por turnos, onde se inclui turnos fixos (manhãs, tardes ou noites) e turnos rotativos; e (2.2) com diferentes cargas horárias (full-time, part-time ou trabalho temporário). A amostra foi recolhida através da técnica de amostragem não probabilística “bola de neve”. Isto é, a partir de um conhecimento inicial de um conjunto de indivíduos, enquadrados nos critérios de inclusão e dispostos a participar nesta investigação, solicitou-se aos mesmos que divulgassem o estudo junto de outros colegas da mesma área profissional (cadeias de

referência), de modo a chegar a um maior número de participantes. Este tipo de técnica é utilizada quando se procura estudar um determinado fenómeno através de uma amostra com características muito específicas (Vinuto, 2014).

Desta forma, realizou-se um primeiro contacto telefónico com nove indivíduos onde se explicou de forma geral o projeto de investigação. Destes nove contactos iniciais, seis aceitaram participar. Os restantes participantes resultaram do efeito “bola de neve” mencionado. Assim, no total foram recrutados 12 indivíduos (Anexo 1) com idades compreendidas entre os 21 e os 36 anos ($M=29.91$; $DP=5,73$). Apenas dois dos participantes eram do sexo masculino, sendo os restantes 10 do sexo feminino. Do total de participantes, oito eram solteiros, dois em união de fato e os restantes dois eram casados, sendo que, apenas quatro tinham filhos. Relativamente às características profissionais, todos os participantes desempenhavam a função de operador de loja/lojista em centros comerciais do distrito do Porto, nomeadamente nos concelhos do Porto, Matosinhos e Gondomar, contudo, dois ocupavam ainda o cargo de Responsável de Loja e um de Caixeiro Central. No que diz respeito à carga horária, sete participantes trabalhavam a full-time (entre 35h a 40h semanais) e os restantes cinco a part-time (entre 16h a 25h semanais). Ao nível do turno de trabalho, oito estavam integrados num turno rotativo, sendo que, dois são apenas diurnos, o que significa que a rotatividade do horário acontece sempre durante o dia (entre as 6h e as 20h). Os restantes seis participantes que integravam este turno, rodavam entre horários diurnos e noturnos. Por fim, dos 12 participantes, quatro pertenciam a turnos fixos noturnos (entre as 19h e as 2h).

2.2 Instrumentos

2.2.1 Entrevista semi-estruturada

Considerou-se a entrevista como o melhor método para aceder à experiência subjetiva dos participantes, permitindo obter uma compreensão da perspetiva individual dos sujeitos. Assim, recorreu-se a entrevistas semiestruturadas, com um guião construído especificamente para o presente estudo. A opção por este tipo de entrevista é justificada pelo facto de esta ser uma técnica de recolha de dados caracterizada pela sua flexibilidade. Apesar da existência de um guião pré-definido, este apenas pretende garantir que os participantes respondem a um conjunto de domínios, ainda que possam desenvolver outros que considerem relevantes para o contexto de investigação. Desta forma, o desenvolvimento da entrevista vai-se adaptando ao entrevistado e ao desenrolar da mesma, sendo o participante o principal ativo na criação de conhecimento (Gubrium & Holstein, 2001). Assim, o guião

integrava os principais temas em estudo e as suas respetivas questões e subquestões (Anexo 2). Durante a entrevista, foram explorados temas como as rotinas diárias dos participantes, de modo a demonstrar o tempo dedicado a cada uma das dimensões (trabalho e família) e a forma como as articulam. Com este grupo de perguntas foi possível conhecer, de uma forma geral, as principais exigências associadas a cada um destes papéis, sendo pedido aos participantes que descrevessem, refletissem e analisassem o seu contexto de vida. Este primeiro grupo de perguntas permite enquadrar o entrevistador no contexto de vida do participante, tornando possível deter um conhecimento mais alargado do mesmo e a partir daqui, conduzir a entrevista ajustando o guião ao próprio indivíduo.

Um dos principais temas abordados durante as entrevistas diz respeito ao turno de trabalho, onde se pretendia perceber como os indivíduos o veem em termos de vantagens e desvantagens e ainda, como este turno exerce influência sobre a sua vida familiar, possibilitando-a ou prejudicando-a, através da solicitação de exemplos de vida diária.

As questões seguintes direcionavam-se aos significados atribuídos à articulação trabalho-família num modo geral e, posteriormente, era pedido uma auto-avaliação da sua própria conciliação de papéis. Agregada a esta questão surge a temática das estratégias de conciliação trabalho-família, sendo pedido aos participantes que mencionassem as principais estratégias utilizadas por si face à sua família nuclear e alargada e ainda, aquelas que dizem respeito aos apoios por parte da empresa onde desempenham funções.

Com o objetivo de explorar questões relacionadas com a parentalidade, foi planeado um conjunto de perguntas direcionadas apenas para os participantes com filhos, onde se pretendia perceber de que forma o turno de trabalho influencia o tempo dedicado à educação dos mesmos. Em contrapartida, um outro conjunto de questões direcionava-se para os participantes que não tinham filhos, no entanto, demonstravam esse desejo. Neste sentido, procurou-se conhecer as razões associadas ao facto deste objetivo pessoal e familiar ainda não ter sido concretizado. Assim, era importante perceber como estes participantes percecionam esta questão futuramente e como imaginam que será gerida a conciliação trabalho-família nesse novo contexto.

A parentalidade surge no guião de entrevista articulada com a temática seguinte que diz respeito, aos projetos futuros a nível familiar e profissional. Com este grupo de questões pretende-se não só ficar a conhecer os objetivos dos participantes em ambos os domínios, como também as alterações que antecipam que poderão ocorrer na sua vida atual para que os possam concretizar. São ainda questionados relativamente às implicações que cada um dos domínios tem ou poderá ter na concretização dos projetos do domínio oposto, tendo esta

questão o objetivo de perceber se existem projetos adiados ao longo do tempo e se esse adiamento se associa ao trabalho e/ou à vida familiar.

2.2.2 Questionário sociodemográfico e profissional

No final de cada uma das entrevistas era solicitado aos participantes o preenchimento de um questionário sociodemográfico e profissional (Anexo 3), anónimo, composto por 14 questões, divididas em: i) Dados Sociodemográficos - sexo, idade, estado civil e número de filhos; ii) Dados Profissionais - área geográfica do centro comercial, setor de atividade, função, tipo de vínculo contratual, horário de trabalho, número de horas de trabalho semanais, turno de trabalho, frequência de rotatividade e tipologia de horário de trabalho; iii) Código de validação atribuído no momento da entrevista. Para a sua criação foi utilizada a plataforma de inquéritos da Universidade do Porto, LimeSurvey.

2.3 Procedimento

2.3.1 Procedimento de recolha de dados

Inicialmente, quando demonstrado interesse e vontade em participar, era dada uma explicação detalhada de todos os passos inerentes à investigação em curso e procedia-se assim à marcação de entrevista ajustada às necessidades dos participantes. Posteriormente, era enviada por e-mail uma convocatória que continha a confirmação da data e hora da entrevista; o link *Zoom* de acesso à mesma; o link para o questionário sociodemográfico e profissional; e o consentimento informado (Anexo 4).

Assim, foi selecionado um participante aleatoriamente para a realização de uma entrevista teste com o objetivo de testar a percetibilidade do guião, sendo posteriormente pedido um *feedback* relativamente à sua estrutura e à própria oralidade das questões. Esta primeira entrevista teste originou alterações à ordem de surgimento das temáticas no guião, bem como, à reformulação de algumas questões, tornando-as mais claras e permitindo respostas mais abertas, facilitando assim o desenrolar do diálogo. Os dados recolhidos nesta entrevista foram também incluídos nos resultados do estudo.

As entrevistas tiveram início com uma pequena apresentação e de seguida, eram novamente referidas as questões relativas à confidencialidade, sendo lido o consentimento informado enviado previamente, de modo a que ficasse gravada a autorização e consentimento do participante em continuar o estudo nos termos referidos.

Na fase final, era lembrado o preenchimento do questionário sociodemográfico e profissional, assim como, solicitada a divulgação do estudo junto dos seus pares.

No total foram realizadas 12 entrevistas, de forma individual e com uma duração

média de cerca de 1 hora. A recolha de dados decorreu entre os dias 29/03 e 13/04. À medida que as entrevistas foram decorrendo foi dada atenção a alguns critérios tais como, a saturação temática e a representatividade das respostas com o intuito de perceber se seria importante aumentar a amostra ou, pelo contrário, terminar as entrevistas com a amostra inicialmente planeada. Assim, o número de participantes foi adaptado aos limites temporais do projeto de investigação, sem comprometer os seus objetivos, sendo possível abranger todas as temáticas esperadas até à sua saturação.

2.3.2 Procedimentos de análise de dados

A análise dos dados recolhidos foi realizada utilizando o método de análise temática, isto porque, este tipo de análise é caracterizada pela sua flexibilidade, sendo uma técnica que permite identificar, analisar, relatar e descrever padrões ou temas dentro dos dados. Esta envolve a análise de padrões repetidos de significados, respostas, ideias e comportamentos, nos dados qualitativos (Braun & Clarke, 2006). Importa ainda salientar que, apesar de este ser um método preferencialmente indutivo, aceita uma abordagem mista, isto é, a conjugação de uma análise indutiva e dedutiva (Braun & Clarke, 2006), sendo esta a opção que fez mais sentido para a investigação em causa. Assim, para a realização deste estudo partiu-se de conceitos teóricos já estabelecidos, existindo à priori um conjunto de conhecimentos acerca da temática em estudo, o que permitiu criar um guião de entrevista semi-estruturado com os principais temas a aprofundar durante a sua realização. No entanto, foi possível descobrir novas dimensões subjacentes aos dados recolhidos. Assim, a partir dos relatos individuais recolheram-se novas informações, comuns à maioria dos participantes, permitindo criar novos temas e conceitos e desenvolver mais conhecimento acerca da temática da articulação trabalho-família e da sua associação aos diferentes tipos de trabalho por turnos.

Como forma de facilitar esta análise de dados e mantendo a sua fiabilidade, foram realizadas gravações de imagem e áudio ao longo de todas as entrevistas (com o consentimento dos participantes), através da plataforma onde decorreram, o *Zoom*. Estas gravações foram fundamentais para a primeira fase da análise temática de dados, que consistiu na transcrição integral das entrevistas. De seguida, com recurso ao software QSR NVivo 12, fez-se uma leitura aprofundada dos relatos de onde surgiram os primeiros códigos meramente descritivos. Nesta primeira codificação geral, são reunidos todos os dados relevantes para cada categoria. Terminada esta fase, procurou-se encontrar o que havia de comum entre os relatos integrados em cada uma das categorias e subcategorias encontradas inicialmente. Nesta fase, são agrupadas as diferentes codificações em potenciais temas

principais, que posteriormente são revistos como forma de verificar a sua conexão, ou seja, a existência de sentido lógico entre os temas e os dados, gerando assim um “mapa temático de análise”. Sendo este um processo sistemático, foi necessário rever e refazer a análise, de modo a refinar e melhorar a especificidade de cada tema, gerando definições e nomenclaturas claras para cada um deles. A análise temática é um processo exaustivo que exige análise, reformulação e inferência constante por parte do investigador (Braun & Clarke, 2006). Neste sentido, o sistema hierarquizado de categorias e subcategorias foi finalizado quando, depois de uma análise sistemática, deixam de surgir novos temas inerentes aos dados. Desta forma, associado a cada uma das categorias e subcategorias encontram-se os excertos das entrevistas considerados mais representativos do tema em questão, permitindo assim, captar a mensagem subjacente ao discurso global sobre a temática. Por fim, foi construída uma “árvore temática” conceitual, complexa e coesa (Anexo 5).

3. RESULTADOS

A apresentação dos resultados será realizada de acordo com o sistema de categorias emergente dos discursos dos participantes (Anexo 5). Este é constituído por cinco temáticas principais: **“Perceções sobre a articulação trabalho-família”**; **“Estratégias de conciliação implementadas”**; **“Estratégias de conciliação desejadas”**; **“Projetos de vida”**; e **“Fatores contextuais”**, a partir dos quais se desenvolvem categorias secundárias, sendo que, algumas destas apresentam ainda subdimensões. De salientar que, as categorias associadas à temática **“Fatores Contextuais”** não serão alvo de apresentação neste trabalho, uma vez que são apenas complementares aos dados recolhidos.

3.1 Perceções sobre a articulação trabalho-família

Esta secção engloba as reflexões dos participantes face à sua própria conciliação de papéis, avaliando a sua satisfação e destacando as principais vantagens e desvantagens associadas ao turno de trabalho. Esta é uma temática bastante complexa e abrangente pelo que, foi dividida em várias categorias. Na categoria **“Dimensão com maior relevância”**, os participantes salientam a família como o seu principal foco de investimento a curto e, por vezes, a longo prazo. No entanto, alguns participantes assumem que em determinada altura da sua vida o trabalho ocupa esse lugar por razões específicas, tais como, alterações profissionais que levam a um aumento do investimento e dedicação a esta dimensão durante a transição (*“Claro que agora como é um trabalho novo vou ter de me focar um bocadinho no trabalho e não quero deixar para trás o meu filho, mas acho que no geral a preocupação dos pais é sempre ter trabalho e ter estabilidade para que não falte nada aos filhos. É importante passar tempo com eles, mas também quero dar sempre o meu melhor”*-A1); ou quando a fase de vida do indivíduo ainda não o leva a prosseguir projetos familiares de grande dimensão, nesse sentido, os objetivos profissionais tornam-se a prioridade (*“O meu foco está nos objetivos profissionais. Porque acho que os familiares já atingi todos os que tinha em mente para esta fase da minha vida.”*-B6). Em contrapartida, a categoria seguinte **“Mais tempo investido no trabalho”** revela resultados discrepantes em relação à anterior. De uma forma geral, todos os participantes, independentemente do seu turno, consideraram que a dimensão que ocupa a maior parte do seu tempo é o trabalho, o que surge maioritariamente associado a perceções negativas acerca da articulação trabalho-família (*“O facto de teres aquele horário faz-te ter que viver para aquele horário”*-N9). Surge assim uma nova categoria relativa à **“Insatisfação com a articulação”**, dividida em subcategorias que constituem os principais impactos do turno de trabalho na vida pessoal e familiar dos participantes. Foi possível verificar que, de um modo geral, a falta de tempo surge associada ao trabalho por turnos, independentemente do turno

em concreto. Assim, as principais desvantagens identificadas foram a **“Falta de tempo para a relação conjugal”**, **“Falta de tempo disponível para os filhos”**, **“Dificuldade em conciliar o tempo com a família nuclear e alargada”**, **“Falta de tempo para tarefas pessoais”** e o **“Impacto na saúde”**, não só causadas pelo horário de trabalho por si só, mas também associadas à sua **“Imprevisibilidade”**.

No que diz respeito à **“Falta de tempo para a relação conjugal”** os participantes consideram-no como uma consequência negativa que prejudica a sua qualidade de vida (*“... E o facto de perder a vida de casal, a qualidade de vida enquanto casal, não dá, não temos vida, isso é talvez a grande desvantagem”-V10*), no entanto, esta surge também como uma opção tomada pelos próprios participantes, em conjunto com o/a seu/sua companheiro/a, como forma de colmatar outras desvantagens, nomeadamente, dificuldades associadas à gestão do tempo com os filhos, principalmente quando estes são ainda pequenos e não têm autonomia suficiente para permanecer sozinhos, sendo ainda muito dependentes dos pais.

Associada a esta questão, destaca-se uma outra consequência mencionada pelos participantes com filhos - **“Falta de tempo disponível para os filhos”**. De uma forma geral, todos os pais salientam que a possibilidade de estar mais tempo com os seus filhos seria a situação ideal, contudo, os trabalhadores integrados no turno rotativo diurno-noturno e fixo noturno são os que relatam maiores dificuldades neste sentido. Nestes casos, o tempo dedicado exclusivamente à educação dos filhos depende do horário de trabalho que se pratica numa determinada semana ou mês, sendo que o turno noturno é apontando como o maior gerador de dificuldades, pois o final de tarde/início da noite são períodos que correspondem aos horários disponíveis das crianças, ao contrário dos pais que quando regressam a casa do trabalho encontram os seus filhos já a dormir. Esta situação provoca uma perceção de incapacidade para cuidar dos filhos e um sentimento de falha perante os mesmos (*“Não é fácil. Às vezes sinto que falho em alguma coisa porque não passo tempo quase nenhum com ele” -A1*). Em contrapartida, os turnos rotativos diurnos assumem-se como sendo os que permitem uma melhor gestão do tempo com os filhos durante os dias úteis, precisamente pela possibilidade de partilhar com eles momentos chave do dia, como o acordar, preparar e levar à escola ou ir buscar, dar banho, ajudar nos trabalhos de casa, jantar em família e adormecê-los. Importa ainda salientar que, apesar deste turno possibilitar uma melhor gestão, pois os seus horários se assemelham a um horário diurno dito normal, estes acabam por considerar que são poucas as horas do dia despendidas em tempo útil com os filhos.

Muito para além da questão do trabalho por turnos, os participantes percecionam como negativa a dimensão contextual do trabalho em centro comercial, associado ao horário

de fim de semana, desempenhado por todos os participantes. Esta questão é integrada em várias categorias de resultados, nomeadamente, na **“Falta de tempo para os filhos”** e na **“Dificuldade em conciliar o tempo com a família”**. Apesar da globalização e extensão dos horários de trabalho para todo o período do dia e da semana, o regime de trabalho é mais comumente organizado entre a maioria da população entre as 6h e as 18h, com duas folgas fixas ao fim de semana. Assim, o que acontece neste contexto é que o fim de semana é a altura de maior volume de trabalho, pelo que, há uma maior necessidade de recursos humanos nestes dias, não existindo por isso, possibilidade de folga para a maioria dos trabalhadores. Esta situação gera um impacto negativo, salientado por todos os participantes, isto porque, a ocasião em que a restante família se encontra disponível (companheiros, filhos, progenitores ...) é coincidente com o período de maior trabalho. O mesmo acontece nos dias de folga destes trabalhadores que ocorrem tendencialmente em dias da semana quando a restante família se encontra em horário de trabalho.

Assim, a maioria dos participantes assume que não existem vantagens no trabalho por turnos ao nível da família (*“A nível familiar só traz mesmo desvantagens”-E7; “A nível de tempo em família não tem benefício possível este tipo de horários” -C11*), chegando a assumir perdas relativas ao seu sentido e significado, assim como, dos seus hábitos e rotinas (*“Senti que prejudicou um bocadinho nisso, perdi um bocadinho a essência de família (...)”-B6; Não sei, é como se tivesse a perder um pouco o significado da família (...) Não tenho forma de ter uma rotina familiar”-E7*), principalmente nos casos dos indivíduos solteiros e sem filhos. Relativamente ao turno fixo noturno, esta dificuldade em conciliar o tempo com a família mostra-se evidente a partir dos relatos dos participantes que destacam o facto de não se cruzarem com nenhum dos elementos da sua família até ao dia da folga, ainda que habitem na mesma casa (*“Passo dias sem ver a minha mãe, mesmo vivendo na mesma casa, passamos mesmo muitos dias sem nos vermos, horários muito diferentes, ela tem o típico horário normal” -N9*).

Para além das dificuldades mencionadas, surge ainda como desvantagem associada ao trabalho por turnos, a **“Falta de tempo para a vida pessoal”**, onde se inclui o autocuidado, tempo de lazer com os pares e o descanso (*“Isto é claramente um horário para quem não tem vida pessoal que apenas vive para o trabalho, acho sinceramente isto”-D4*). Assim, o **“Impacto na saúde”** ao nível do sono e cansaço é considerado uma das principais desvantagens associadas não só ao trabalho por turnos como também, ao tipo de trabalho em contexto de centro comercial. Uma das razões que justifica este impacto diz respeito à rotatividade de horários, principalmente entre diurno e noturno, o que leva a desajustes constantes nas horas de descanso (*“...fazes manhãs depois passas para à noite e depois passas de noites para manhãs, ou seja, torna-se um bocado cansativo ... porque estás a sair às 23 e no dia seguinte tens de te levantar cedo para ir abrir a loja, não descansas*

o que devias, acho que por aí é a grande desvantagem”-A1). Quando os indivíduos desempenham mais do que uma função profissional em simultâneo ou conciliam o trabalho por turnos com o seu percurso académico, isto é percebido como gerador de cansaço extremo. No entanto, nestes casos, não há uma associação direta entre o impacto na saúde e o turno de trabalho, mas sim entre a sobreposição de tarefas, onde se inclui o trabalho por turnos.

A **“Imprevisibilidade do horário de trabalho”** está também associada à insatisfação relativamente à articulação trabalho-família e é percebida como uma das causas geradora de dificuldades na organização e gestão do tempo entre os dois domínios (*“Só sabias ao domingo o horário de segunda dessa semana, no dia anterior, e assim era difícil uma pessoa também saber quando é que podia marcar alguma coisa com a minha família, namorado, passear ou até marcar uma consulta ... Não dava para organizar”-P8).*

Em oposição, surge a categoria relativa à **“Satisfação com a articulação”**, onde são integradas as percepções positivas face ao turno de trabalho e a sua articulação com a vida familiar, assim como, as respetivas vantagens mencionadas. Assim, a **“Adequação do horário à prossecução de outros interesses”** é tida como uma vantagem onde se destaca a deslocação a determinados serviços, isto porque, a maioria das folgas decorrem durante a semana e, sendo esta a única altura em que estes se encontram abertos, esta torna-se benéfica quando comparada com os turnos diurnos comuns (*“Vantagem posso considerar o não ter só aquela folga normal ao sábado e ao domingo como o resto dos trabalhos, porque se às vezes precisares de tratar de alguma coisa no banco ou nas finanças tens sempre a oportunidade de ter essa folga durante a semana onde estão os serviços todos abertos, ao contrário de outros trabalhos em que tens sempre que faltar ou por um dia de férias para resolver algum problema, acho que esta será a vantagem mais saliente digamos assim”-A1);* e ainda, a possibilidade de conjugação com percursos académicos, pelas horas de trabalho mais reduzidas e em horário adequado às necessidades (*“a única vantagem que eu encontro é, para quem ...como eu estive durante alguns anos a estudar, o meu curso sempre foi de dia e por isso conseguia conciliar esse aspeto”-E7).* Foi também associada a gostos pessoais próprios relativamente ao tipo de trabalho em centro comercial. Ou seja, alguns participantes realçam a flexibilidade do contexto, assim como, o facto de este ser dinâmico e pouco rotineiro, como características que assumem como positivas e geradores de maior motivação e satisfação (*Acaba por ser uma vantagem para mim porque posso fazer sempre coisas diferentes, não tenho propriamente uma rotina, eu não gosto muito de rotinas, gosto de estar sempre a fazer coisas diferentes, nunca estar parada. Por isso, eu acho que neste sentido este turno até é uma vantagem para mim. Gosto de estar com pessoas diferentes todos os dias e depois os horários sendo rotativos, os meus colegas não são sempre os mesmos...”-B6).*

A **“Influência na própria definição do horário de trabalho”** (ou algum membro da sua família e/ou companheiro/a) é também vista como uma vantagem. Assim, quando o horário de trabalho é atribuído com antecedência (**“Previsibilidade do horário”** – *“Aqui tenho a facilidade de ter um horário para o mês todo, ou seja, eu vejo aquilo, preparo o que tenho para preparar e jogo mais ou*

menos como o resto”-B6) ou quando existe uma influência própria e pessoal na sua construção, isto é percebido como facilitador da organização e gestão do tempo entre as duas dimensões (“Eu sou responsável de uma área e consigo ajustar o meu horário ao que necessito. Normalmente com 1 mês de antecedência já tenho o horário do meu marido em mão e tento conciliar assim, então as folgas durante a semana conseguimos tirar ao mesmo tempo. Ao fim de semana é que não, é muito mais complicado (...) A forma como eu faço a minha gestão entre estes dois domínios acaba por ser muito influenciada por essa minha vantagem em ter um cargo destes, também tenho consciência disso” -C11).

Como se constatou nas categorias acima descritas, a falta de tempo é uma desvantagem associada ao trabalho por turnos, contudo, os participantes descrevem que, devido às dificuldades sentidas, existe um maior aproveitamento do tempo disponível, definindo esses momentos como **“Tempo de qualidade com a família”** (*“Acaba por ser um misto ... porque quando já não estou a trabalhar, parece que o contacto é mais próximo, é um contacto mais positivo ... No fundo, quando não estou, sinto essa falta, mas quando estávamos, estávamos mesmo. E se calhar não havia tantas chatices...”-P3*). Nesta categoria, confirma-se ainda que a satisfação é mais evidente nos participantes que desempenham funções em turnos rotativos diurnos em comparação com os restantes, o que é justificado pela possibilidade de estar presente diariamente (ainda que em tempo limitado) com elementos da família nuclear, mantendo a proximidade e acompanhamento regular (*“... tenho sempre tempo ao fim do dia para tratar deles, ajudar com os trabalhos de casa, fazer o jantar e partilhar esse momento com eles e com o meu marido e metê-los a dormir. Sinto-me bem. Agora sinto que tenho bastante tempo para a família, que antes não tinha” -F12*).

Desta forma, é importante referir que todos os participantes se mostraram capazes de salientar vantagens e desvantagens associadas ao seu turno de trabalho, contudo, enquanto as desvantagens surgiam maioritariamente associadas à família, no caso das vantagens mostrou-se difícil encontrar pontos positivos a esse nível, à exceção dos turnos mais próximos do horário comum diurno (turno rotativo diurno).

3.2 Estratégias de conciliação implementadas

Uma outra temática abordada nesta investigação diz respeito às **“Estratégias de conciliação implementadas”**, tendo sido referidas ao longo das entrevistas a **“Otimização do tempo livre”**, a **“Manutenção dos contactos via telefone”**, a **“Preservação de tempo para a família”**, a **“Distribuição de tarefas com o companheiro/a”** e o **“Apoio da família alargada”**.

A **“Otimização do tempo livre”** foi a estratégia mais mencionada pelos participantes e diz respeito a um melhor aproveitamento do tempo disponível, incluindo os dias de folga e momentos livres que vão surgindo ao longo dos dias de trabalho, de forma planeada e não planeada (*“E eu sou daquelas pessoas que à última da hora arranja um tempo, arranjo um espaço,*

eu ligo digo “olha vou aí” ou “vou aí jantar” ou “vou ter contigo” ou “vamos tomar café”-B6). Ainda dentro desta categoria os participantes mencionam a gestão e conjugação dos horários com o companheiro/a e/ou outros elementos da família, de maneira que seja possível encontrar momentos livres comuns aos dois horários (*“... como ele é só manhãs que está ocupado, facilita muito. É mais tentar ver quando eu estou livre ... Vejo o meu horário ... por exemplo ao fim de semana quando eu fazia só 8h-13h, eu pensava “ok, agora vou almoçar com ele, fico com ele de tarde, arrumo o quarto e o que tiver mais para arrumar e depois vou trabalhar à noite... e dormia na minha mãe nessa noite, porque estava mais pertinho, saía as 23:30h e ficava com ela, fazíamos um programinha juntas e depois ia dormir”-P8).* Esta é uma forma de gestão do tempo disponível a partir dos horários de trabalho que são atribuídos aos indivíduos e seus companheiros. Quando os horários não permitem esta gestão, os participantes revelam procurar fazer pequenos ajustes junto da sua entidade patronal (quando esta se mostra disponível e flexível a alterações), como forma de conciliar alguns dias de folga e assim usufruir de um momento em família (*“Normalmente tentamos conciliar uma ou outra folga para termos um momento os três (...) tiramos um fim de semana a três e vamos para fora”-A1).*

Demonstrando as grandes dificuldades associadas ao trabalho por turnos relativamente à possibilidade de despender tempo para a família, foi possível verificar que a impossibilidade de contacto presencial leva a que os indivíduos inseridos neste contexto de trabalho se vejam obrigados a optar pelos contactos à distância, nomeadamente pelas vias telefónicas - **“Manutenção dos contactos via telefone”**. Comum aos diferentes tipos de turno, torna-se recorrente esta opção como forma de manter o contacto diário, sendo um dos exemplos mencionados pelos participantes os grupos de conversação entre elementos da família.

A **“Preservação de tempo para a família”** foi mencionada pelos participantes que adotam como estratégia o estabelecimento de um momento específico dedicado à família nuclear e alargada, por eles designado de “Dia da família”, sendo principalmente referido os dias do fim de semana como momentos de reunião familiar. Apesar destes indivíduos trabalharem nestes dias, dedicam assim o tempo de uma refeição ou aguardam pelas suas folgas para poder fazê-lo (*“nós tentamos sempre pelo menos uma vez por semana irmos lá almoçar ou jantar para eles terem um momento para passar com o neto (...) e tenta-se gerir assim: um jantar num lado, um almoço no outro...”-A1).* Este tipo de estratégia envolve um planeamento antecipado entre os indivíduos e a restante família, sabendo de antemão que este dia existirá por norma semanalmente, contudo, para alguns indivíduos este só poderá ocorrer mensalmente, dependendo da aceitação de alterações ao horário por parte da empresa (*“Por norma peço 1x por mês ao diretor dos recursos humanos uma sexta e um sábado, então o que fazemos é, vou na sexta para os meus sogros e fico lá sexta, sábado e só volto domingo de tarde e vou trabalhar domingo de noite ... No caso da minha mãe, a minha filha falta ao infantário e ficamos as duas a*

dormir 1x por semana na casa da minha mãe”-V10).

A **“Distribuição de tarefas com o companheiro/a”** é percebida como uma estratégia de conciliação para os participantes com filhos e passa, principalmente, pela divisão de tarefas que envolvem o cuidado dos mesmos (*“A questão de ir buscar os miúdos à escola também tento sempre dividir entre mim e meu marido, para ambos termos a possibilidade de o fazer e também de fazer outras coisas quando é a vez do outro”-F12; “Com muita comunicação e organização entre o casal acima de tudo, considero que conseguimos fazer um bom trabalho” -C11).*

Da mesma forma o **“Apoio da família alargada”** é também percebido como uma estratégia pelos participantes com filhos, que necessitam maioritariamente do apoio dos avós para ajudar nos momentos em que estes não conseguem estar presentes devido ao tipo de horário que praticam (*“É que ainda por cima eu trabalho por turnos e o meu namorado também trabalha por turnos agora. (...) temos de estar sempre dependente de terceiros para o ir buscar antes da escola fechar e estar um bocadinho com ele até um de nós chegar” -A1).* Importa ainda salientar que os participantes que não têm filhos assumiram que, caso um dia os tenham permanecendo neste tipo de horário de trabalho, optarão por recorrer a esta estratégia para o conseguirem fazer de forma positiva. De destacar ainda, que os participantes que têm filhos e não adotam esta estratégia por impossibilidade devido à distância geográfica da sua família, assumem-o como uma desvantagem que gera maiores dificuldades de adaptação entre o trabalho e a gestão familiar.

As estratégias referidas parecem surgir de forma distribuída por todos os turnos de trabalho integrados nesta investigação, não sendo evidente diferenças no uso específico de uma determinada estratégia consoante o turno de trabalho desempenhado. Contudo, é clara a influência da tipologia de horário de trabalho desempenhada pelo companheiro/a e restante família.

3.3 Estratégias de conciliação desejadas

A terceira temática identificada abrange os relatos relativos aos significados atribuídos pelos participantes à articulação trabalho-família, onde se inclui o que é por eles desejado, assim como, o que consideram necessário para o atingir. Desta forma, os participantes mencionam o **“Estabelecimento de rotinas familiares”** como um desejo que surge sempre associado a uma maior estabilidade de horários de trabalho. Isto é, os participantes demonstram acreditar que só poderá existir uma real articulação trabalho-família, se for possível estar presente e ter disponibilidade de tempo para dedicar à família. Para isso, salientam a necessidade de horários mais adequados e ajustados aquilo que consideram ser o normal na sociedade (*“Significa ter um horário comum às outras pessoas. Ter um horário diurno das 8 às 17h ou das 9 às 18h, de modo a conseguir estar com a família de manhã, nem que seja ao pequeno-almoço e depois ao final do dia, jantar com a família, conviver antes de ir para a cama”-N9).*

Para além disto, identificou-se uma outra categoria direcionada para a **“Segmentação do trabalho e da família”**, que remete para a necessidade de separar as duas dimensões, de modo que as preocupações e o *stress* agregados a um domínio não possam comprometer o bom desempenho no outro. Os participantes referem que esta questão é não só uma necessidade, mas também um desejo, uma vez que relatam sobreposições das duas dimensões, o que gera consequências negativas em cada uma delas de forma isolada e na sua articulação (*“Existir uma boa articulação é literalmente nas horas de trabalho, trabalhar e quando terminamos o trabalho, dedicar o tempo exclusivamente à nossa família e a nós. É conseguirmos no pouco tempo que temos, fazer tudo aquilo que nos propomos no nosso dia-a-dia. Porque o tempo já não é muito, se estivermos a pensar nos problemas do trabalho nessas alturas, a vida passa e não a aproveitamos e nem vimos os meninos a crescer e a aprender”*-C11).

Ainda dentro da mesma temática, foi possível identificar uma outra categoria relatada por alguns participantes que a consideram fundamental para que haja uma boa articulação entre papéis – **“Compreensão dos outros”**. Esta categoria remete para a importância das pessoas que rodeiam estes indivíduos, principalmente a sua família e companheiros/as, demonstrarem compreensão e condescendência face aos seus turnos de trabalho, apoiando e procurando de forma conjunta ultrapassar as dificuldades inerentes (*“Porque se não tiveres essa compreensão por parte das outras pessoas, não basta eu me considerar um génio e achar que o faço bem. Se não houver compreensão das outras partes isso vai gerar muita divergência e não vais conseguir chegar a lado nenhum e ser feliz”*-N9). Esta foi uma dimensão apenas mencionada por indivíduos pertencentes ao turno rotativo diurno-noturno e fixo noturno.

3.4 Projetos de vida

Por fim, os **“Projetos de vida”** foram a última temática desenvolvida ao longo das entrevistas. A partir daqui foi possível conhecer detalhadamente os projetos futuros dos indivíduos a nível profissional e pessoal/familiar e ainda, compreender as suas análises subjetivas associadas a cada um deles. Assim, este tema foi dividido em duas categorias **“Projeto profissional”** e **“Projeto parental”**, uma vez que, foram os dois grandes objetivos de vida mencionados por todos os participantes a curto prazo e longo prazo.

Desta forma, o **“Projeto Profissional”** inclui as razões que os participantes associam à sua aposta nestes projetos e ainda, as causas relacionadas com o adiamento dos mesmos. Assim, surgem três subcategorias, sendo a primeira o **“Adiamento”**, maioritariamente aliado a questões académicas, isto é, o facto de terem sido *“obrigados”* a começar a trabalhar relativamente cedo, devido a necessidades financeiras familiares, fez com que não tivessem oportunidade de prosseguir objetivos académicos e ingressar no ensino superior. Os relatos demonstram que muitos deles sentiram que não eram capazes de conjugar os dois domínios

ou que os salários não seriam suficientes para suportar as despesas familiares em conjunto com um curso superior (*“... como tenho que ajudar em casa, não pude ir para a faculdade. A nível académico era complicado porque eu não podia correr o risco de juntar para o curso e tirar o curso e não estar a trabalhar ... Mesmo que ficasse a part-time não ia conseguir ajudar o suficiente em casa. Então pronto foi mesmo uma coisa que eu gostava de fazer, mas não pôde ser”-P8*). Assim, verifica-se nos relatos dos participantes alguma angústia e arrependimento inerente a este adiamento que acreditam ter impacto profissional (*“Eu acho que posso dizer que devido à minha imaturidade da adolescência acabei por não dedicar o tempo que devia a nível académico e veio a ser prejudicial no futuro. Considero isso um erro. Mas também a minha vida nunca permitiu. Eu comecei a trabalhar logo aos 17 anos a fritar batatas na [empresa]”-N9*). O trabalho por turnos neste contexto surge também como uma dificuldade inerente ao investimento formativo em indivíduos com cargas horárias mais pesadas (*“gostava de ter um bocadinho mais tempo para tirar formações... Não tenho tempo. Lá está, nos shoppings, como tens horários rotativos, a maior parte dos cursos são pós-laboral ou só no horário diurno. Acabas por não conseguir porque tens de estar sempre a pedir trocas e já sabes que não vão ser aceites” -A1*).

Ainda associado à categoria do **“Adiamento”** surgem relatos de participantes que se viram obrigados a abdicar da progressão de carreira dentro da sua empresa devido ao facto de terem filhos ainda pequenos e, por isso, ainda muito dependentes deles. Estas eram propostas que exigiam despende mais tempo para a vida profissional o que se mostrou ser um fator contra aquilo que pretendiam no momento atual das suas vidas. Da mesma forma, indivíduos sem filhos acreditam que a sua concretização poderá anular as possibilidades de progressão. Podemos assim dizer que existe uma perceção de influência negativa da parentalidade nas hipóteses de progressão de carreira.

A segunda subcategoria relacionada com os projetos profissionais diz respeito à **“Manutenção”** do tipo e turno de trabalho, ainda que este seja avaliado por todos os participantes como gerador de consequências negativas. Assim, procurou-se perceber quais as razões associadas à sua permanência, pelo que foi possível concluir que, a estabilidade profissional e financeira gera uma sensação de segurança que faz com que os indivíduos se mantenham neste tipo de trabalho, independentemente do turno. Os participantes associam a estabilidade profissional à existência de contratos de efetividade nas suas empresas e a salários que consideram satisfatórios. Neste sentido, apesar de demonstrarem vontade em mudar devido à insatisfação que sentem com o seu turno, os relatos mostram algum receio em trocar o certo pelo incerto. Assim, o medo face à mudança em simultâneo com a sensação de estabilidade, provoca uma acomodação a este tipo de vida, criando-se hábitos e rotinas que emergem do turno de trabalho e assim permanecem durante vários anos, ignorando as consequências ao nível familiar (*“Pelo facto de ser efetivo, isso ajudou. Porque pelo sim pelo não, sabes que ao fim do mês está ali, é certo (...) paga-te as contas e fazes a tua vida com ele”-E7*). Alguns participantes

mencionam ainda o gosto pelo tipo de trabalho que desempenham, percebendo-o como dinâmico e motivador, sendo outra razão que os leva a adiar a mudança (*“porque é um trabalho que me dá gosto e apesar de ser complicado lidar com o público, eu gosto, são dias sempre diferentes, o que faço no dia-a-dia é sempre o mesmo, mas vai surgir sempre coisas novas, novos desafios e novas dificuldades e isso é motivante de certa forma e acaba por compensar as desvantagens”-D4*). Importa ainda salientar que, um dos participantes integrados no turno noturno e com um cargo associado ao seu papel profissional, menciona que, em caso de troca de turno este perderia a possibilidade de o manter, sendo essa uma das razões que o leva a permanecer no mesmo, ainda que tenha indicado grandes dificuldades ao nível da conciliação entre o trabalho e a família no momento atual e nos seus projetos futuros.

A última subcategoria identificada foi a **“Mudança de função/carreira”**. Todos os participantes incluem-na nos seus projetos futuros ainda que por razões e de formas distintas. Existe o desejo de mudança de função pela procura de uma melhoria do horário de trabalho e abandono do trabalho por turnos, onde se destaca o horário diurno “normal” com folgas fixas ao fim de semana, de modo a estarem mais presentes nos dias em que a restante família também está disponível (*“A ideia era ajustar o nosso horário ao dos meus filhos, para poder ter o mesmo tempo livre que eles, quando eles tiveram em casa eu também estar presente e conseguir também aproveitar melhor o fim de semana com o meu marido. No fundo em família, os 4”-C11*). Esta procura pela melhoria dos horários de trabalho é comum a todos os turnos e a todas as faixas etárias estudadas. Apesar de terem sido referidas vantagens relacionadas com a possibilidade de folgas em dias úteis (acima mencionadas), de uma forma geral, os participantes demonstraram nesta categoria uma preferência mais vinculada pelas folgas ao fim de semana, por se aproximarem dos horários praticados por companheiros/as, filhos/as e restante familiar nuclear e alargada, sendo essa uma das razões que os leva a apostar numa mudança de função, salientando a dimensão das folgas em dias não úteis como algo que procuram para o seu futuro. A mudança de função/carreira foi também relatada como uma aposta no desenvolvimento de carreira ao nível das áreas académicas. Esta dimensão surge associada aos participantes em faixas etárias mais jovens, trabalhadores-estudantes, que revelam que os seus principais objetivos passam por apostar numa carreira nas suas áreas de formação e abandonar o contexto de centro comercial, que serve maioritariamente como complemento à sua vida atual (*“A longo prazo os objetivos profissionais passam primeiro por largar o shopping. Não é que eu tenha alguma coisa contra esse trabalho, não é isso, é largar porque eu estou a estudar para mais, não é para estar atrás de um balcão a vender sapatilhas. Quero dedicar-me à minha área...”-P3*). No entanto, alguns participantes mencionaram esta mesma aposta no desenvolvimento de carreira, contudo, com contornos um pouco distintos. Neste caso, referimo-nos a indivíduos de faixas etárias mais elevadas, trabalhadores por turnos há

cerca de 10 anos, que ingressaram neste contexto de trabalho quando ainda estavam a estudar, contudo, devido ao comodismo anteriormente abordado, permaneceram mantendo sempre a ideia de um dia regressar às suas áreas formativas. Assim, procuram retomar os estudos, tendo como objetivo o seu desenvolvimento profissional (*“... eu entrei nesta loja para conciliar com os estudos, entretanto tive que fazer uma pausa, mas eu quero realmente prosseguir esses objetivos e trabalhar nisso. Procuo uma vida melhor porque isto acaba por não ser vida para sempre, nem é onde me sinto realizada (...)”-E7*).

Por fim, esta mudança surge ainda por antecipação de desajustes à função. Os participantes percecionam o seu trabalho como pouco duradouro devido ao padrão de imagem e idade que se associa a este tipo de contexto. Neste sentido, alguns participantes acima da faixa etária dos 30 anos e já efetivos na sua empresa, revelam que procuram agora apostar numa mudança de função/carreira como forma de antecipar esta questão, que acreditam que será brevemente colocada em cima da mesa por parte das entidades patronais (*“Estou num meio onde a idade é muito valorizada. Sei que se não for eu a pensar nisso por mim, em algum momento será a própria empresa a dizer que eu já não poderei continuar” -E7*).

Dentro dos projetos mencionados pelos participantes, o **“Projeto Parental”** teve também grande destaque. Nesta categoria estão agregados os relatos dos participantes que concretizaram o projeto parental, em comparação com os indivíduos que têm vindo a adiar esta questão por influência profissional ou apenas por ainda não considerarem o momento certo, priorizando outros objetivos.

“Da expectativa à concretização” é uma subcategoria que agrega os relatos dos participantes com filhos, em retrospectiva sobre o seu inicial planeamento e fazendo uma análise atual da parentalidade, salientando as principais dificuldades. Desta forma, foi possível concluir que existia um certo desconhecimento anterior ao nascimento dos filhos, relativamente às possíveis complicações associadas ao trabalho por turnos. Depois de conjugar as duas dimensões, todos os participantes com filhos independentemente do turno, analisaram a sua situação como geradora de dificuldades, pela falta de tempo para os filhos e pela dificuldade em encontrar locais ou pessoas que pudessem tomar conta deles nos períodos em que estes se encontram a trabalhar. Desta forma, relatam fortes necessidades de alterações futuras a este nível (*“Antes de ter filhos isto nem era um tema, fazia qualquer tipo de horário, mas depois de os ter começamos a sentir as dificuldades e a perceber as necessidades e começamos a pensar um bocadinho no futuro e no tempo que queremos dedicar aos nossos filhos. Não será algo imediato, mas são alterações que irei fazer” - C11*).

Alguns participantes descreveram mudanças que já se viram obrigados a fazer a nível de horários de trabalho para conseguir conciliar a questão profissional com a parentalidade,

contudo, estas alterações estão por vezes associadas a maiores dificuldades conjugais, pois a única solução encontrada passa por ter sempre um dos elementos do casal a cuidar dos filhos e outro a trabalhar, revezadamente (*“Tivemos que pensar e nessa altura eu ficava com ela durante o dia e passei a trabalhar de noite, quando o meu marido chegava a casa, ficava com ela o resto da noite”-V10*). Podemos assim dizer que, apesar de alguns participantes mencionarem um certo planeamento do projeto parental, este mostrou-se mais difícil na fase posterior à sua concretização por falta de experiência da conjugação das duas dimensões (*“Quando o meu filho foi planeado, nós tivemos que ter em atenção os meus horários e os horários do pai claro. Foi planeado e foi pensado e já sabíamos que mantendo estes trabalhos ia sempre complicado. Mas claro que depois de o ter e de tentar conciliar as duas coisas, cada vez mais está no pensamento tentar arranjar outra coisa que seja mais fácil para conciliar os horários”-A1*). Por isso, esta é uma das razões que leva os participantes a procurarem mudanças profissionais, apostando em horários mais próximos dos ditos “comuns” na sociedade. Desta forma, associam-se uma vez mais estas dificuldades ao trabalho por turnos, independentemente do turno de trabalho em concreto.

De referir que, mesmo já tendo um filho, alguns participantes assumem estar no momento atual a desistir de um plano de segundo filho devido às dificuldades mencionadas (*“Nós até gostávamos de ter outro filho, mas começamos a pensar nisto tudo e não, não, não ... se já com um é complicado gerir isto tudo, imagine com dois (...) Era uma coisa que queríamos muito, mas com o passar do tempo estamos a começar a desistir da ideia. Não temos facilidades, nem meios para depois estar com eles”-V10*).

No caso dos indivíduos sem filhos foi possível verificar que todos têm o projeto parental como uma meta futura. A partir daqui, pretendeu-se perceber quais as razões que justificavam o facto de o mesmo ainda não ter ocorrido, apesar de se encontrarem em fases de vida propícias à sua realização. Neste sentido, concluiu-se que existem alguns impedimentos que limitam o projeto parental e que levam ao seu adiamento, sendo o mais referido pelos participantes a dificuldade de estabelecimento de relações conjugais estáveis, particularmente mencionada pelos trabalhadores em turnos fixos noturnos. Contudo, é importante frisar que estes participantes não definem esta questão como **“Adiamento”**, no entanto, referem que o facto do seu turno não permitir criar relações estáveis e duradouras leva a que o projeto parental nunca chegue a ser colocado como hipótese (*“Eu sempre achei que ia ser mais cedo, mas pronto, as circunstâncias da vida levaram para outras coisas. Não foi adiado. Apenas ainda não surgiu a oportunidade e a forma certa disso acontecer ... Mas posso dizer que tem outras implicações que depois acabam por levar a isso. Por exemplo, as relações que tive, acabaram por não resultar porque os horários não davam ... torna-se complicado manter uma relação se não tiveres tempo para estar com a pessoa. E nesse sentido sim, tem um impacto super negativo. Não digo que adiei ter filhos porque as próprias relações não resultaram. (...) Pelo facto de ser um turno noturno e o facto de não ter os fins de semana, tudo isto, quando estamos com alguém com um horário dito normal, restringe logo o avançar das coisas” -E7*).

Torna-se relevante destacar o caso específico de um participante que, apesar de mencionar o desejo da parentalidade, mostra-se já um pouco conformado com o facto de não ter filhos. Este é um indivíduo na faixa etária dos 30 anos, integrado no turno noturno, solteiro, mas mantendo uma relação amorosa. Este revela que o facto de conseguir manter a sua relação conjugal estável se deve à sua companheira ter já um filho. Apesar das dificuldades no projeto parental associadas ao turno de trabalho onde se insere, este acredita que o facto de a sua companheira não depender dele para também ela concretizar este objetivo é uma das razões que ajuda a manter a sua relação estável e duradoura.

Foi ainda possível identificar uma subcategoria relativa ao **“Projeto Parental”** que integra os relatos dos participantes sem filhos que se encontram a reunir as condições que consideram necessárias para a sua concretização - **“A reunir condições”**. Neste caso, destaca-se a subcategoria **“Preocupação com a idade”**, referente a participantes mais velhos que ressaltam o avançar da idade como um fator a ter em conta no planeamento da parentalidade. Destacam ainda o facto da família que os rodeia alertar para esta questão, exercendo uma ligeira pressão na sua concretização. Desta forma, verifica-se uma forte influência da idade no planeamento da parentalidade.

Uma outra questão bastante abordada nesta temática por todas as faixas etárias e em todos os turnos de trabalho, diz respeito à **“Influência do horário de trabalho atual”** na concretização do projeto parental. Assim, foi possível concluir que, quando se fala em futuro a longo prazo, todos os indivíduos demonstram uma necessidade de mudança de horários de trabalho como forma de poder assim investir na sua vida futura. Neste sentido, a aposta na parentalidade não é exceção. Os participantes percecionam como instável, pouco saudável e geradora de uma fraca qualidade de vida a possibilidade de concretizar o desejo da parentalidade mantendo o trabalho por turnos, isto porque, acreditam que este se associa à impossibilidade de acompanhamento da criança, ausência permanente nos momentos em que esta necessita de suporte parental e instabilidade na vida da criança que nunca chega a saber quando terá os pais presentes (*“... se daqui a uns anos quiser ter um filho, como é que eu vou andar? Olha hoje estou de tarde, hoje estou de manhã, hoje estou à noite. Não ...não posso, não posso ter um horário que só me o deixa ir levar e chegar a casa e ele já estar a dormir”*-B6). Assim, a parentalidade surge sempre associada a impactos e consequências negativas tanto para a criança como para o próprio indivíduo e ainda, para a relação conjugal e o agregado familiar (*“Mesmo o meu namorado tendo facilidade de horários, com um filho agora nesta situação, alguma coisa iria ficar para trás. E se não houvesse alterações no meu trabalho, provavelmente seria a vida a dois que acabaria por se ressentir disto, porque um ia estar mais num turno e no outro dia noutro turno para conseguirmos ter sempre um de nós com o nosso filho”* -P2). Desta forma, optam por

aguardar pela oportunidade certa para alterar as suas funções, ajustando o horário de trabalho às suas necessidades, preferindo sempre turnos diurnos com folgas fixas ao fim de semana por facilitarem a aposta nos objetivos de vida familiar (*“... há muitos empregos que é sempre de segunda a sexta, fixo. Provavelmente teria de optar por um trabalho assim em que sei que tenho sempre a noite e o fim de semana para a minha família...”*-P8). No entanto, assumem que esta será sempre uma questão a ter em conta junto do companheiro/a, sendo necessário avaliar a situação financeira do casal.

Por fim, a última subcategoria relacionada com o projeto parental diz respeito ao investimento na **“Estabilidade profissional”** anterior à aposta na concretização dos objetivos de vida familiar, onde se inclui a parentalidade. Este domínio abrange relatos de participantes de faixas etárias mais jovens, a baixo dos 30 anos, que integram este emprego maioritariamente como complemento ao seu percurso académico. Assim, apesar de incluírem a parentalidade nos seus projetos, assumem que ainda não estão nessa fase de vida, apostando atualmente em investimentos profissionais principalmente nas suas áreas de formação. Desta forma, priorizam a finalização dos estudos, o abandono do trabalho em contexto de centro de comercial e por turnos e a entrada no mercado de trabalho na sua área académica, como forma de estabilizar profissional e financeiramente, estando assim reunidas as condições que consideram necessárias para posteriormente avançar para a parentalidade (*“... eu já defini que até chegar onde eu quero chegar, não vou ter nada desse tipo de responsabilidades, nem vou pensar nisso. Imagina, se as coisas correrem mal e daqui a três anos eu ainda continuar aqui, então não será daqui a três anos, vai ter que ser adiado ... Tenho que atingir os objetivos profissionais...”*-B6).

Verifica-se assim que o trabalho por turnos exerce uma influência negativa ao nível dos objetivos familiares. Contudo, esta depende das metas de vida de cada um dos indivíduos, o que surge frequentemente relacionado com os seus projetos profissionais. Desta forma, é possível concluir que o turno rotativo diurno é tido como o mais vantajoso em termos de projetos pessoais e familiares. Ainda assim, os projetos profissionais são percecionados como a grande prioridade, sendo que a parentalidade depende da concretização dos mesmos.

Por último, não é possível relacionar o adiamento de projetos profissionais com o trabalho por turnos, mas sim a determinadas características de vida familiar, nomeadamente, dificuldades económicas do agregado e a existência de filhos no mesmo.

4. DISCUSSÃO

4.1 Influência do turno de trabalho na percepção de (des)vantagem na articulação trabalho-família

Os indivíduos tendem a procurar o equilíbrio entre todas as dimensões da sua vida, considerando a família e o trabalho como os principais domínios. Ao realizar esta investigação junto de trabalhadores integrados em tipologias de trabalho por turnos, foi possível confirmar as diretrizes mencionadas pelo modelo do balanço de vida (Seiwert & Cooper, 2008). Contudo, concluiu-se que este balanço nem sempre é passível de concretização, principalmente em contextos específicos de trabalho como este, que levam os trabalhadores a viver em ritmos muito distintos da população em geral e, por vezes, da sua própria família. Neste sentido, para além do evidente impacto negativo do trabalho por turnos na vida familiar, importa ainda frisar que, de forma unanime, os participantes associam o contexto de trabalho em centro comercial às principais dificuldades de articulação trabalho-família sentidas. Isto é, o trabalho por turnos torna-se pouco facilitador em termos de tempo disponível para a vida pessoal e familiar quando acontece neste contexto específico, devido às exigências de disponibilidade de trabalho durante os fins de semana e em horários noturnos, sendo esta a principal desvantagem referida pelos participantes e que surge em sintonia com a literatura científica. Há assim uma limitação no que toca aos contactos sociais, tanto a nível familiar como em relação aos pares, justificado pelo desfasamento dos horários destes trabalhadores relativamente à sociedade (Melo, 2001; Simões, Marques & Rocha, 2010). Tal como referido pelos próprios, são estes que se encontram em oposição à vida comum e percecionada como “correta”, pelo que parecem surgir por vezes, indícios de frustração e tristeza face a esta consequência o que, segundo a literatura, se pode vir a associar a problemas do foro psicológico e emocional (Martins & Martins, 1999).

Esta questão torna-se mais relevante quando os indivíduos apresentam um contexto familiar composto por companheiro/a e/ou filhos. Nestes casos a preocupação com a articulação trabalho-família tende a aumentar, assim como os seus impactos negativos. Desta forma, foi possível concluir que as relações matrimoniais tendem a ser as mais sacrificadas. O trabalho por turnos prejudica a qualidade das relações conjugais e pode levar a uma sobrecarga do/a companheiro/a face às responsabilidades relativas à parentalidade. Este facto é citado por estudos realizados anteriormente e confirmado nesta investigação (Adams *et al.*, 1986; Costa, 1996 *cit por* Martins & Martins, 1999; Souza & Borges, 2007). Contudo,

importa salientar que esta mesma desvantagem foi também percebida como uma estratégia de conciliação, a abordar na secção seguinte.

Os impactos biológicos principalmente ao nível da saúde e do sono são também referidos pela literatura e confirmados nos dados recolhidos. Os turnos rotativos diurnos-noturnos são os que se encontram mais expostos à problemática, pela constante dessincronização dos ritmos circadianos que dificulta a aquisição de rotinas e hábitos de vida e de sono.

Tal como se esperava através das evidências científicas, o trabalho por turnos é também gerador de vantagens (Shen e Dicker, 2008; Rodrigues, 1998). Os resultados deste estudo indicam que estas vantagens passam pelos benefícios económicos e financeiros, pela possibilidade de deslocação a serviços nos seus horários de abertura e a possibilidade de conjugar outras atividades profissionais ou académicas. De uma forma geral, os participantes não parecem evidenciar vantagens de relevo relativamente ao domínio familiar, à exceção da maximização do empenho destes profissionais nas atividades familiares durante o pouco tempo que têm para as mesmas. Os relatos obtidos demonstraram que há assim um maior aproveitamento do tempo livre e uma redução dos conflitos mais comuns entre os elementos da família, o que é percebido pelos mesmos como positivo.

Alguns participantes mencionaram ainda o tipo e o turno de trabalho como adequados às suas preferências pessoais, destacando a flexibilidade do contexto associado à ausência de rotinas monótonas. Assim, foi possível confirmar a existência de um conjunto de fatores que influenciam a tolerância a este tipo de trabalho (Martins & Martins, 1999; Moreno, Fischer & Rotenberg, 2003), nomeadamente fatores subjacentes a características individuais. No entanto, não é possível garantir a influência comum de fatores como a idade e/ou sexo dos participantes. Em contrapartida, verificou-se uma forte influência de fatores organizacionais, nomeadamente, a possibilidade de gestão do próprio horário de trabalho de acordo com as necessidades pessoais e familiares, assim como, o conhecimento da escala horária com antecedência suficiente para permitir uma organização plena da vida familiar. Os resultados indicam ainda uma influência de fatores sociais associados ao apoio do cônjuge e da família alargada, assumidos como duas das principais estratégias de conciliação utilizadas quando os indivíduos têm filhos.

Analisando estes resultados, verifica-se a existência de pelo menos três perspetivas de articulação trabalho-família, tendo por base a teoria do papel e de *spillover*. Comum a todos os participantes encontram-se fortes impactos desta tipologia horária no domínio familiar, o que nos permite verificar a existência de um conflito de papéis trabalho-família

ou *spillover* negativo (Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Marks, 2000). Tal como se verifica na literatura, por norma este conflito deve-se a um intenso envolvimento no trabalho, com fortes exigências de tempo diário dedicado ao mesmo (Seiwert & Cooper, 2008). Neste sentido, o mais comum parecem ser os conflitos baseados no tempo. Os relatos dos participantes indicam que, em oposição ao que consideram ser o mais saudável e gerador de maior qualidade de vida, o seu trabalho é pouco facilitador de tempo disponível para a família. O facto de passarem a maioria do seu tempo no trabalho e em horários incompatíveis com a sociedade em geral, faz com que se vejam obrigados a descurar dos momentos em família e, por isso, avaliem negativamente a sua articulação entre os dois domínios. Desta forma, as exigências dos dois papéis mostram-se incompatíveis devido à irregularidade destes horários de trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985). Verificou-se ainda a existência de conflitos baseados em tensão, associados a indivíduos com cargos profissionais mais exigentes. Estes participantes referem assim que as preocupações relacionadas com o trabalho interferem na qualidade do tempo dedicado à família.

Em contrapartida, surgem relatos que se associam ao conceito de ajuste entre a dimensão familiar e profissional, nomeadamente em trabalhadores integrados em turnos rotativos diurnos, justificado pela frequência simultânea de experiências de conflito e de enriquecimento. Ou seja, apesar de existirem aspetos que consideram negativos, principalmente a nível familiar, consideram-se satisfeitos pela possibilidade de estarem presentes diariamente com a sua família nuclear, ainda que por tempo limitado. Assim, quando comparados com turnos fixos noturnos ou turnos rotativos diurnos-noturnos, estes demonstram-se mais satisfeitos e percecionam uma maior qualidade de vida. Confirma-se assim que os turnos rotativos diurnos-noturnos e fixos noturnos parecem ter uma maior dificuldade de ajuste (Grzywacz, 2016). Ainda relacionado com a experiência de ajuste trabalho-família, concluiu-se que a opção pela permanência nesta tipologia de horário se deve sobretudo à segurança e estabilidade profissional e económica que encontram nos seus locais de trabalho e que lhes permite proporcionar bem-estar à sua família, sobrepondo-se às desvantagens assinaladas (Risman & Johnson-Sumerford, 1998; Matias & Fontaine, 2014).

Neste sentido, apesar de existirem indicadores de aproximação ao conceito de equilíbrio entre as duas dimensões, segundo a teoria do papel o mesmo não se poderá garantir, isto porque, há um desajuste entre o tempo despendido com cada uma delas, percecionando o trabalho como o domínio com mais tempo investido e impedindo assim, um maior envolvimento na vida pessoal e familiar. Apesar disto, alguns indivíduos assumem o seu bem-estar geral, salientando que as desvantagens estão inerentes a todos os tipos de

trabalho em qualquer tipologia horária. Importa assim salientar que a sua fundamentação parece surgir de características específicas de cada um dos participantes, de forma independente, tais como, as suas características de personalidade, a forma como o horário de trabalho se enquadra no seu contexto e estilo de vida e ainda, os objetivos que cada um deles tem para a mesma.

Para concluir, é importante frisar que, apesar de todas as implicações familiares causadas pelos diferentes turnos, o turno noturno foi tido como o menos facilitador de rotinas familiares satisfatórias. Pelo contrário, dependendo da rotatividade dos restantes turnos tornava-se possível criar rotinas e planejar antecipadamente os dias como forma de alcançar algum equilíbrio, sendo o turno rotativo diurno o que mais surge associado a percepções de satisfação.

4.2 Principais estratégias de conciliação trabalho-família em trabalhadores por turnos

A análise dos dados permitiu enumerar um conjunto de estratégias de conciliação trabalho-família frequentemente utilizadas pelos trabalhadores por turnos entrevistados, tendo sido possível verificar algumas semelhanças relativamente às evidências científicas anteriores.

As estratégias de conciliação são utilizadas como forma de colmatar as desvantagens deste tipo de trabalho e minimizar o conflito entre o trabalho e a família, contudo, estas dependem do horário de trabalho em conjunto com as circunstâncias de vida familiar. Assim, as tipologias de horário de trabalho por turnos por si só não parecem ser suficientes para justificar a opção por uma determinada estratégia, estas dependem ainda dos horários desempenhados pelo companheiro/a e/ou restante família e do tipo de agregado. No entanto, os resultados obtidos parecem indicar que indivíduos integrados em turnos rotativos diurnos apresentam uma maior facilidade de organização entre a dimensão profissional e familiar quando comparados com os turnos rotativos diurnos-noturnos e fixos noturnos, isto porque, o tempo que estes indivíduos dedicam ao trabalho corresponde ao período laboral “normal” da sociedade.

Foi ainda possível concluir que, as medidas políticas de apoio à conciliação dos trabalhadores são insuficientes no que toca ao trabalho por turnos, protegendo os indivíduos em situações muito específicas e por períodos de tempo muito curtos (ex.: licenças de maternidade). No mesmo sentido, no que respeita ao trabalho em centro comercial, parece existir uma certa despreocupação face à vida familiar dos seus profissionais, fundamentada na inexistência de medidas organizacionais de promoção da gestão trabalho-família, não

considerando assim as dificuldades relacionadas com o trabalho por turnos neste contexto. Contudo, a flexibilidade surge pontualmente para satisfazer as necessidades dos trabalhadores, no entanto, verifica-se a partir dos relatos que esta flexibilidade corresponde à exceção e surge, na maioria das vezes, em resposta a pedidos feitos pela própria empresa. Denotam-se ainda, genericamente, resistências à possibilidade de mudanças de turno justificadas por questões familiares. Neste sentido, os participantes acreditam torna-se fundamental a esquematização de estratégias de conciliação trabalho-família mais eficazes e por isso, centradas na sua própria organização. As estratégias individuais são por isso as mais utilizadas no sentido de evitar ou atenuar os conflitos trabalho-família e passam pelo estabelecimento de limites profissionais, como a recusa de horas de trabalho extraordinárias; a otimização do tempo através da conjugação dos horários livres com os da restante família; a preservação de momentos específicos e previamente planeados para dedicar à família (através do estabelecimento do “Dia da Família”), procurando o fortalecimento desses laços; e ainda, a manutenção dos contactos via telefónica colmatando a impossibilidade de convívio presencial.

Concluiu-se ainda que é imprescindível uma forte rede de suporte para que estes indivíduos consigam uma melhor conciliação dos dois domínios. Neste campo, as estratégias mais citadas foram o apoio do cônjuge e a respetiva divisão de tarefas e ainda, o recurso a elementos da família alargada como apoio, principalmente quando há filhos no agregado. A literatura sugere que esta estratégia é das mais utilizadas quando os horários de trabalho são incompatíveis com as instituições de ensino, o que se confirmou nos dados recolhidos. Contudo, a primeira opção destes indivíduos parece sempre ser a organização entre o casal, pelo que, o recurso aos avós/tios ocorre apenas quando o mesmo não é possível. Acredita-se que este facto é justificável através dos turnos de trabalho desempenhados: no caso dos turnos rotativos diurnos-noturnos a opção passa maioritariamente pelo suporte da família alargada, principalmente quando ambos os pais desempenham um trabalho por turnos; em contrapartida, o turno rotativo diurno surge associado a uma maior facilidade de gestão entre o casal, quando o companheiro/a está integrado numa tipologia horária coincidente. Contudo, importa referir que, quando os elementos do casal apresentam turnos semelhantes e não têm a possibilidade de apoio externo por parte de outros elementos da família, isto leva a que os mesmos tenham de se organizar entre si, pelo que, por vezes se vejam obrigados a optar pela frequência de um deles no turno noturno. Desta forma, garantem o cuidado permanente dos filhos e o seu total acompanhamento, assumindo entre eles a divisão de tarefas relativas aos mesmos, no entanto, denota-se nestes casos uma perda na qualidade da

relação conjugal. Assim, concluiu-se que o próprio turno noturno é tido como uma estratégia quando as famílias não apresentem outras soluções, o que é confirmado pela literatura (Grzywacz, 2016).

Desta forma, as estratégias de conciliação envolvem maioritariamente uma boa gestão do tempo que “sobra” do trabalho, exigindo uma forte capacidade de organização de todos os envolvidos (Andrade & Fontaine, 2011). Considera-se importante frisar que, as medidas de cariz organizacional apesar de inexistentes são tidas como fundamentais e emergentes na facilitação de uma eficaz e satisfatória articulação trabalho-família destes profissionais.

Os resultados obtidos nesta investigação permitiram ainda conhecer os significados atribuídos ao conceito de articulação trabalho-família. As respostas a esta questão direccionaram-se para aquilo que acreditam ser a efetiva articulação trabalho-família, que na maioria dos casos relatados não está em sintonia com a realidade das suas vidas atuais. As perceções subjetivas traduziram-se em metas desejadas e medidas, comportamentos e estratégias que consideram necessários adotar para que o mesmo seja alcançado. Neste sentido, os participantes foram unânimes quanto aos significados atribuídos, defendendo que só existirá uma boa articulação trabalho-família se a carreira profissional for facilitadora de tempo e espaço para o estabelecimento de rotinas familiares adequadas. Assim, destacam os ajustes aos horários de trabalho (Carneiro & Silva, 2015), a compreensão por parte dos que os rodeiam (Moreno, Fischer & Rotenberg, 2003) e a segmentação das dimensões (Groysberg e Abrahams, 2014) como as principais estratégias a alcançar.

4.3 A relação entre o trabalho por turnos e os projetos de vida dos jovens adultos

Apesar do aumento da frequência de projetos de vida alternativos, verifica-se a continuação da tendência mais recorrente de circuitos de vida tradicionais sendo o investimento nos objetivos profissionais e familiares as duas dimensões com maior peso na vida dos jovens (Guerreiro & Abrantes, 2004). Ainda que afirmem e incluam os planos de vida familiar e a parentalidade nas suas metas futuras, é unanime que a sua concretização acontece apenas quando as carreiras profissionais tendem a estar estabilizadas. Os dados recolhidos demonstram assim o adiamento constante destes objetivos familiares. Tal como já teorizado por autores como Arnett (2000) estamos perante um prolongamento da juventude, justificado pela priorização dos objetivos de carreira, associados a um aumento dos anos de escolaridade e ainda, dificuldades económicas e sociais que no seu conjunto, levam a que os indivíduos abandonem a casa dos pais mais tardiamente e invistam na

construção das suas famílias também em faixas etárias mais elevadas. As entrevistas realizadas junto de jovens adultos permitem-nos justificar este fenómeno a partir de duas grandes dimensões: a aposta na carreira profissional através da especialização académica e ainda, a instabilidade económica e as dificuldades sociais que fazem com os jovens sejam obrigados a começar a trabalhar mais cedo e por isso, abandonem os estudos superiores, contudo, sem a estabilidade necessária para sair de casa e investir no seu futuro. Neste sentido, concluiu-se que os planos familiares se tornam cada vez mais dependentes da carreira profissional que se quer de sucesso e capaz de responder às exigências do mundo atual. No que respeita aos indivíduos em faixas etárias mais jovens denota-se a procura de sucesso académico como prioridade, com o objetivo de alcance de estabilidade profissional, com horários justos e adaptados à vida familiar, com salários capazes de suportar as exigências da parentalidade e associados à felicidade em desempenhar funções nas suas áreas de interesse.

No que concerne à parentalidade, os 30 anos parecem ser já um indicador numérico falso. No contexto de trabalho por turnos em centro comercial apontam-se faixas etárias acima dos 30 anos para a concretização do primeiro filho, salientando a influência negativa deste contexto específico no seu planeamento. Podemos assim dizer que este tipo de trabalho influencia o projeto parental, estando associado a indisponibilidade e incerteza face à capacidade de acompanhar com qualidade a vida e educação dos filhos, principalmente em indivíduos integrados em turnos noturnos (Begall, Mills & Ganzeboom, 2014).

Ainda relativamente a este turno, há um evidente impacto negativo do mesmo nas relações conjugais. Citado por trabalhadores que já se encontram neste turno fixo há vários anos e pertencentes a faixas etárias acima dos 30 anos, verifica-se que associam a dificuldade de estabelecimento de relações conjugais estáveis com o alcance da parentalidade, o que é também confirmado pela literatura (Perry-Jenkins *et al.* 2007; Presser 2000; Schulz *et al.* 2004; White & Keith 1990 *cit por* Begall, Mills & Ganzeboom, 2014). O trabalho em turno noturno origina um desencontro permanente entre o casal quando o horário de ambos é díspare. Este desencontro parece impactar na longevidade da relação e, consequentemente, na estabilidade que é vista como necessária para o avanço na decisão da parentalidade. No caso dos indivíduos integrados em turnos rotativos diurnos-noturnos e rotativos diurnos, parece haver uma maior facilitação na manutenção destas relações conjugais e no consequente projeto parental.

No entanto, em oposição à literatura citada, os indivíduos do turno rotativo diurno-noturno ou fixo noturno que já têm um filho, não contemplam a possibilidade de nascimento

do segundo filho, ao contrário do que acontece em turnos rotativos diurnos. Assim, apesar de demonstrarem essa vontade, os trabalhadores destes turnos consideram a concretização deste projeto parental mais difícil. Estes indivíduos apontam como motivo o facto da gestão trabalho e parentalidade, isto é, de articulação dos seus horários de trabalho com o papel parental ser já extremamente difícil, pelo que um segundo filho tornaria esta gestão numa sobrecarga excessiva.

No mesmo sentido, os participantes de faixas etárias mais jovens e que percecionam este trabalho como complemento aos seus percursos académicos, avaliam o contexto e tipologia de trabalho como restritivo no que toca aos objetivos e metas pessoais e familiares, evidenciando que, permanecendo nestas condições de trabalho, adiariam constantemente a decisão de ser mãe/pai.

Assim, denota-se em todos os participantes uma vontade de mudança de trabalho e/ou de turno, como forma de atingir aquilo que consideram ser uma boa articulação trabalho-família. Desta forma, parece verificar-se que independentemente da tipologia de turno de trabalho e do respetivo cargo, os empregos em centro comercial são tidos como locais de transição e com pouca perspetiva de futuro a longo prazo. Contudo, o receio de trocar o emprego atual tido como certo, por um novo e incerto; e as próprias dificuldades do mercado de trabalho levam a que haja um constante adiamento da mudança e, por consequência, dos projetos (Andrade, 2010). Foi ainda possível de evidenciar nas entrevistas, que estas decisões e adiamentos aumentam a ansiedade e preocupação face à idade tida como adequada para a parentalidade, o que parece impactar negativamente no estado emocional dos trabalhadores com mais de 30 anos, que se mantêm a coabitar com os pais e estagnados relativamente a objetivos profissionais e familiares.

Importa ainda frisar que, nem só o trabalho por turnos influencia o domínio familiar, ocorrendo também o inverso. Certas circunstâncias de vida, nomeadamente a existência de filhos, foram apontadas como tendo influência negativa na progressão de carreira neste contexto. No entanto, no que diz respeito aos projetos futuros, verifica-se que a aposta no desenvolvimento profissional passa maioritariamente pelo abandono do trabalho em centro comercial e pela procura preferencial por horários de trabalho com maior tempo livre ao fim de semana, melhorando a possibilidade de articulação dos dois domínios.

5. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivos explorar de que forma o turno de trabalho influencia os projetos de vida em jovens adultos e como estes analisam e gerem a sua articulação trabalho-família, ficando a conhecer as principais estratégias de conciliação por eles utilizadas.

Assim, importa frisar que a leitura e análise dos dados recolhidos não pode nunca descurar o contexto de onde estes surgem, o centro comercial, que devido às suas especificidades e exigências ao nível de dias e horário de trabalho praticado (aberto cerca de 363 dias por ano com turnos de trabalho diurnos e/ou noturnos) parece estar associado aos impactos negativos da articulação trabalho-família, causando descontentamento nos trabalhadores e sendo visto como um contexto gerador de dificuldades nas suas vidas pós-laborais. Desta forma, o foco neste setor em específico não permite generalizar os resultados deste estudo a outras atividades profissionais onde o trabalho se encontra também dividido em turnos.

Tal como já evidenciado pela literatura, o trabalho por turnos acarreta inúmeras desvantagens nas diferentes vertentes da vida diária com impacto a curto e longo prazo. Falamos desde consequências biológicas ao nível da saúde, mas também socialmente, devido à forte dessincronização dos horários destes trabalhadores com a restante sociedade que leva a que o tempo disponível seja incompatível com o dos seus pares e elementos da família, quando estes se encontram integrados em tipologias de horário de trabalho díspares. Neste sentido, os impactos negativos surgem principalmente associados a turnos com envolvimento noturna.

Apesar de se verificar que o trabalho por turnos é tido como negativo, o mesmo é também percecionado como vantajoso em algumas dimensões, principalmente quando estamos perante um turno mais próximo do dito “horário normal”, como é o caso dos turnos diurnos. O mais comum ao nível dos impactos positivos diz respeito à questão financeira e à possibilidade de recorrer a serviços sem precisar de faltar ao trabalho ou perder um dia de férias. No entanto, esta investigação frisou ainda uma outra vantagem relacionada com a qualidade do tempo que, apesar de curto, é tido como passível de gerar um melhor aproveitamento do mesmo durante as folgas ou em pequenos momentos livres que surgem no dia-a-dia, sendo considerado também uma estratégia de conciliação entre o domínio profissional e familiar. Foi ainda evidente uma aproximação das estratégias de conciliação usadas entre os diferentes turnos de trabalho abordados, sendo a gestão de tempo e a

organização antecipada da semana as principais estratégias utilizadas por todos os turnos.

No entanto, as estratégias de conciliação têm por base o horário de trabalho e dependem dos recursos do meio envolvente (ex.: apoio do cônjuge e/ou da família alargada). De seguida, as características do contexto familiar podem também ser mais ou menos facilitadoras desta conciliação. Denota-se que quando as exigências familiares aumentam, existe uma maior preocupação e consciência tanto da necessidade de melhoria da articulação entre os domínios como das próprias estratégias a utilizar, que tendem a ser mais planeadas.

Um dos contributos deste estudo é o de analisar a relação entre o trabalho por turnos e os projetos, objetivos e metas futuras dos indivíduos, principalmente no que respeita ao domínio familiar. Neste âmbito, verificamos uma influência negativa deste tipo de trabalho nos projetos de vida familiar e na parentalidade, sobretudo no que respeita ao turno noturno e turno rotativo diurno-noturno. Os resultados indicam que os profissionais inseridos em tipologias de horário de trabalho por turnos tendem a sentir falta de tempo para investir com qualidade neste domínio. No mesmo sentido, estes justificam ainda o adiamento dos projetos familiares pela dificuldade em estabelecer relações conjugais estáveis, também estas muito associadas ao turno noturno. Assim, acreditam que essa aposta apenas poderá ocorrer aquando de uma mudança na sua profissão. Desta forma, apontam-se faixas etárias acima dos 30 anos para o planeamento da vida familiar, posterior ao sucesso académico, realização profissional com estabilidade e segurança financeira capaz de suportar as exigências familiares, permitir uma vida de qualidade e possibilitar o desenvolvimento de rotinas familiares satisfatórias.

Uma outra implicação importante desde estudo é o de promover estratégias que as famílias possam usar para estabelecer conciliações mais eficazes entre os dois domínios.

Apesar das conclusões obtidas, a presente investigação acarreta algumas limitações, nomeadamente, o número reduzido da amostra e algumas das suas características, como o facto de esta ser maioritariamente feminina. Ter acesso a mais perspetivas masculinas, diferentes configurações de sistemas de turnos e um maior número de participantes com filhos poderia permitir compreender as temáticas exploradas de forma mais diversa e aprofundada. Por isso, sugere-se a continuação do enfoque do presente estudo, particularmente, da relação entre os projetos de vida dos trabalhadores e estes contextos específicos de trabalho, uma vez que esta é uma dimensão ainda pouco estudada, mas com implicações importantes em termos de políticas de apoio à parentalidade.

Os resultados obtidos relativamente aos significados atribuídos ao conceito de articulação trabalho-família por estes trabalhadores em concreto são também dados de

relevância para o estudo deste fenómeno e assumem-se como pontos de partida para a sua investigação, uma vez que não foi possível comparar a informação recolhida com qualquer tipo de evidência científica.

Por fim, a partir dos resultados obtidos, salientam-se medidas de carácter organizacional orientadas para a facilitação da articulação de papéis de modo a permitir uma maior satisfação e bem-estar geral dos profissionais e, consequentemente, o aumento da produtividade e retenção de trabalhadores nas empresas do setor em causa. Assim, sugerem-se medidas de intervenção a curto prazo como a flexibilidade na gestão dos turnos e a organização prévia dos horários (ex.: horários mensais), de modo a que os trabalhadores tenham assim conhecimento antecipado dos mesmos e possam gerir mais eficazmente as suas vidas pessoais; e ainda, medidas com impacto a longo prazo, que passam pelo acompanhamento próximo e recorrente dos trabalhadores efetivos das empresas, dando oportunidade e abertura para ouvir as suas necessidades e sugestões. Deste modo, destaca-se o acompanhamento do seu ciclo de vida pessoal e profissional, através do conhecimento dos seus objetivos futuros, com o intuito de facilitar a sua concretização, sem comprometer o bom funcionamento da empresa. Isto é, juntos poderão construir soluções para colmatar ambas as necessidades, como por exemplo, através de políticas de mobilidade interna (objetivos profissionais), limitação de turnos noturnos para trabalhadores com filhos (objetivos familiares), apostando em soluções prévias, procurando evitar os desfasamentos inesperados. Tudo isto obriga à existência de equipas de Recursos Humanos fortes, coesas e direcionadas para um objetivo comum de bem-estar dos seus profissionais e de sucesso empresa em causa.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 15-21. doi: 10.17652/rpot/2017.1.12540
- Allen, T., & Paddock, L. (2015). How being mindful impacts individuals work-family balance, conflict, and enrichment: A review of existing evidence, mechanisms and future directions. In J. Reb & P. W. B. Atkins (Eds.), *Mindfulness in organizations* (pp. 213- 238). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Andrade, C. (2010). *Trabalho e Família na transição para a Idade Adulta*. Porto: Livpsic.
- Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Construção de uma Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional. *Laboratório de Psicologia*, 9(1), 35-48.
- Andrade, C. (2017). Medidas de conciliação da vida profissional e familiar: A visão dos diretores de recursos humanos. *Dedica: Revista de Educação e Humanidades*, 11, 101-114. doi: 10.30827/dreh.v0i11.6818
- Andrade, C. (2019). Contexto de transição para a idade adulta e antecipação da conciliação da vida profissional e familiar. In C. Andrade, S. Coimbra, M. Matias, L. Faria, J. Gato & C. Antunes (Orgs.), *Olhares sobre a Psicologia Diferencial* (pp. 125-139). Porto, Mais Leituras.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging Adulthood: a theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press.
- Arnett, J. J., & Tanner, J. (2006). *Emerging adulthood: Coming of the age in the 21st century*. Washington: American Psychological Association.
- Begall, K., Mills, M. & Ganzeboom, H. B. G. (2014). Non-Standard Work Schedules and Childbearing in the Netherlands: A Mixed-Method Couple Analysis. *Social Forces*, 93(3) 957–988. doi: 10.1093/sf/sou110
- Brandão, T., Saraiva, L., & Matos, P. M. (2012). O prolongamento da transição para a idade adulta e o conceito de adultez emergente: Especificidades do contexto português e brasileiro. *Análise Psicológica*, XXX (3), 301-313.
- Braun, V., & Clark, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research*, v. 3, n. 2, p. 77-101.
- Cantante, F. (2018). O mercado de trabalho em Portugal e nos países europeus: Estatísticas 2018. *Observatório das Desigualdades*. <https://doi.org/10.15847/ciesod/mercadodetrabalho>

- Carlson, D., & Frone, M. (2003). Relation of behavioural and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17 (4), 515-535.
- Carneiro, L., & Silva, I. S. (2015). Trabalho por turnos e suporte do contexto organizacional: um estudo num centro hospitalar. *International Journal on Working Conditions*, 9, 142-160.
- Casper, W. J., De Hauw, S., & Wayne, J. H. (2013). Concepts and measures in the work-family interface: implications for work-family integration. In D. A. Major & R. J. Burke (Eds.), *Handbook of work-life integration among professionals* (pp.35-57). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Chagas, D. (2015). Riscos Psicossociais no Trabalho: Causas e Consequências. *Revista Infad de Psicología*, 2(1), 439-446. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n1.v2.24>
- Colligan, M. J., & Rosa, R. R. (1990). Shiftwork effects on social and family life, In *Occupational Medicine*, Vol. 5, No.2
- Costa, G. (2003). Shift work and occupational medicine: an overview. *Occupational medicine*, 53(2), 83- 88. doi: 10.1093/occmed/kqg045
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (6.^a ed). Lisboa: RH Editora.
- Eurofound. (2014). *Riscos psicossociais na Europa: Prevalência e estratégias de prevenção*. <https://osha.europa.eu/pt/publications/executive-summary-psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>
- Eurofound. (2012, junho 2). *Fifth European working conditions survey*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/EF11821EN.pdf
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Greenhaus, H. J., & Beutell, J. N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510-531.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2003). When work and family collide: decide between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G.H. (2006). *When work and family are allies: A theory of work-family enrichment*. *Academy of Management Review*, 31(4), 72–92.

- Groysberg, B., & Abrahams, R. (2014, março). *Manage your work, manage your life*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2014/03/manage-your-work-manage-your-life>
- Grzywacz, J. G., Almeida, D.M., & McDonald, D.A. (2002). Work–Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. *Family Relations*, 51, 28-36. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative *spillover* between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.
- Grzywacz, J. G. (2016). Shift Work and Its Implications for Everyday Work and Family Life: A Foundation and Summary. In I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell & P. Bohle (Eds.), *Social and Family Issues in Shift Work and Non Standard Working Hours* (1st ed., pp. 1-15). Springer International Publishing. doi.10.1007/978-3-319-42286-2
- Gubrium, J. F., & Holstein, J. A. (2001). *Handbook of interview research: Context & method*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Guerreiro, M. D., & Abrantes, P. (2004). Moving into adulthood in Southern European country: transitions in Portugal. *Portuguese Journal of Social Sciences*. 3(3), 191-209.
- Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Lei nº7/2009 (2009). Diário da República.
- Marks, S., & MacDermid, S. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- Martins, P., & Martins, A. (1999). O regime de horário de trabalho e a vida social e doméstica: Satisfação e estratégias de coping-Um estudo numa amostra de enfermeiros. *Análise Psicológica*, 17(3), 529-546.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2014). Gerenciando múltiplos papéis: desenvolvimento da Escala de Estratégias de Conciliação Trabalho-Família. *The Spanish Journal of Psicologia*, 17. doi:10.1017/sjp.2014.51
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381–396. doi:10. 1007/s10869-009-9141-1
- Melo, I. (2001). Trabalho por Turnos - Saúde e Segurança. *Segurança*, 36 (143), 27-35.

- Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 3, 317-334. doi: 10.14417/ap.904
- Milkie, M., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*, 61, 476-490.
- Moreno, C. R. C., Fischer, F. M., & Rotenberg, L. (2003). A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. *São Paulo em Perspetiva*, 17 (1), 34-46.
- Oliveira, G., Silva, R., Filho, I., & Guido, L. (2016). Influência do turno de trabalho na qualidade de vida dos profissionais de enfermagem de um hospital público do noroeste do Mato Grosso. *Revista de Divulgação Científica Sena Aires*, 5(1), 4-20.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Pinto, P. R. (2019, dezembro 8). *Há mais de 800 mil portugueses a trabalhar por turnos*. Diário de Notícias. <https://www.dn.pt/edicao-do-dia/08-dez-2019/ha-mais-de-800-mil-portugueses-a-trabalhar-por-turnos-11593941.html>
- PORDATA. (2021, junho 15) *Idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho*. <https://www.pordata.pt/Portugal/Idade+m%C3%A9dia+da+m%C3%A3e+ao+nascimento+do+primeiro+filho-805>
- Prata, J., & Silva, I. (2013). Efeitos do trabalho em turnos na saúde e em dimensões do contexto social e organizacional: um estudo na indústria eletrônica. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 13(2), 141-154.
- Riley, L. A., & Glass, J. L. (2002). You can't always get what you want-infant care preferences and use among employed mothers. *Journal of Marriage & Family*, 64, 2-15.
- Risman, B. J., & Ferree, M. M. (1995). Making gender visible. *American Sociological Review*, 60, 775-782.
- Risman, B. J., & Johnson-Sumerford, D. (1998). Doing it fairly: A study of postgender marriages. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 23-40.
- Rodrigues, V. F. (1998). Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima. *R Un Alfenas*, 4, 199-207.
- Salanova, M., Gracia, F. J., & Peirô, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. In J. M. Peiró, F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo* (vol. II, pp. 35-63). Madrid: Síntesis Psicología.
- Seiwert, L. J., & Cooper, A. M. (2008). *Como chegar depressa, Indo devagar*. Centro Atlântico.

- Shen, J., & Dicker, B. (2008). The impacts of shiftwork on employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 392-405. doi: 10.1080/09585190701799978
- Simões, M. R. L., Marques, F. C., & Rocha, A. M. (2010). O trabalho em turnos alternados e seus efeitos no cotidiano do trabalhador no beneficiamento de grãos. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 18(6), 1070-1075. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692010000600005>
- Souza, J. C., & Borges, E. M. (2007). Trabalho em turnos e noturno - Na sociedade 24 horas [Review of the book *Trabalho em turnos e noturno - Na sociedade 24 horas*, by F. M. Fischer, C. R. C. Moreno, & L. Rotenberg]. *J Bras Psiquiatr*, 56(2), 143-145.
- Stains, G., & Pleck, J. H. (1984). Nonstandard Work Schedules and Family Life, In *Journal of Applied Psychology*, Vol 69, No 3. 515-523.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203-220. doi: 10.20396/temáticas.v22i44.10977
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: an integrative model. *Journal of Family Issues*, 23 (1), 138-164.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 4, 822-836.

ANEXOS

Anexo 1 – Tabela síntese de caracterização da amostra

Participantes	Sexo*	Idade	Estado Civil	Nº de filhos	Função	Turno de trabalho	Nº de horas de trabalho
A1	F	35	União de fato	1	Empregada de Balcão	Rotativo/Diurno-Noturno	40
P2	F	36	Solteira	0	Responsável de loja	Rotativo/Diurno-Noturno	40
P3	F	23	Solteira	0	Lojista	Rotativo/Diurno-Noturno	20
D4	M	31	Solteiro	0	Caixeiro Central	Fixo/Noturno	40
B5	F	23	Solteira	0	Operadora/Ajudante	Rotativo/Diurno-Noturno	20
B6	F	21	Solteira	0	Lojista	Rotativo/Diurno-Noturno	20/24
E7	F	36	Solteira	0	Lojista	Fixo/Noturno	35
P8	F	23	Solteira	0	Vendedora/Lojista	Rotativo/ Diurno-Noturno	25
N9	M	33	Solteiro	0	Operador/Lojista	Fixo/Noturno	35
V10	F	34	Casada	1	Operadora/Lojista	Fixo/Noturno	25
C11	F	31	União de fato	2	Responsável de área	Rotativo/Diurno	40
F12	F	33	Casada	2	Lojista	Rotativo/Diurno	35

Nota:

*M-Masculino; F-Feminino

Anexo 2 – Guião de Entrevista

<u>Tema</u>
Introdução
1. Questão principal
1.1 Subquestões

Descrição atual

(Voltar a referir que nos reportamos à situação mais habitual e não ao momento atual de pandemia)

Estes dois domínios, o trabalho e a família, ocupam por norma muito tempo do dia-a-dia comum da sociedade ...

1. Descreva um dia da sua vida
2. Atualmente, a qual destes âmbitos sente que dedica mais do seu tempo?
 - 2.1 Como se sente em relação a isso?
 - 2.2 Mudaria essa situação? O que gostaria de ver alterado? Porquê?
 - 2.3 Como o poderia fazer?
 - 2.4 Quando pensa nessas alterações, o que o impede de prosseguir com elas?
3. Como descreve o tempo que tem disponível diariamente para dedicar apenas a atividades familiares?
 - 3.1 Considera esse tempo suficiente? Porquê?

Turno de trabalho

(caso ainda não tenha referido, começar por questionar: Qual o turno de trabalho em que se insere atualmente?)

Quando começou a trabalhar nesta loja, estando enquadrada num centro comercial, sabia de antemão que poderia vir a integrar uma tipologia de trabalho por turnos ...

4. Quais as razões que o fizeram optar por este contexto de trabalho?
5. Quais as razões que o fizeram optar por este turno em concreto?
6. Pertenceu sempre a este turno desde que entrou na empresa?

6.1 Quais os motivos que o levaram a alterar o turno?

7. De que forma o turno de trabalho possibilita ou prejudica a articulação trabalho-família? Dê exemplos.

8. Pense em vantagens e desvantagens do turno de trabalho em que se insere para uma boa articulação trabalho-família

8.1 O que faz para colmatar essas desvantagens?

9. Imagina-se a manter este horário de trabalho a longo prazo? Porquê?

10. De uma forma geral, como avalia a sua satisfação relativamente ao trabalho por turnos? E especificamente este turno de trabalho? Porquê?

Significado articulação trabalho-família

O trabalho e a vida familiar sofrem naturalmente uma mútua influência, acabando por estar muitas vezes articulados.

11. O que significa para si uma boa articulação trabalho-família?

12. De uma forma geral, como avalia a sua satisfação relativamente à articulação entre o trabalho e o papel familiar, neste momento?

12.1 Considera que na sua vida há uma boa articulação trabalho-família? Porquê?

Estratégias de conciliação trabalho-família

Para que haja uma efetiva conciliação de papéis, de forma saudável e eficaz, são necessários esforços individuais, familiares e organizacionais associados por vezes, a apoios políticos e sociais ...

13. Que tipo de estratégias utiliza no seu dia-a-dia para conseguir uma articulação trabalho-família adequada e satisfatória para si? Enumere. Dê exemplos.

14. Como avalia a sua empresa no que diz respeito à preocupação com esta articulação?

14.1 Existem medidas implementadas direcionadas para esta temática?

14.2 Há flexibilidade/disponibilidade para possíveis alterações nos horários/turnos de trabalho?

14.3 Qual a sua opinião relativamente a esta questão?

Estratégias de conciliação entre os diferentes elementos da família (nuclear e alargada)

O facto de estar enquadrado num tipo de trabalho por turnos, por vezes, pode não permitir a sua presença em ocasiões em que seria expectável e em que talvez a maioria dos restantes elementos da sua família estariam, como por exemplo, ao fim de semana ...

15. Que tipo de estratégias utiliza para conciliar os seus horários com o dos diferentes elementos da família?

16. De que forma o turno de trabalho que pratica atualmente permite (ou não) essa conciliação horária?

Com filhos

A preocupação com esta temática surge maioritariamente nas famílias com filhos ou quando este faz parte dos planos, sendo um importante fator a ter em conta na decisão...

17. Como faz para conciliar o seu trabalho com a educação dos seus filhos?

18. De que forma este seu turno de trabalho facilita ou não essa articulação? Porquê? Dê exemplos.

Sem filhos

(caso ainda não tenha referido, começar por questionar: Quais são os seus objetivos de vida familiares? Ter filhos passa pelos seus projetos de vida pessoais e familiares? É um objetivo que gostava de concretizar?)

Disse-me que ainda não tem filhos, mas é um objetivo que pretende concretizar. Gostaria de explorar as razões para que ainda não o tenha feito ...

19. O adiamento deste objetivo está relacionado com a sua vida profissional? Porquê?

20. Como imagina que seria feita a gestão do tempo disponível para os seus filhos, nestas circunstâncias?

21. De que forma o turno em que se insere poderá ser um fator a favor ou contra a realização deste projeto? Porquê?

22. Que tipo de alterações terão de existir para que consiga atingir este objetivo? Como pensa fazê-lo?

22.1. Acredita que poderão ter de existir alterações no trabalho para que o possa concretizar? Como? Porquê? Dê exemplos.

22.1.1 Que tipo de alterações poderia sugerir?

22.1.2 Tem em vista a alteração do turno de trabalho? Acredita que terá o apoio da empresa?

Projetos/Objetivos futuros

23. Descreva a importância que cada um destes aspetos (dimensão profissional e familiar) têm na sua vida atual e nos seus objetivos a curto prazo (Clarificando: A curto prazo, o foco está em atingir os objetivos profissionais, familiares ou uma boa articulação entre os dois?) Justificar.

24. Descreva os seus projetos futuros a nível profissional e familiar, a longo prazo.

24.1 Que mudanças prevê que terão de ocorrer para os conseguir alcançar?

25. De que forma a vida profissional obrigou/tem vindo a obrigar ao adiamento de projetos/objetivos familiares? Dê exemplos.

25.1 Caso já tenha acontecido: Como solucionou esse problema de modo a conseguir prosseguir os seus objetivos?

25.2 Caso esteja a acontecer atualmente: O que o leva a manter-se neste tipo de trabalho, sendo que se vê obrigado a adiar projetos com relevância para si e para o seu futuro?

25.2.1 De que forma pensa solucionar esta questão? Ou tem vindo a solucionar esta questão?

26. No que diz respeito aos seus objetivos profissionais, de que forma considera que a sua vida familiar pode estar a limitar a sua concretização? Dê exemplos.

Balanço

Fazendo um balanço geral em relação a estas duas dimensões ...

27. De uma maneira geral, qual o seu grau de satisfação com as duas dimensões (profissional e pessoal/familiar)?

Covid-19

Remetendo-nos agora para a atualidade, neste contexto de pandemia em que tudo se alterou tanto a nível profissional como familiar ...

28. De uma maneira geral, qual o impacto da pandemia na sua vida atual?

29. De que forma a pandemia afetou o modo como concilia o seu trabalho e a sua família?

Anexo 3 – Questionário Sociodemográfico e Profissional

Comprometo-me a:

- Esclarecer os participantes sobre eventuais dúvidas que se prendam com a participação no estudo, através do endereço acima referido;
- Garantir total confidencialidade sobre os dados que forem fornecidos pelos participantes, assim como o seu anonimato;
- Utilizar os dados fornecidos pelos participantes somente para fins de investigação científica;
- Assegurar que a participação é voluntária, sendo possível desistir a qualquer altura, sem prejuízo para o próprio, não existindo riscos ou despesas associadas;
- Respeitar o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (EU-GDPR 2018) para o tratamento dos dados dos participantes.

Ao clicar no botão “Seguinte”, o/a participante declara simultaneamente que:

- É maior de idade;
- Recebeu a informação acerca deste estudo e do seu objetivo;
- Leu e compreendeu toda a informação prestada;
- Esclareceu dúvidas acerca do estudo;
- Aceita participar no estudo e está ciente que a sua participação é voluntária e confidencial, que pode desistir em qualquer altura sem qualquer prejuízo e que não existem riscos ou despesas associadas à sua participação;
- Foi-lhe garantido que todos os dados são confidenciais e serão usados apenas para fins de investigação científica.

Este questionário tem a duração de cerca de 2 minutos.

Secção A: Dados sociodemográficos

A1. Sexo

Feminino
Masculino

A2. Idade

A3. Estado Civil

Solteiro(a)
Casado(a)
União de fato
Divorciado

A4. Número de filhos

0
1
2
3
Mais de 3

Secção B: Dados Profissionais

B1. Área geográfica do centro comercial (*Referente ao concelho onde se localiza o centro comercial*)

B2. Setor de Atividade (*Exemplo: Moda, Tecnologia, Restauração ...*)

B3. Função

B4. Tipo de vínculo contratual

Contrato de Trabalho Sem Termo
Contrato de Trabalho a Termo Certo
Contrato de Trabalho a Termo Incerto
Contrato de Prestação de Serviços
Contrato de Utilização de Trabalho Temporário

B5. Horário de trabalho

Tempo Inteiro
Tempo Parcial

B6. Número de horas de trabalho semanais

B7. Turno de trabalho

Fixo
Rotativo

B8. Qual a frequência de rotação?

Diariamente
Semanalmente
Mensalmente
Anualmente

Não existe uma frequência pré-estabelecida, podendo ser alterado a qualquer momento

B9. Turno de trabalho

Diurno (horário compreendido entre as 07h00 e as 19h00)
Final de tarde (horário compreendido entre as 19h00 e as 22h00)
Noturno (horário compreendido entre as 22h00 e as 07h00)
Misto (horário realizado no período diurno e noturno)
Fim de semana

B10. Digite aqui o código que lhe foi atribuído

Muito obrigada pela sua colaboração!

Projeto de Investigação

Termo de Consentimento Informado

Sou aluna do último ano do Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e Trabalho, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e encontro-me neste momento a realizar a minha tese de mestrado sobre “O impacto do trabalho por turnos nos projetos de vida e na articulação trabalho-família em jovens adultos”, orientada pela Professora Doutora Marisa Matias.

Para desenvolver a minha investigação irei realizar um conjunto de entrevistas à distância, através da plataforma *Zoom*, com jovens adultos, trabalhadores de lojas de centros comerciais, enquadrados em diferentes regimes de trabalho por turnos, tendo como principal objetivo explorar o impacto que estes turnos de trabalho têm na organização da sua vida familiar.

A participação nesta investigação é voluntária e não envolve qualquer risco ou despesa, podendo o participante desistir a qualquer momento. Por motivos de análise de dados, as entrevistas serão gravadas, contudo, toda a informação recolhida é estritamente confidencial, anónima e utilizada apenas para fins científicos. Assim, na impossibilidade de recolha da sua assinatura devido aos constrangimentos atuais, informo que o consentimento irá ser gravado no início da entrevista, como forma de garantir a sua autorização para a continuação do processo nos termos referidos.

Se desejar obter mais algum esclarecimento sobre a investigação/receber os resultados, pode contactar para o e-mail: angeladanielaalves@gmail.com

Consentimento

Declaro que fui informado sobre os meus direitos na qualidade de titular dos dados, bem como dos objetivos e a importância desta investigação, dando de forma livre e consciente o meu consentimento para a recolha e tratamento dos dados de forma confidencial e anónima, para efeitos de investigação científica.

Anexo 5 – Tabela de resultados

Temas principais	Categorias	Subcategorias	Exemplos	Participantes	Ref.
Percepções sobre a articulação trabalho-família Neste tema encontram-se percepções e reflexões dos participantes face à sua própria articulação trabalho-família, avaliando a sua satisfação relativamente aos dois domínios e ainda, destacando as principais vantagens e desvantagens que lhes estão inerentes.	Dimensão com maior relevância Dimensão que os participantes assumem como o seu principal foco de investimento.		“Neste momento a família começa a ganhar um peso bem maior do que o trabalho. Durante anos, isso não aconteceu, foi sem dúvida ao contrário. Neste momento, a idade já começa a pesar e começo a ver as coisas de outra forma e já começo a ponderar várias opções. Também tenho noção de que para conseguir uma boa família, uma boa estabilidade a nível familiar, eu tenho que ter um poder financeiro que me satisfaça e isso só posso encontrar na parte do trabalho. Automaticamente as duas coisas estão ligadas.”-P2 “Mas deixei de ambicionar alguma coisa a nível profissional pois não estou disposto a abdicar de mais tempo da minha vida pessoal em prol do trabalho ao qual eu já dedico. Nunca ambicionei subir mesmo. Quanto mais envolvido eu estiver com aquilo menos tempo eu vou ter. Não estou disposto a perder mais tempo da minha vida útil e pessoal para com aquilo. Aquilo nunca há de ser o foco máximo da minha vida, percebes? porque o foco máximo é a minha família, o bem-estar deles, a minha namorada, o treino que é também uma coisa que eu gosto de fazer por mim ... fazer tudo aquilo que eu gosto e só depois, lá no fundo, o trabalho. Aquilo no fundo só me dá o ordenado, mas não me dá mais nada, não me dá felicidade. Em relação ao meu trabalho é só mesmo isso que a palavra é: trabalho. Tento gerir da melhor forma possível e tentar estar lá, fazer com que eu esteja lá só aquele tempo que é contratual, que tenho mesmo de estar. Após isso, é sair e desligar.” - N9	12	35
	Mais tempo investido no trabalho Percepção dos participantes face à dimensão que ocupa a maior parte do seu tempo.		“Porque quando trabalhas nestes horários tens de ter em prioridade o trabalho” -D4 “O facto de teres aquele horário faz-te ter que viver para aquele horário” -N9	11	26
	Insatisfação com a articulação trabalho-família Nesta categoria incluem-se as principais consequências associadas ao impacto negativo do turno de trabalho na vida familiar.	Falta de tempo para a relação conjugal Os participantes relatam dificuldades no tempo dedicado à relação conjugal, salientado esse facto como uma das grandes desvantagens do seu turno de trabalho.	“Com o meu marido, sem ser nas minhas folgas, estou 5min. Ele entra dentro de casa, eu passo-lhe o que fiz com a menina “olha já comeu, fez isto na escola e já fizemos este e este trabalho” e saio. Sem ser nas folgas são 5min por dia. Não tenho qualidade de vida com o meu marido, não estamos muito tempo juntos, sinto que não aproveitamos. Para mim é muito mau. E o facto de perder a vida de casal, a qualidade de vida enquanto casal, não dá, não temos vida, isso é talvez a grande desvantagem. – V10 “Tirando isso só nos fins de semana é que podemos fazê-lo, mas nesse sentido já prejudica porque nem sempre tenho o fim de semana e quando tenho o meu marido não está presente O meu marido também trabalha por turnos. Por isso, normalmente o que acontece é que eu tenho dois fins de semana por mês em casa e os outros dois fins de semana, quando estou a trabalhar, tem ele que ficar em casa. Regra geral tentamos conciliar, mas raramente conseguimos ter um fim de semana os dois juntos.” - C11	4	14
		Falta de tempo disponível para os filhos Os relatos dos participantes que mencionam a falta de tempo para dedicar aos filhos como um dos principais problemas associados ao seu turno e horário de trabalho estão	“Não é fácil. Às vezes sinto que falho em alguma coisa porque não passo tempo quase nenhum com ele. E nota-se, à noite não quer dormir porque quer estar mais um bocadinho comigo ou com o pai, quer brincar. Não tem tempo para estar com os pais. Acabas por estar tanto tempo no trabalho, estou lá das 09:30h às 19h e só estou 1 hora de manhã com ele para prepará-lo e depois 3 ou 4 horas à noite, depende do tempo que ele demorar a adormecer, ou seja, é pouquinho tempo e ele sente a diferença. Acabo por ter pouco tempo para dedicar só a ele, porque depois tenho que fazer o resto tudo em casa, fazer o jantar, arrumar as coisas ...” - A1 “Basicamente a minha filha só janta com o pai e com a mãe nas minhas folgas. Eu sinto que não vejo a minha filha a crescer nesta correria do dia-a-dia. Normalmente estou 2/3h por dia com minha filha. É triste porque	4	35

		categorizados nesta dimensão.	isto não é tempo real, com qualidade (...) Adormecer a minha filha à noite também é apenas 2x por semana que o faço. Deixa-me triste (...) E eu falo e só faço 5h de trabalho, eu quando fiz as 8h eu disse logo que nunca mais. Estando a full-time com este tipo de horários e com uma filha, eu logo no primeiro dia disse “eu não quero isto para mim”. Quero ter tempo com ela, quero acompanhá-la, quero vê-la a crescer, quero ter qualidade de vida e quero que ela me sinta presente e foi aí que eu percebi a dificuldade disto. Quando se têm um filho é que se descobre esta parte muito difícil deste tipo de trabalhos.” - V10		
		Dificuldade em conciliar o tempo com a família Os participantes relatam dificuldades na conciliação trabalho-família, destacando a falta de tempo para a família nuclear e alargada como uma das principais desvantagens associadas ao trabalho por turnos.	“Sinto que prejudicou em certa parte o tempo que eu despendia com a minha família, ainda por cima sempre tive uma família muito grande e nós éramos aquela família em que todas as semanas duas ou três vezes por semana, sem contar com os fins de semana, em que isso era garantido, havia jantar de família às 40 ou 50 pessoas. E eu comecei a perder um bocadinho isso (...) eu tenho cinco irmãos. Entretanto saí de casa e com o meu trabalho e com estes horários às vezes não combina nem com os meus irmãos, nem com a minha mãe, não dá. Senti que prejudicou um bocadinho nisso, perdi um bocadinho a essência de família (...) sinto que perdi isto tudo, esta essência de família (...) sempre fui muito de família e de um momento para o outro eu passei de 80 para 8.” - B6 “Prejudica no sentido em que não consigo fazer grandes atividades, não consigo ter grande tempo em família, os quatro juntos com algum tempo livre. Porque eu faço turnos, o meu marido faz turnos, na realidade não conseguimos ter grande tempo todos juntos, principalmente ao fim de semana que seria aquela altura sem grande stress de levar os miúdos à escola, tínhamos toda a disponibilidade para fazer programas juntos, normalmente ou está um ou está o outro. Mas acho que o pouco tempo que temos conseguimos de facto aproveitar, mas é mais na hora da refeição e depois os miúdos acabam por adormecer cedo. Dessa parte prejudica porque não temos grande tempo. A nível de tempo em família não tem benefício possível este tipo de horários.” - C11 “A nível familiar só traz mesmo desvantagens. (...) Não tenho forma de ter uma rotina familiar. (...) Depois pronto, ao fim de semana nem sempre tenho folga e ao fim de semana é quando toda a gente está disponível (...) Eu cresci com a ideia de que o domingo é o Dia da Família e eu já não sei o que é isso há anos porque deixei de ter esta rotina da família, porque ao domingo estou quase sempre no meu local de trabalho, portanto aquelas reuniões de família ao domingo deixaram de ter qualquer sentido para mim porque eu não as tenho mesmo (...) Mas sinto-me triste, sinto-me mal por não acompanhar a minha família. Ao Domingo juntam-se, estão com os meus primos e eu sou sempre a que não está. Antes íamos todos, nem que fosse tomar um café e eu deixei completamente de conseguir acompanhar, nem os programas nem a vida. (...) Não sei, é como se tivesse a perder um pouco o significado da família.” - E7	12	125
		Falta de tempo para tarefas pessoais Nesta dimensão estão categorizados os relatos dos participantes que associam o trabalho por turnos a pouco tempo para a vida pessoal.	“Imagina, o horário da 1h da manhã foi no horário de Natal, depois comecei a sair 23:30h/00h mas eu chegava a um ponto que eu chegava a casa e “ok, tenho cinco minutos para tomar banho e consigo dormir mais ou menos sete horas ou oito horas para depois acordar e não ir a morrer”. Ou seja, eu cheguei a um ponto que eu sentia que nem tempo para tomar um banho em condições e cuidar de mim tinha, porque era sempre a correr (...) cheguei ao ponto de sentir que nem para mim tinha tempo quanto mais para família, namorado, amigos etc.” - P8 “Isto é claramente um horário para quem não tem vida pessoal que apenas vive para o trabalho, acho sinceramente isto ...” - D4	6	10
		Impacto na saúde Os participantes aqui categorizados destacam o impacto na saúde como uma das principais	“Porque é cansativo. É realmente cansativo. É um trabalho um bocado puxado é, e com o tempo também sinto o desgaste. Nós temos muito desgaste e quem já faz isto há muitos anos, como é o meu caso, torna-se muito desgastante e é uma desvantagem neste momento. Eu sinto muito	9	34

		dificuldades associadas ao trabalho por turnos. o cansaço e sei que também eu própria não tenho o mesmo rendimento.” - F12 “Na restauração eu comecei por 40 horas semanais e 25 horas semanais na loja de roupa. Só que isto foi no horário de Natal então eu saía sempre 1h da manhã e no outro tinha que entrar sempre às 9. Então houve alguns dias que eu ao ir embora à 1h e tal da manhã eu quase que adormecia ao volante. Então eu pensei “Ok já estou a chegar a um nível de cansaço que tenho mesmo que descer as horas”. Porque era muita hora a pé. Nos dois eu passo o dia todo em pé. É muito cansativo. Estar sempre a andar de um lado para o outro, depois no outro emprego também andava sempre de um lado para o outro, a subir a descer, baixava-me e levantava-me a dobrar a roupa. Então o tempo que tinha, descansava, encostava-me e ficava ali a recuperar energias. Não consegui sair nem nada.” - P8 “Eu já estava a tirar um curso superior já há alguns anos atrás. Eu entrei na faculdade aos 26 anos e fiz o meu curso de quatro anos todo seguido, mas no último ano eu já estava extremamente cansada, esgotada mesmo. Porque eu tinha sempre que ir trabalhar depois do estágio ou das aulas, entrava as 20h e saía à 1h, e nunca era à 1h naquela altura, saímos sempre as 2h, 2:30h ou 3h da manhã e eu a 8h da manhã já tinha que estar na faculdade ou nos estágios e às vezes os hospitais onde estagiava ficavam assim um bocadinho longe. Nesse último semestre para mim foi puxado porque fiquei sem carro e tinha que fazer tudo de transportes públicos, acordar muito mais cedo e eu estava psicologicamente estourada, prestes a entrar em esgotamento e eu parei, já estou parada há cinco anos e retomei este último setembro” - E7		
	Imprevisibilidade do horário de trabalho A imprevisibilidade do horário é percecionada pelos participantes como uma das causas geradora de dificuldades na organização e gestão do tempo entre trabalho família.	“Se tivéssemos a falar de quando eu comecei a trabalhar na loja de roupa, eu aí ia trabalhar segunda-feira, terça, quarta mas eu só sabia o horário dessa semana no domingo à noite anterior. Aí era mau porque eu só sabia no domingo quais eram as minhas folgas nos próximos sete dias. Não tinha como fazer a minha vida.” -B6 “Imagina tu não sabias como é que seria o teu horário de segunda a não ser no domingo, no dia anterior. Muitas vezes faziam assim os horários, o que por lei não pode ser, têm que ser feitos uma semana antes, ou seja, à segunda-feira deveriam ter o horário da semana seguinte e não da que estava a começar, percebes? E não era isso que acontecia. Só sabias ao domingo o horário de segunda dessa semana, no dia anterior, e assim era difícil uma pessoa também saber quando é que podia marcar alguma coisa com a minha família, namorado, passear ou até marcar uma consulta ... Não dava para organizar.” - P8	2	4
Satisfação com a articulação trabalho-família Foram integradas nesta categoria as percepções de satisfação face ao turno de trabalho e a sua articulação com a vida familiar, assim como, as respetivas vantagens.	Adequação do horário à prossecução de outros interesses Os participantes salientam a adequação do horário de trabalho a gostos e necessidades pessoais como uma das vantagens associadas ao seu turno de trabalho.	“Penso que, como disse, a nível pessoal a possibilidade de fazer outras coisas mais individuais, para mim facilita, como tratar da casa, ir ao ginásio, ir aos serviços, aí facilita. E porque me dá de facto alguma liberdade para as minhas coisas ... eu gosto muito de ir ao ginásio e eu gosto de ir de manhã e tendo um emprego desses mais comum, deixava de conseguir fazê-lo, por exemplo.” - P2 “Acaba por ser uma vantagem para mim porque posso fazer sempre coisas diferente, não tenho propriamente uma rotina, eu não gosto muito de rotinas, gosto de estar sempre a fazer coisas diferentes, nunca estar parada. Por isso, eu acho que neste sentido este turno até é uma vantagem para mim. Gosto de estar com pessoas diferentes todos os dias e depois os horários sendo rotativos, os meus colegas não são sempre os mesmos, estou sempre com pessoas diferentes e lá está, eu gosto” -B6 “Vantagem posso considerar o não ter só aquela folga normal ao sábado e ao domingo como o resto dos trabalhos, porque se às vezes precisares de tratar de alguma coisa no banco ou nas finanças tens sempre a oportunidade de ter essa folga durante a semana onde estão os serviços todos abertos e podes usar esse dia para fazer isso, ao contrário de outros trabalhos que só tens sábado ou domingo, normalmente tens sempre que faltar ou pôr um dia de férias para resolver algum problema, acho que esta	11	33

			será a vantagem mais saliente, digamos assim ... é teres folgas e normalmente são mais durante a semana do que ao fim de semana.” – A1		
		Influência na própria definição do horário de trabalho Os relatos aqui categorizados remetem aos participantes que assumem a possibilidade de definir os próprios horários consoante as suas necessidades (ou algum membro da sua família/companheiro/a) como uma vantagem que gera uma percepção positiva entre os dois domínios.	“Eu tenho a possibilidade de conciliar os meus horários com os do meu marido porque eu sou responsável da minha própria área, sou responsável de uma área e consigo ajustar o meu horário ao que necessito. Normalmente com 1 mês de antecedência já tenho o horário do meu marido em mão e tento conciliar assim, então as folgas durante a semana conseguimos tirar ao mesmo tempo. Ao fim de semana é que não, é muito mais complicado. De vez em quando ainda consigo isso, mas por norma eu fico 2 fins de semana em casa e eles os outros dois. Mas pronto esta possibilidade de fazer os horários de acordo com o que ele me apresenta já é uma sorte, ajuda a gerir o tempo (...) sinto que o facto de ter esta facilidade de ajustar os horários permite-me sempre ter um bocadinho de melhores condições se calhar e, por isso, não me posso queixar, faço um turno bastante aceitável e bastante semelhante ao trabalho em horários normais, o único contra são os fins de semana. A forma como eu faço a minha gestão entre estes dois domínios acaba por ser muito influenciada por essa minha vantagem em ter um cargo destes, também tenho consciência disso. Mas no geral não me posso queixar.” - C11 “Com o meu namorado, tentamos conjugar os horários, normalmente é ele que tenta conjugar os horários dele com os meus, tem essa possibilidade e isso facilita. O meu horário acaba por ditar o horário dele. (...) mas também não vou mentir, tendo eu mais facilidade em gerir os horários consoante o que poderá ser melhor para mim, tanto a nível pessoal como familiar, eu só posso dizer que estou satisfeita, por enquanto ...” - P2	3	10
		Tempo de qualidade com a família Nesta subcategoria destacam-se as percepções positivas face à articulação trabalho-família associadas ao facto de existir tempo de qualidade com a mesma.	“Acaba por ser um misto ... porque quando já não estou a trabalhar, parece que o contacto é mais próximo, é um contacto mais positivo, ou seja, acaba por ter um bocadinho dos dois mundos. No fundo, quando não estou sinto essa falta, mas depois quando estou, nos dias das minhas folgas, acaba por esse contacto ser mais positivo (...) quando estávamos, estávamos mesmo. E se calhar não havia tantas chatices, não digo chatices mesmo a sério de discussão, mas sei lá, chatices de quem é que vai por a louça na máquina ou quem vai tirar café, já não havia tanto essas chatices porque realmente quando estávamos juntos tínhamos era que conversar, falar, planejar o dia seguinte ou então abordar o dia de ontem. Nesse aspeto a articulação com a família eu acho que era positiva” - P3 “É obvio que nós queremos sempre mais. Mas como eu também já estava habituada porque vinha de um horário em que não tinha tempo para nada, este tempo que eu tenho sinto que é muito bom, é suficiente. Às vezes, nos dias em que saio as 15h até é mais que suficiente, tenho tempo para fazer tudo. Sinto que consigo fazer tudo o que preciso. Não deixo tarefas pendentes em casa (...) Consigo dividir, uns dias vou levar os meus filhos, noutros vou buscar, tenho sempre tempo ao fim do dia para tratar deles, ajudar com os trabalhos de casa, fazer o jantar e partilhar esse momento com eles e com o meu marido e metê-los a dormir. Sinto-me bem. Agora sinto que tenho bastante tempo para a família, que antes não tinha. Era o que eu mais queria (...) e acabo por ter quase sempre um dia do fim de semana que dá para descansar e tirar o dia mais para estar fora de casa. Torna-se até equilibrado nesse sentido, porque mesmo estando ausente um dia do fim de semana, tenho muitas vezes o outro para compensar.” – F12 “A vantagem é que consigo muitas vezes levar os meus filhos à escola e permite-me sempre jantar em casa com eles os 3. Facilita apenas no sentido que consigo jantar com eles todos, porque considero um momento muito importante em que conseguimos comunicar mais. À noite, tanto na hora de jantar como no deitar, este é um horário que me permite estar presente e são alturas que para mim são importantes, eu valorizo e, nesse sentido, o meu horário permite-me isto. Durante a semana não temos grande tempo para grandes atividades, mas conseguimos comunicar	9	39

			bastante ao fim do dia, contar o dia que cada um teve e isso já é uma sensação muito boa.” – C11		
		Previsibilidade do horário de trabalho Nesta subcategoria os participantes assumem que o conhecimento antecipado do horário de trabalho é uma vantagem que gera uma melhor gestão da vida profissional e familiar.	“Aquí tenho a facilidade de ter um horário para o mês todo, ou seja, eu vejo, preparo o que tenho para preparar e jogo mais ou menos com o resto.” - B6 “O facto de ter horário para o mês todo ... dá para eu perfeitamente ver que horários estou a fazer numa semana e gerir e combinar as coisas assim. Eles também tentam não misturar muito na mesma semana, ou seja, não pôr dois dias manhãs, dois dias tarde, depois um dia noite ... Eles tentam que essa semana seja igual. Por norma é assim que costumam fazer, também facilita porque sei que se não conseguir fazer uma coisa naquela semana, tento fazer na próxima.” - P8	2	9
Estratégias de conciliação implementadas Estão incluídos neste tema as estratégias mais utilizadas pelos participantes e que facilitam a sua articulação trabalho-família.	Otimização do tempo livre Esta é a estratégia de articulação mais mencionada pelos participantes e diz respeito a um maior aproveitamento do tempo, desde pequenos momentos “livres” do dia-a-dia aos dias de folgas do trabalho.		“Ele vem sempre almoçar a casa, ou seja, se ele sair às 13:30h tento sempre vir para casa o mais rápido possível para conseguir almoçar com ele porque depois só vou estar com ele às 23h ou à 00h (...) Quando faço noite, saio às 23h, normalmente espero que o treino dele acabe, para ele me vir buscar e já estamos mais um bocadinho juntos. (...) Ele é distribuidor, anda pelo Norte inteiro então o que eu faço nas minhas folgas: eu vou trabalhar com ele, às vezes até levo almoço e fazemos uma paragem num sítio qualquer e almoçamos por lá para aproveitar o tempo, os bocadinhos que dá. (...) Mas quando dá, quando por exemplo ele não tem treinos e por acaso coincide com o dia em que eu vou trabalhar de manhã ou que vou fazer intermédio e saio às 18h ou até mesmo que saia às 20h, ele como não tem treino, eu sei que ele às 20h já me consegue ir buscar, então aproveitamos e vamos à minha mãe e estou com toda a gente. (...) E eu sou daquelas pessoas que à última da hora arranja um tempo, arranjo um espaço, eu ligo digo “olha vou aí” ou “vou aí jantar” ou “vou ter contigo” ou “vou aí tomar café”. - B6 “Então é assim, eu aproveito sempre os dias em que saio mais cedo, às 15h, para fazer as compras. Saio do trabalho e vou fazer compras e logo a seguir vou buscar os meus filhos à escola. Faço isto sempre que saio às 15h. Depois tento sempre fazer tudo o que eu precise de fazer durante a semana e não nas minhas folgas, porque são tempos que eu tento dedicar mais a mim ou para resolver assuntos. E no fim de semana mais para desfrutar já com a minha família.” – F12 “Nessas pausas maiores, quando tinha, vinha ter com o meu namorado e descansava um bocadinho e tratava de arranjar a lancheira para ir depois para o trabalho novamente (...) Até que eu a partir daí comecei a vir dormir a casa do meu namorado, porque ele mora mais pertinho e pronto como ficava mais perto ficou o hábito. (...) Eu tenho sempre dois dias folga, portanto eu passo uma folga com a minha mãe e a outra com o meu namorado.” - P8 “Eu não tenho grande opção de escolha, acaba por ser só mesmo nas folgas porque quer o meu pai quer a minha mãe têm horários diurnos normais, claro que só vai ser possível aí, nas folgas vou buscar a minha mãe ao trabalho para passar mais tempo com ela e depois janto na casa do meu pai, às vezes. (...) Levar não vou, porque estou habituado aos meus horários de sono, mas vou sempre buscá-la. (...) Por exemplo, aniversários e assim quando eu entrava às 15h, fazia-se almoços em vez de jantares e eu assim ainda estava com eles um bocado antes de ir trabalhar, mas lá está, não podia ser muito tardio porque eu as 14h e pouco já tenho que estar a sair (...) - D4	12	111
	Manutenção dos contactos via telefone Foram aqui categorizados os relatos dos participantes que mencionam os contactos telefónicos como uma estratégia de articulação		“Eu digo-te que sim, porque por exemplo eu falo todos os dias com a minha mãe por vídeo chamada, para ver os meus irmãos, falo todos os dias com a minha irmã que está em Londres ... por isso é que eu te digo que não senti tanto porque eu estou sempre a falar com eles, estou sempre ligada a eles, temos um grupo de família onde falamos o dia todo. Não me posso queixar mesmo!” – B6	7	10

	trabalho-família, colmatando a dificuldade de contacto presencial.	“Os meus pais separam-se há uns anos e agora já não estou tanto com o meu pai, acabo por ter de recorrer a contactos telefónicos, ele não vive comigo e tendo este horário é difícil, então é mais recorrente contactos telefónicos, é mais habitual que o contacto físico ... E com a minha mãe também muitas vezes, mesmo vivendo com ela, às vezes 1 semana inteira sem a ver, até ao dia da folga e aí também recorro com frequência ao contacto telefónico, não tenho outra solução.” – D4 “Nós temos um grupo de família restrita, nós os 4, e era aí que nós comunicávamos os turnos, porque quando eu comecei a trabalhar e entrei para a minha empresa, a minha irmã passado uns meses fez 18 e também quis começar a trabalhar e ela tinha mais rotatividade de horários (...) e isso era muito engraçado, porque era mesmo ali, nós púnhamos lá os nossos horários e as nossas disponibilidades e depois geríamos consoante o que queríamos fazer e o horário que tínhamos e era muito engraçado porque a minha mãe perguntava isso a mim 10x e a minha irmã outras 10x. E era engraçada essa gestão ... que nós depois adotamos em fazê-lo num grupo para ser fácil (...) – P3		
	Preservação de tempo para a família Nesta categoria estão presentes os relatos dos participantes que adotam como estratégia o estabelecimento de um momento específico dedicado à família nuclear e alargada.	“Tento sempre que pelo menos um dia por semana seja dedicado à minha família direta. Tento mesmo que seja assim para que corra bem. Eu acabo sempre por conseguir gerir. Durante a semana com um jantar em casa dos pais ou algo assim do género e aos fins de semana consigo ou ir almoçar a um domingo ou ir jantar a um domingo.” -P2 “Eu também me obrigava a estudar durante a semana, por exemplo, eu durante a semana era mais exigente e eu queria que fosse assim para eu durante o fim de semana ter mais tempo para eles. Porque mesmo trabalhando ao fim de semana era só a partir das 19:30h, só noites, então eu queria mesmo permitir-me a poder estar com eles sem me sentir culpada porque não fiz isto ou não fiz aquilo (...) Domingo de tarde tenho mais aquela possibilidade porque estamos todos em casa e estamos todos no mesmo, na ronha, estamos todos a querer fazer isso ou ir passear e querer dedicar mais tempo a isso e ao Domingo de tarde não faço nada, mesmo que esteja sobrecarregada não faço nada, a não ser estar com eles” - P3	8	20
	Distribuição de tarefas com o companheiro/a A distribuição de tarefas com o companheiro é percecionada como uma estratégia de articulação para os participantes com filhos.	“Depois, a questão de ir buscar os miúdos à escola também tento sempre dividir entre mim e meu marido, para ambos termos a possibilidade de o fazer e também de fazer outras coisas quando é a vez do outro. Felizmente não precisamos de mais nenhum apoio de ninguém, não preciso dos meus pais, não preciso dos pais dele, conseguimos gerir muito bem entre nós dois, as tarefas do dia-a-dia que envolvem os miúdos principalmente. Quando sou eu a ir buscá-los, chegamos a casa e vou tratando das coisas, dar banho, preparar o jantar e preparar as coisas para o dia a seguir, quando é ele, vai ele adiantando...” – F12 “Acordo por volta das 8:30h, levo a minha filha e voltava para casa. Em casa faço as minhas coisas, dou um jeito à casa e faço as minhas atividades normais. Por volta das 15h vou buscar a minha filha e ficava com ela um bocadinho em casa e, entretanto, às 17:30h o meu marido volta do trabalho, ele entra e eu saio para ir eu trabalhar. Saio então às 17:30h e regresso à 1h da manhã. Quando chego a casa eles já estão a dormir. Entretanto neste espaço de tempo o meu marido trata das atividades com a minha filha.” -V10	4	6
	Apoio da família alargada O suporte da família alargada é percecionado como uma estratégia de articulação para os participantes com filhos.	“É que ainda por cima eu trabalho por turnos e o meu namorado também trabalha por turnos agora. (...) temos de estar sempre dependente de terceiros para o ir buscar antes da escola fechar, estar um bocadinho com ele até um de nós chegar. (...) é programar de um dia para o outro “olha estou a fazer manhã, eu levo o menino à escola, deixa-me ver quem é que o vai buscar “e aí vemos as opções: ou vai a madrinha dele ou vai o meu sogro, é sempre assim ... se não houver essas duas hipóteses, pode entrar a terceira que é o meu pai e depois ainda há uma quarta hipótese, quando não há mesmo ninguém, que é o tio do meu namorado. Ou seja, basicamente nós temos que olhar para o meu horário e para o dele e na	4	13

		noite anterior ligar e dizer assim “Olha eu não posso ir buscá-lo, quem vai buscar?”. A parte complicada é gerir isso tudo. Dentro do possível consegue-se, não é fácil, lá está, tens de ter um suporte familiar se não tiveres não consegues porque estás a trabalhar oito horas mais uma pausa, ou seja, passo 9 horas no shopping e se não tiver esse suporte familiar eu acho que é praticamente impossível alguém conseguir trabalhar no shopping, ter família e conciliar os horários ...” – A1 “No caso de, por exemplo, eu até ter uma reunião e sair mais tarde e o meu marido também se atrasou, que às vezes porque a atividade dele obriga por vezes a fazer horas extras, aí recorro aos avós para os irem buscar. Mas é algo que evitamos ao máximo (...) Depois, de vez em quando também gostamos de tirar uns momentos sozinhos, em casal e aí acabamos mesmo por recorrer a familiares para dar esse apoio.” – C11		
Estratégias de conciliação desejadas Este tema abrange os relatos relativos ao significado atribuído pelos participantes à articulação trabalho-família, onde se inclui o que é por eles desejado, assim como, o que consideram necessário para o atingir.	Estabelecer rotinas familiares Nesta categoria os participantes citam o desejo de estabelecer rotinas familiares, associando-o a uma necessidade de maior estabilidade horária no trabalho.	“Eu acho, na minha opinião, que para isso existir tem de haver um equilíbrio de horários não só individualmente, mas também entre a família. Se isso não existir é muito complicado. Não é suposto que quando eu estou livre os outros à minha volta não estejam. E acho que se assim for, perde-se muito e deixa de haver possibilidade para qualquer tipo de articulação.” - E7 “Ter um horário comum às outras pessoas. Ter um horário diurno das 8 às 17 horas ou das 9 às 18h, de modo a conseguir estar com a família de manhã, nem que seja ao pequeno-almoço e depois ao final do dia, jantar com a família, conviver antes de ir para a cama”- N9 “Para mim isso só existe quando o trabalho permite ter tempo para conseguir dedicar à família... ter tempo para estar com eles, fazer uma saída, um almoço, um convívio ... é conseguir mesmo ter tempo real dedicado à família. É quando o tempo de trabalho não retira todas as possibilidades de realizar esses convívios em condições, mas como disse antes, depende também dos horários de quem nos rodeia e da nossa própria gestão.” - P2	7	8
	Segmentar o trabalho e a família Os relatos dos participantes nesta categoria remetem para a necessidade de separação das dimensões trabalho e família, com tempos específicos para cada uma delas.	“Existir uma boa articulação é literalmente nas horas de trabalho, trabalhar e quando terminamos o trabalho, dedicar o tempo exclusivamente à nossa família e a nós. E conseguirmos no pouco tempo que temos, fazer tudo aquilo que nos propomos no nosso dia-a-dia. Porque o tempo já não é muito, se estivermos a pensar nos problemas do trabalho nessas alturas, a vida passa e não a aproveitamos e nem vimos os meninos as crescer e a aprender.” - C11 “Eu acho que o fulcral é não viveres só para uma coisa. Tento fazer sempre o que eu gosto primeiro porque depois, quando faço o que gosto primeiro, o que vem a seguir já nem ligo, já está tudo bem. Dou sempre uma grande prioridade à felicidade e depois vem o resto, o trabalho vem depois honestamente. Tento gerir da melhor forma possível e tentar estar lá só aquele tempo que é contratual, que tenho mesmo de estar. Após isso, é sair e desligar. Eu só consigo vir embora de consciência tranquila e em paz comigo mesmo porque eu sei que estou a fazer o certo e justo. Nem toda a gente pensa como eu.” - N9 “Significa uma vida saudável, porque a vida não pode ser só trabalho, como foi este último ano que eu cheguei ao ponto de sentir que nem para mim tinha tempo quanto mais para família, namorado, amigos etc. Portanto, acho que só existe uma boa articulação entre as duas coisas se for realmente possível conciliar trabalho, deixar o trabalho no trabalho, não vir falar do trabalho fora dele, porque era uma coisa que eu fazia em restauração e não é saudável nem para mim nem para quem me rodeia, de todo. Nós devemos sentir que “ok. Já fiz o meu trabalho hoje. Agora vou aproveitar a tarde ou a noite com a minha família, vou dar uma voltinha com eles, vou jantar com eles, qualquer coisa, vou dedicar tempo real e de qualidade a eles e a mim”. Acho que acho que isto é fundamental mesmo.” -P8	6	8

	Compreensão dos outros Os relatos integrados nesta categoria demonstram a necessidade de compreensão por parte dos pares no que diz respeito ao turno de trabalho dos participantes.		“Para se conseguir ter uma boa articulação entre as duas coisas é preciso ter boa organização, sentido de responsabilidade, capacidade de gerir as coisas e compreensão por parte dos que me rodeiam. Só que lá está, quando é aquilo que queremos acho que tudo ajuda, e a minha família sempre me apoiou, tive sempre o apoio da minha família, sempre, nunca me senti desamparada a qualquer momento. O fato de ter o apoio deles e de saber que eles estavam de acordo com aquilo que eu estava a fazer foi muito mais fácil porque não tinha aquela preocupação de lhes dever alguma coisa.” -B6 “Porque sei que é preciso uma articulação bastante grande e também é preciso muita compreensão não da minha parte, mas das outras pessoas. Porque se não tiveres essa compreensão por parte das outras pessoas, não basta eu me considerar um génio e achar que o faço bem. Se não houver compreensão das outras partes isso vai gerar muita divergência e não vais conseguir chegar a lado nenhum e ser feliz.” - N9	3	5
Projetos de vida Nesta temática, estão incluídos os projetos futuros dos participantes em termos profissionais e parentais.	Projeto profissional Nesta categoria incluem-se as razões que os participantes associam à sua aposta nos projetos profissionais e ainda, as causas associadas ao adiamento dos mesmos.	Adiamento Os relatos aqui categorizados dizem respeito aos participantes que viram os seus investimentos profissionais adiados.	“Já aconteceu por ter filhos tão pequenos ter de rejeitar algumas propostas. Era uma proposta que implicava estar ainda menos tempo com eles. Exigia uma maior disponibilidade. Ao assumir novas responsabilidades, com outros tipos de horários ... eram mais noturnos, prejudicava a nível familiar, prejudicava o acompanhamento dos meus filhos e no geral a minha própria qualidade de vida, porque para além das horas que já faço, ia ter de fazer mais horas noturnas que são quando normalmente tenho tempo para aproveitar com a minha família. Por isso nem pensei duas vezes. Não senti que fosse uma decisão complicada. Acima de tudo, o mais importante são os meus filhos. Foi a melhor decisão pelo menos para já (...) Existe essa possibilidade, mas existem outras oportunidades que me fazem acreditar que um dia poderá ser possível ainda subir mais. Não desisto. Neste momento ainda não é o momento oportuno, mas há de ser um dia. (...) Para já ainda não com tanta força assim e vontade assim. Os meus filhos ainda são muito pequenos, não são autónomos nem independentes, precisam muito de mim presente e do meu marido. E eu ainda quero poder acompanhar estes passos, por isso para já ainda não é a altura certa.” – C11 “O facto de precisar de trabalhar enquanto estava a estudar prejudicou-me, afetou bastante a longo prazo. Não tinha a hipótese de deixar o trabalho, tinha as contas para pagar, tinha que pagar a faculdade e sair do trabalho nunca foi uma hipótese. Nesse sentido, sim, teve algum impacto claro. Mas lá está, eu também não podia deixar de trabalhar por isso o máximo que eu consegui fazer foi adiar a faculdade. Por isso sim adiei os meus objetivos pessoais e profissionais.” - E7	8	14
		Manutenção Razões que levam os indivíduos a manter o mesmo projeto profissional, ainda que avaliem negativamente a sua articulação trabalho-família.	“Eu penso isso, mas depois também penso no lado financeiro porque pronto, eu trabalho neste horário ... também acho que recebo bem ... não digo muito acima da média, é entre os 900/1000€, considero bom, para uma pessoa solteira, não tendo dependentes ... depois penso “tenho um carro para pagar, pago renda, tenho as minhas despesas” e penso “se for para outro trabalho, ganhar 700€ já fico com menos dinheiro para gastar e esse dinheiro faz a diferença e faz-me pensar 2x”. Claro que não é só dinheiro, este não é um trabalho que me custe levantar e ir trabalhar, às vezes, há uns dias mais difíceis que outros claro, mas a maioria das vezes acordo com disposição para ir trabalhar porque é um trabalho que me dá gosto e apesar de ser complicado lidar com o público, eu gosto, são dias sempre diferentes, o que faço no dia-a-dia é sempre o mesmo mas vai surgir sempre coisas novas, novos desafios e novas dificuldades e isso é motivante de certa forma e acaba por compensar as desvantagens (...) E se passar para manhã perco o cargo que tenho, porque o caixeiro central tem de fazer obrigatoriamente o fecho ...” – D4 “Estabilidade financeira ... A gente vai se acomodando receber o ordenado e ir fazendo vida com aquilo. Depois isso parece que nos tira a força de procurar trabalho e de arriscar. E depois vai de vida para vida, eu se calhar se não tivesse que ajudar em casa, se calhar andava aí sempre a saltar de trabalho em trabalhar à procura de alguma coisa melhor. Agora	7	21

			quando tu tens despesas, para mim ajudar em casa é despesa, isso parece que te tira as forças, a incerteza é tão grande que acaba por tirar mesmo as forças. Depois vamo-nos acomodando porque o ordenado não é muito, mas é certo e a gente vai fazendo vida com aquilo.” – N9		
		Mudança de função/carreira Os participantes mencionados nesta subcategoria procuram novas funções profissionais, investindo no desenvolvimento da sua carreira.	“Não tenciono acabar num shopping ok? Eu tive a fazer um curso de marketing digital neste confinamento porque pretendo subir e na altura era o que estava a fazer na faculdade (...) Agora vou acabar os cursos que ando a fazer de Marketing e de Marketing Digital (...) eu já tenho propostas de entrevistas para empresas nesta área que são aqui, mas pode me levar para muito longe lá fora porque são empresas com várias saídas. Só que tenho que acabar estes cursos agora, estou à espera ... Se não forem suficientes, pretendo não acabar a licenciatura que estava a fazer, mas sim começar de novo e fazer outra. Estava em gestão de comércio internacional e pretendo ir para a gestão de marketing e vendas (...) Pretendo chegar longe, pretendo sair de Portugal e fazer aquilo que gosto para fora de Portugal que também implica afastar-me da minha família. Só que eu sei que vou ter mais oportunidades e vou conseguir dar mais à minha família, vou conseguir ajudá-los porque vou ter mais oportunidades que eles inevitavelmente e vou trabalhar para mim própria, vou fazer aquilo que gosto e aquilo que quero, isso é o meu o objetivo.” - B6 “... eu entrei nesta loja para conciliar com os estudos, entretanto tive que fazer uma pausa, mas eu quero realmente prosseguir esses objetivos e trabalhar nisso. Procuro uma vida melhor porque isto acaba por não ser vida para sempre, nem é onde me sinto realizada. Agora estou a tentar terminar a minha tese que era o que me faltava, a tese e uma disciplina de SPSS. Portanto agora estou a trabalhar nisso, para começar a ir fazendo algumas alterações gradualmente e ir procurando por essas alterações também. Com tempo, uma coisa de cada vez. (...) A nível de trabalho vai tudo depender ... caso ainda não tenha filhos, se eu puder reduzir o meu horário de trabalho, seria o ideal. Digamos que assim ia fazer um desmame da loja aos bocadinhos e ia entrando noutra. Gostava que fosse na área, mas se não for, não foi (...). Estou num meio onde a idade é muito valorizada. Sei que se não for eu a pensar nisso por mim, em algum momento será a própria empresa a dizer que eu já não poderei continuar.” - E7 “... eu queria ter um trabalho normal de escritório, queria ter um trabalho de segunda a sexta, fins-de-semana livres, sair às 19:00h/20h da noite que fosse e ter este horário fixo, nada de horários rotativos, nada de sair à 00h. Eu quero ter um trabalho normal, que me consiga garantir estabilidade numa futura família que eu quero, para ter uma vida que eu considero normal e não tão atarefada e assim tão acelerada.” - B5 “Eu pretendo ter um horário normal das 9 às 18h ou das 8h às 17h, que fosse melhor para a realidade da família, com folgas fixas ao fim de semana. A ideia era ajustar o nosso horário ao dos meus filhos, para poder ter o mesmo tempo livre que eles, quando eles tiveram em casa eu também estar presente e conseguir também aproveitar melhor o fim de semana com o meu marido, no fundo em família, os 4 (...) Não será algo imediato, mas são alterações que irei fazer.” - C11 “Também é a questão da idade, o tempo passa e eu tenho menos genica para aquele stress diário, mas eles mesmos deixam de querer pessoas mais velhas naquele contexto. Por isso, talvez antecipando um bocadinho isso, acho que não mais de 5 anos.” - F12 “A gente não vai ter 50 anos e vai continuar lá no shopping, vai chegar a uma altura em que eu sei que eles vão achar que eu já não tenho imagem para aquilo e isso é muito mais vantajoso financeiramente para mim, é melhor serem eles a mandar-me embora do que eu vir por minha própria vontade. Só se me aparecer de hoje para amanhã um trabalho em que me	12	45

			garantam estabilidade, que me garantam um futuro. Mas hoje em dia ninguém tem isso ...” - N9			
Projeto parental Nesta categoria estão agregados os relatos dos participantes que concretizaram o projeto parental, em comparação com os indivíduos que têm vindo a adiar esta questão por influência profissional ou por ainda não considerarem o momento certo, priorizando outros objetivos.	Da expectativa à concretização Nesta subcategoria encontram-se os relatos dos participantes com filhos, em retrospectiva sobre o seu inicial planeamento e uma análise atual da parentalidade.	“Quando o meu filho foi planeado, nós tivemos que ter em atenção os meus horários e os horários do pai claro. Foi planeado e foi pensado e já sabíamos que mantendo estes trabalhos ia ser complicado. Mas claro que depois de o ter e de tentar conciliar as duas coisas, cada vez mais está no pensamento tentar arranjar outra coisa que seja mais fácil para conciliar os horários.” - A1 “(…) eu não tinha noção, eu nunca pensei que ia sentir estas dificuldades e também não sabia que ia ser a mãe que sou, no sentido de preocupação constante e querer constantemente estar com ela. O mais importante para mim é passar tempo com ela (...) Quando eu fiquei grávida e quando eu tive a minha filha, aí sim, aí é que eu senti mesmo o impacto e vi o que era trabalhar em horários por turnos e não ter tempo para ela nem ter onde a deixar na minha ausência. Quando fiquei grávida o que eu pensei logo foi “e agora? Como é que eu vou organizar isto?” (...) Porque trabalhando num shopping os horários não nos permitem a parte social ou familiar, há muito pouco tempo para isso. E eu falo e só faço 5h, eu quando fiz as 8h eu disse logo que nunca mais. Estando a full-time com este tipo de horários e com uma filha, eu logo no primeiro disse “eu não quero isto para mim”. Quero ter tempo com ela, quero acompanhá-la, quero vê-la a crescer, quero ter qualidade de vida e quero que ela me sinta presente e foi aí que eu percebi a dificuldade disto. Quando se têm um filho é que se descobre esta parte muito difícil deste tipo de trabalhos. (...) Sim, quando eu fiquei grávida estava no horário 6h-11h. Depois quando tive a minha filha é que começamos a pensar ... durante 1 ano ela esteve comigo e só foi para o infantário com 1 ano e meio. E aí tivemos que pensar e nessa altura eu ficava com ela durante o dia e passei a trabalhar de noite, quando o meu marido chegava a casa e ficava com ela o resto da noite. – V10		4	11	
	Adiamento Os relatos dos participantes mencionados nesta subcategoria demonstram a existência de impedimentos que limitam o projeto parental.	“Devido ao meu turno ser à noite acabas por não conseguir conviver nem criar aquela estabilidade que necessitas para por exemplo, ter filhos. Para além das dificuldades que podes ter pelo filho em si, porque o filho até fazes, mas depois não crias, não tens tempo para criar. Porque quando a tua parceira está em casa a cuidar, estás tu a trabalhar. Perdes muito tempo da tua vida no trabalho e perdes o mais importante. O problema é este, mas nem é só este. A própria relação em si torna-se difícil de se tornar estável, é preciso dedicar tempo ao outro, ao parceiro ou parceira, para depois se avançar para o resto ... e até essa parte se torna complicada. Eu nem vivo com a minha namorada atualmente, antes dos filhos é necessário criar uma maior estabilidade e união entre o casal e até isso sinto que é mais complicado. Por isso sim, posso dizer que sim. Honestamente e infelizmente, eu acho que já me conformei com o facto de não ter filhos ... a idade vai avançando e tu acabas por não estar sempre com aquele pensamento. E depois, no meu caso pessoal e individual, a minha namorada já tem uma filha de 9 anos, vai fazer 10. Ela tem outro contexto, é outro contexto familiar e outro contexto profissional, é tudo o oposto de mim, mas nós acabamos por resultar também porque eu nunca lhe posso privar ou até ser um impedimento para ela concretizar o desejo de ter um filho, porque ela já teve. E como ela já foi mãe, ela própria diz que sabe o quanto eu perderia se tivéssemos um filho estando eu neste emprego. Então há muita compreensão da parte dela para comigo em relação a este assunto. (...) por isso é que prefiro deixar mesmo no destino ... E prefiro pensar desta forma para não me sentir frustrado também ou até triste por isso. Prefiro não colocar pressão em mim para meu próprio bem também.” - N9		5	17	
	A reunir condições Os relatos aqui categorizados dizem respeito aos participantes que veem o projeto parental como um desejo	Preocupação com a idade Nesta subcategoria encontram-se os relatos dos participantes que ainda não concretizaram o projeto parental e que demonstram preocupação relativamente ao	“Apesar de eu querer e saber que quero, já vou pensando mais nisso também pela minha idade, falta a tomada de decisão de “é agora (...) Neste momento, a idade já começa a pesar e começo a ver as coisas de	3	5	

		futuro, procurando reunir as condições que consideram essenciais para a sua concretização.	avançar da sua idade face ao projeto em questão.	outra forma e já começo a ponderar várias opções.” - P2 “Porque já tenho 36 anos não é. E a minha mãe já pergunta quando é que lhe vou dar um neto. Mas eu tenho 36 anos, mas sinto-me como se tivesse ainda na casa dos 20, fisicamente. Mas é uma coisa que estou a pensar, futuramente quem sabe, mudar isso.” - E7 “Sim, eu quero, mas não é já. Não é já, mas imagina também não será muito mais tarde porque eu e o meu namorado fazemos uma diferença grande. Ele já passou há muitos anos pela idade onde eu estou. Tudo o que quero fazer ele acompanha, é aberto a isso, mas é diferente e sei que ele pretende ter aquelas responsabilidades um bocadinho antes de mim (...) É uma coisa falada. Eu tenho 21 e ele tem 29, enquanto eu daqui a nove anos vou ter 29 ele daqui a 9 anos já tem quase 40, mas ele percebe, por isso é que eu também ando a fazer as minhas coisas. Quanto mais rápido eu conseguir atingir as minhas coisas, quanto mais rápido eu conseguir estabilizar a minha vida a esse ponto, mais rápido posso pensar nisso, mas não tenho qualquer tipo de pressão porque ele sabe.” - B6		
			Influência do horário de trabalho atual Nesta subcategoria os participantes refletem sobre a influência que o horário de trabalho atual poderá ter na concretização do projeto parental.	“Mas acredito que não será possível daqui a um tempo, quando a família crescer porque preciso de um horário que me dê a possibilidade de estar mais presente. Mas ainda será uma questão a avaliar com todos os envolvidos, o meu trabalho e o meu namorado. Mas acredito que não terei estas condições de horários atuais por muitos mais anos, exatamente pela minha vontade de começar algo maior (...) talvez conseguisse manter o trabalho aqui, mas alterando o meu horário. Mesmo o meu namorado tendo facilidade de horários, com um filho agora nesta situação, alguma coisa iria ficar para trás. E se não houvesse alterações no meu trabalho, provavelmente seria a vida a dois que acabaria por se ressentir disto, porque um ia estar mais num turno e outro noutro turno para conseguirmos ter sempre um de nós com o nosso filho.” - P2	9	34

				“claro que se eu quiser investir noutros objetivos de vida, vou ter que mudar, principalmente de trabalho, para conseguir conciliar com esses objetivos como a família. É certo que acaba por ter implicações por causa do horário de trabalho. E vai começando a ser uma preocupação. Porque eu quero constituir família, com este horário, vai ser muito complicado ... ia depender muito do pai da criança e da ajuda da minha mãe. Mas eu nem ponho essa hipótese. Dependia do orçamento da família, mas se desse para sair deste trabalho era o que eu faria, porque sair à 00h e entrar as 16h, nem faz sentido tendo um bebé em casa ... neste horário em concreto, de noite, não seria fazível, só se precisasse mesmo do dinheiro e não tivesse mesmo mais nenhuma opção. - E7		
			Estabilidade profissional Os relatos categorizados nesta dimensão demonstram, em alguns participantes, necessidade de investimento profissional anterior à concretização do projeto parental, procurando uma maior estabilidade profissional.	“... eu já defini que até chegar onde eu quero chegar, não vou ter nada desse tipo de responsabilidades, nem vou pensar nisso. Imagina, se as coisas correrem mal e daqui a três anos eu ainda continuar aqui, então não será daqui a três anos, vai ter que ser adiado. Enquanto eu estiver assim, sei que não dá, então nem se quer penso nisso. Tenho que atingir os objetivos profissionais ...” - B6 “...era conseguir arranjar trabalho na área, conseguir comprar uma casa, alugar o que seja ... sair de casa, criar família ... mas isso já muito depois de eu conseguir estabilidade profissional.” - B5 “Agora sinceramente não penso muito porque não são coisas que eu planeie já assim para os próximos anos. Relativamente a planos futuros familiares, acho que vai ter que haver mudanças em termos de trabalho porque eu para conseguir e sentir-me à vontade para criar uma família, eu tenho que sentir estabilidade no trabalho ...” – P8	5	13
Fatores contextuais Nesta temática os participantes refletem sobre fatores externos que exercem influência sobre a sua	Pandemia Covid-19 Os relatos integrados nesta categoria remetem-se a uma análise dos participantes acerca dos principais efeitos da pandemia a nível profissional e familiar.	“Foi negativo. A nível pessoal foi complicado ... porque eu tenho contas para pagar e receber menos 200 euros ou mais, não dá ... E foi um bocadinho difícil no início, aí não havia como não deprimir ... Estou assim, depois não posso passar pelos conselhos para ir à minha mãe. Senti-me sozinha, porque ficar o dia todo sozinha em casa é horrível, ainda por cima tanto tempo. Eu detesto estar sozinha em casa. Péssimo. Perco a vontade de fazer tudo e mais alguma coisa. Por isso é que também às vezes ia trabalhar com ele para espreitar. A parte boa foi o fim de semana todo para estar com ele sem quebras, ficar na cama com ele até ao 12h e não ter preocupações de que às 14h ou 18h ou as 19h tinha que	12	45		

satisfação relativamente à articulação trabalho-família atual.		entrar para trabalhar. É bom. Não vou dizer que não, só que também preciso de mais alguma coisa. Já é bom há 3 meses. Já chega.” - B6 “É assim, financeiramente, posso dizer que houve um impacto, mas não foi transcendente. A nível de família, para mim foi excelente. Passei mais tempo com o meu marido, passei mais tempo com a minha filha ... Antes da pandemia a minha filha não sabia o que era ter os pais juntos a jantar. Eu agora estou a fazer o horário da manhã e saio as 15h, é verdade que é bom, eu saio as 15h, as 16h e tal vou buscar a minha filha e ainda temos tempo para aproveitar juntas, vamos ao parque, vamos à praia, vamos passear. Ainda hoje depois da escola quando a fui buscar fomos ver os patinhos, tudo muito bem até agora.” - V10 “A pandemia no início até foi boa para nós, começamos a sair mais cedo, o shopping fechava mais cedo e esses horários já eram mais aceitáveis, entrávamos um bocadinho mais cedo mas saímos mais cedo também, já conseguíamos estar mais um bocadinho com a família, era um horário mais aceitável para sair, aproximava-se um bocadinho mais do horário normal ... deu para ter uma maior ligação com a minha família, estou mais próximo, consigo ajudar mais em casa também, estou mais disponível para dar apoio à minha avó, estou mais aqui ... Agora com o shopping fechado para mim foi mau, porque deixei de ter uma rotina, a maior parte dos dias não faço nada, acordo, almoço e venho para a cama a jogar ou a ver tv e às vezes vou a casa de um amigo ou de um primo, mas estando tudo fechado não há grande coisa para fazer. O ideal é o normal na vida das pessoas: o trabalho e a família ou vida pessoal, e isso era o ideal para mim, estar só em casa para mim não dá, mesmo quando estou de férias fico farto.” - D4 “Na primeira vaga eu só fui dar apoio há loja, na parte online 1 semana depois vim para casa e tive ainda algum tempo em casa, 2 meses. Agora desta segunda vez é que não, estive a trabalhar sempre. Faço horário 9h-17:30h. E este horário é o perfeito, é bastante melhor para mim. Apesar de estar em tempos de covid eu posso dizer que foi mais positivo. Acabou ter um impacto mais positivo. Estou mais por aqui, tenho tempo ao fim do dia para estar mais e com mais qualidade, nesse aspeto foi diferente. Consigo jantar em casa com a minha família, isso nunca aconteceu mesmo. Tenho mais fins de semana também, e aí consigo mesmo aproveitar. Apesar de eu trabalhar na mesma igual, mas com a loja fechada, agora tenho muitos mais domingos de folga e já tive fins de semana completos. Olha eu confesso que no início até foi um bocado estranho porque eu não sabia como me havia de comportar ao fim de semana, mas comecei até a ter aquela atitude que tinha há uns anos atrás, sábado é dia de limpezas e domingo dia da família. De uma forma geral eu sinto-me mais satisfeita assim, claro, é um horário melhor. Logo porque não preciso de estar semanas a tentar combinar alguma coisa com alguém, não preciso de adiar dias e dias até conseguir encontrar uma altura em que o meu horário está de acordo com o resto das pessoas. Agora é mais fácil, eu saio do trabalho a uma hora ainda decente, em que ainda é dia e as pessoas estão todas a sair do trabalho também, há tempo ainda para ir tomar um cafezinho antes do jantar e tudo. Ou até posso combinar jantares em minha casa. Aquela gestão antecipada deixa de ser tão necessária.” - E7		
	Apreciações relativamente à empresa e contexto de trabalho Nesta categoria os participantes analisam o contexto de trabalho, nomeadamente o centro comercial, e debruçam a sua opinião no que diz respeito à flexibilidade da sua empresa em relação à vida pessoal e familiar.	“A empresa está aberta todos os dias do ano, eu entendo que eles tenham que ter funcionários e vendas para conseguir manter as coisas abertas, mas isso tem implicações na vida dos trabalhadores, principalmente quando eles têm a minha idade e têm a vida quase parada entre aspas, é só o trabalho ... (...) Olha o meu horário na loja anterior a esta, a mais pequena, eu só tinha um domingo por mês. E quando nos mudamos para esta loja grande eles tiveram o cuidado de me dar mais um domingo, ou seja, eu tenho a sorte de ter dois domingos. Não é muita gente que tem. Sei que a algumas pessoas conseguiram dar mais um sábado. Mas como eu sou responsável de armazém eles deram-me mais um domingo. Têm a ver com o facto de ser armazém, é um trabalho diferente, na mesma em loja, mas com outras exigências, até mais físicas. Portanto, eu tenho dois	12	112

		domingos por mês. Acho que isto já demonstra alguma preocupação e vontade de mudar e fazer melhor, porque eu sempre tive apenas um domingo. Eu acho que foi uma boa medida, acho que estiveram bem, mas também te digo que isto surgiu da pessoa que está agora à frente da loja, foi ela que se preocupou com isso. Nem todas as lojas da mesma empresa têm alguém a dirigir que se preocupe com isso, com o bem-estar dos funcionários, se tem família, se não tem ... É claro que a empresa não consegue dar sempre aquelas folgas que dão jeito a toda a gente e que toda a gente quer. Mas era preciso alguém que estivesse preocupada em perceber aquilo que nós precisamos e ouvir e tentar mudar, não é perfeito, mas melhorou. Eu sei que um dos objetivos da nossa diretora de loja, era conseguir implementar mesmo um fim de semana inteiro, sábado e domingo, por mês a cada um dos efetivos. Estas alterações fazem com que me sinta melhor a trabalhar lá.” - E7 “Já trabalhar no shopping é mau porque não tens os feriados nem os fins de semana que tens na maior parte dos trabalhos ... o shopping só fecha dois dias por ano, mas acaba por ser uma situação que temos que aprender a lidar. (...) lá normalmente só mudas de horário, neste caso noite para manhã, se tiveres um filho ... podes é não ficar na mesma loja ... mas ainda esperas uns anos, uns 2 anos e nem sempre querem dar a vaga e já houve pessoas que tiveram de ir para meios judiciais. Por muito que uma pessoa tenha direito ou queira muito, eles é que mandam, uma pessoa tem de ir atrás deles ... (...) Não fico propriamente satisfeito com isso, mas do meu ponto de vista eles nunca quiseram saber, eles não querem saber se conseguimos ter tempo ou se conseguimos articular os nossos horários com os horários da nossa família, o que eles querem é ter o pessoal ali a trabalhar, nós somos números. Eles agora já começam a trabalhar mais as pessoas, agora eles até fazem algo assim deste género como estamos a fazer agora com os encarregados, uma conversa em que nos perguntam como nos sentimos, quais são os nossos objetivos, o que gostávamos mais de fazer ... mais recentemente começaram a trabalhar mais isso porque, se calhar, começaram a notar a insatisfação nos funcionários, que até trocavam de trabalho e isso pode se refletir no nosso trabalho, na dinamização do trabalho, reflete-se em tudo. A insatisfação das pessoas depois reflete-se na qualidade do serviço. Se começam a sair muitas pessoas antigas, que têm o gosto e o saber da profissão e começam a meter pessoas que só estão ali por estar, claro que a satisfação do cliente não vai ser a mesma, as queixas vão ser mais é uma bola de neve. Por isso, acho sinceramente que eles estão a começar agora a preocupar-se mais com isso, talvez a longo prazo vá se notar mais do que para já, mas acho que sim. Claro que eu gosto de ver isto a acontecer agora, mas se me perguntares se eles se preocupam muito, não, não acho. (...) A nível de flexibilidade, eu acho que eles são flexíveis até, mas comigo, eu falo por mim, são flexíveis porque eu também sou bastante, se eles me disserem “não podes tirar férias neste mês pode ser para o ano?” e eu digo que sim, tudo bem e depois digo “mas dão me Outubro?” e eles dizem que sim. Sinceramente não me importo muito disso, quero é ter férias. Eles às vezes pedem “esta semana podes ter só uma folga e ficamos-te a dever uma?” e eu digo que sim, tranquilo. Raramente lhes digo que não e isso torna-lhes difícil a tarefa de me dizerem que não a mim em alguma coisa ... por isso, se calhar eles até são flexíveis comigo, mas nestas condições. Se eu não fosse assim, eles também não me iam facilitar a vida quando eu precisasse.” - D4		
--	--	---	--	--