U.PORTO

FEP FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DO PORTO

Implicações do trabalho por turnos na qualidade de vida de mulheres que trabalham na indústria transformadora.

Larissa Caroline Lino Rosa

Dissertação
Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientado por
Carlos José Cabral Cardoso

2025

Agradecimentos

Foi através da minha fé que tive resiliência e persistência para chegar até aqui e superar as dificuldades enfrentadas no processo de elaboração desta dissertação. Começo meus agradecimentos àqueles que sempre estiveram comigo, me guiando e me fortalecendo: Deus, minhas entidades de luz, meus guias protetores, meus orixás e minhas santinhas. Assim como eu, minha fé é múltipla, e sem eles eu teria desistido no meio do caminho.

Agradeço aos meus pais, que fizeram sacrifícios para que eu conseguisse me matricular, ao meu irmão, cunhada, primas e amigos, que me apoiaram e torceram para que esse dia chegasse. Ter com quem contar é essencial. Também não posso deixar de agradecer os participantes desse estudo, que se disponibilizaram a ser entrevistados, pois sem eles, definitivamente, o trabalho não seria realizado.

E, por fim, mas não menos importante, agradeço ao meu orientador, Professor Doutor Carlos Cardoso, que esteve presente ao longo dessa jornada e tornou possível o encerramento deste ciclo.

Obrigada a todos.

Eu consegui!

Resumo

O trabalho por turnos é uma realidade cada vez mais presente na indústria, e seus impactos na qualidade de vida dos trabalhadores, especialmente das mulheres, ainda são pouco discutidos, apesar de suas consequências no cotidiano e na saúde. In terms of health, problems may arise due to the circadian disruption to which workers are subjected, as shift work, especially when it involves night shifts, requires an inversion of the workers' sleep-wake cycle. A literatura identificou vários problemas de saúde associados ao trabalho por turnos, que afetam a qualidade de vida dos trabalhadores.

No que diz respeito à sua qualidade de vida, que inclui o ajuste dos horários com a família, o trabalho por turnos produz duas formas de conflito, a interferência estrutural e a interferência emocional, sendo que a primeira surge das necessidades conflitantes de tempo no trabalho e os papéis familiares. O trabalho e as funções familiares geralmente não podem ser desempenhados de forma simultânea, um problema que é agravado pelo trabalho por turnos porque o horário de trabalho entra frequentemente em conflito com os horários mais valorizados para as atividades familiares - fins de semana e noites.

Sendo assim, este trabalho visa explorar as implicações do trabalho por turno rotativo na vida pessoal de mulheres que trabalham no setor da indústria transformadora e como estes aspetos influenciam na sua qualidade de vida. Outro ponto a ser investigado será, numa perspetiva de terceiros, de que maneira o horário de trabalho afeta a sua relação pessoal e convívio com estas mulheres.

Foi utilizada uma metodologia qualitativa com a aplicação de um conjunto de entrevistas semiestruturadas a três trabalhadoras da indústria transformadora e dois participantes das famílias das trabalhadoras. O estudo mostrou que o trabalho por turno rotativo gera conflitos entre as demandas profissionais e familiares, especialmente para mulheres, que são mais vulneráveis a esses impactos. Apesar dos benefícios financeiros, as participantes preferem horários fixos e diurnos para melhor conciliar vida pessoal e trabalho. A pesquisa destaca a necessidade de políticas que reduzam os efeitos negativos do turno, e aponta como limitação a amostra pequena e exclusivamente feminina.

Palavras-chave: família; indústria transformadora; mulheres; qualidade de vida; trabalho por turnos;

Abstract

Shift work is an increasingly common reality in industry, and its impacts on the quality of life of workers, especially women, are still little open for discussion despite their consequences on daily life and health. In terms of health, problems can arise in shift workers due to the circadian disruption to which they are subjected. When shift work involves night work, it requires a reversal of workers' sleep-wake cycle, which can lead to disruptions in their circadian systems. The literature has identified several health problems associated with shift work, which affect workers' quality of life.

Regarding their quality of life, which includes the adjustment of work hours with family time, shift work produces two forms of conflict: structural interference and emotional interference. The former arises from the conflicting time demands between work and family roles. Work and family functions generally cannot be performed simultaneously, a problem that is aggravated by shift work because the work schedule often conflicts with the most valued times for family activities—weekends and evenings.

Therefore, this study aims to explore he implications of rotating shift work on the personal lives of women working in the manufacturing sector and how these aspects influence their quality of life. Another point to be investigated is, from a third-party perspective, how the work schedule affects their personal relationships and social interactions with these women.

A qualitative methodology was carried out with the application of a set of semi-structured interviews to three workers in the manufacturing industry and two participants from the family of the workers. The study suggest that rotating shift work generates significant conflicts between professional and familial responsibilities, with women being particularly vulnerable to its adverse effects. Although the financial compensation is seen as a benefit, participants expressed a clear preference for fixed, daytime schedules to facilitate a better work-life balance. The research underscores the need for targeted policies aimed at mitigating the negative consequences of shift work. A key limitation of the study lies in its small, exclusively female sample, indicating the importance of including male participants in future research for broader comparative analysis.

Keywords: family; manufacturing industry; women; quality of life; shift work;

Índice geral

Agradecimentos……..….I

Resumo……..II

Abstract……III

Índice geral……...IV

Índice de tabelas……...VI

Introdução…….……..1

1 – Enquadramento teórico…….…4

1.1 A mulher e o trabalho…….....4

1.2 Trabalho por turnos…….5

1.2.1 Tipos de trabalho por turnos……8

1.3 Implicações do trabalho por turnos na qualidade de vida…….9

1.4 Implicações do trabalho por turnos na qualidade de vida de mulheres…...11

1.5 Implicação do trabalho por turnos das mulheres no contexto português...16

2 – Metodologia……20

2.1 Coleta de dados…….…….20

2.2 Análise Entrevistas…….……22

2.3 Participantes…….…….…….....23

3 – Análise e discussão de resultados…….....25

Conclusão……..……39

Bibliografia……..……..42

Apêndice 1 - Guião Entrevista Semiestruturada – Trabalhadoras……...51

Apêndice 2 - Guião Entrevista Semiestruturada – Familiares…….52

Apêndice 3 – Termos de Consentimento……...53

Apêndice 4 – Transcrição das entrevistas...……58

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Amostra de estudo…….……...24

Tabela 2: categoria 1- atividades realizadas/horários……..25

Tabela 3: categoria 2 - tempo de experiência na empresa…….....26

Tabela 4: categoria 3 - experiência prévia e perceções sobre o trabalho por turnos……...…..…….....26

Tabela 5: categoria 4 - motivações para o ingresso no trabalho por turnos…….28

Tabela 6: categoria 5- perspetivas futuras e expectativas em relação ao trabalho…….....29

Tabela 7: categoria 6 - vantagens e desvantagens percebidas do trabalho por turnos…….....30

Tabela 8: categoria 7- efeitos do horário de trabalho na vida pessoal e no bem-estar……...31

Tabela 9: categoria 8- perceção e impacto do horário de trabalho nas relações pessoais……..……...33

Tabela 10: categoria 9- desejos de mudança na rotina de trabalho e suas motivações…….....34

Tabela 11 - Entrevista semiestruturada - familiares/amigos das trabalhadoras da indústria transformadora……...35

Introdução

Ao considerar os aspetos sociais, as mulheres assumem vários papeis: ser mãe, esposa, trabalhadora, amiga, entre outros. Além de todas essas funções a serem exercidas, é necessário que também haja tempo e espaço para lidar com a sua vida pessoal e questões particulares. E para ser possível responder a todas essas demandas e ainda assim ter qualidade de vida, quando se trata de uma mulher que possui uma vida profissional, o horário de trabalho influencia diretamente como ela lida com as suas questões pessoais. Sendo assim, fica o questionamento de qual seria o impacto do trabalho na qualidade de vida de mulheres que possuem um horário de trabalho atípico. Entende-se por horário de trabalho atípico horas trabalhadas para além das oito horas diurnas, horários fixos noturnos, por exemplo, e também aqueles que se alternam de maneira contínua ou semicontínua (Barthe et al, 2004).

Historicamente falando, as relações de trabalho já sofreram diversas transformações que impactaram diretamente na vida pessoal das pessoas. Há um contínuo de estudos em relação ao trabalho e uma preocupação em como este impacta na qualidade de vida das pessoas. Contudo, é essencial fazer um recorte de gênero quando se aborda estas questões, pois as mulheres e os homens ainda não possuem equidade no mercado de trabalho. O Gabinete de estatística da União Europeia (Eurostat) relata que no ano de 2021, na União Europeia, a diferença da taxa de emprego entre homens e mulheres foi de 10%, e que 30.2% das mulheres eram inativas devido às responsabilidades familiares, enquanto que apenas 8.5% dos homens não estavam no mercado de trabalho pelo mesmo motivo, ou seja, as mulheres eram as principais responsáveis pelo cuidado da família em detrimento da carreira profissional, enquanto que os homens estavam em maior número como população ativa. A mesma fonte também revela dados em relação a diferença salarial; em 2020, em Portugal, os homens ganhavam 11.4% a mais que as mulheres. No ano de 2018, 71% das mulheres em Portugal reduziram o horário de trabalho para auxiliar nas responsabilidades com os filhos.

Como citado inicialmente, há vários estudos focados em pesquisar em como a qualidade de vida das pessoas são afetadas pelo trabalho. Pensando em qualidade de vida como também ter momentos para diversão, interações sociais e afins, no Eurostat é possível ver dados sobre a satisfação de homens e mulheres no que diz respeito a quantidade de tempo de lazer que possuíam. A pesquisa se refere a dados do ano de 2018 e mostra que os homens estavam mais satisfeitos com a quantidade de tempo que tinham em relação às mulheres, numa escala de 0 a 10 as marcações foram 6,7 e 6,2 respetivamente.

Ao falar sobre o mercado da indústria transformadora, que será o setor de investigação deste trabalho, o Instituto Nacional de Estatística (INE) mostra que no ano de 2021, 16.9% da população de Portugal estava empregada neste seguimento e que no quarto trimestre de 2020, as mulheres eram maioria na ocupação dos postos de trabalho no regime por turnos, totalizando 381,3 mil, enquanto os homens eram 368,1 mil dos colaboradores a trabalhar nestes horários.

Portanto, levando em consideração os dados apresentados, nota-se que, no que se diz respeito ao cenário do mercado de trabalho, homens e mulheres possuem discrepâncias e que são importantes estudos que façam este recorte de género. No tocante a pertinência deste recorte de género no contexto da indústria transformadora e mais especificamente no trabalho por turno, viu-se que as mulheres são maioria neste setor no regime deste horário de trabalho e que são elas também as menos satisfeitas com a quantidade de tempo que possuem para lazer. Desta maneira, por mais que haja vários estudos sobre trabalhos por turnos, as particularidades incluídas neste projeto, torna-o relevante.

Na sequência do que foi citado anteriormente através dos dados estatísticos, os quais trouxeram a insatisfação das mulheres em relação ao tempo que possuíam para lazer, faz-se uma ligação com a temática geral deste trabalho, que é a qualidade de vida. Pereira, Teixeira e Santos (2012), relatam que não há uma definição universalmente aceite para qualidade de vida, mas que o principal deste termo é considerar que aspetos essenciais da vida como relações sociais e trabalho, por exemplo, sem excluir a conceção pessoal, são elementos que juntamente com fatores de saúde emocional, física e mental, são considerações essenciais para o estudo deste conceito.

Todavia, os mesmos autores, Pereira, Teixeira e Santos (2012) trazem o modelo de Renwick & Brown para exemplificar umas das diversas definições de qualidade de vida. Neste modelo há três "componentes de qualidade de vida": o "ser", que trata de como o sujeito é (experiência, habilidades, valores etc.); o "pertencer", que são os vínculos que o sujeito possui no meio em que vive (trabalho, casa, escolhas que faz, participação em grupos); e o "tornar-se" que se refere à experiência em atividades que proporcionam desenvolvimento de habilidades (trabalho voluntário e programas educacionais, por exemplo).

Este estudo visa analisar as implicações do trabalho por turno rotativo na vida pessoal de mulheres que trabalham no setor da indústria transformadora e como esses aspetos

influenciam sua qualidade de vida. Outro ponto a ser investigado será, numa perspetiva de terceiros, de que maneira o horário de trabalho afeta a relação pessoal e o convívio com essas mulheres. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de natureza exploratória, voltada para a compreensão das experiências e perceções relacionadas ao impacto do regime de turnos na esfera pessoal e relacional.

1- Enquadramento teórico

1.1 A mulher e o trabalho

Kergoat (2009), ao falar das condições distintas em que vivem homens e mulheres, descreve que:

> *"Eles formam dois grupos sociais que estão engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, têm uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem através da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, de maneira concisa: divisão sexual do trabalho." (KERGOAT, 2009, p. 67)*

A divisão sexual do trabalho é uma forma de divisão social com "*princípio de separação"*, que distingue os trabalhos voltados aos homens e aqueles destinados às mulheres, e "*princípio de hierarquização"*, em que o trabalho de um homem é mais valorizado que o de uma mulher, sendo que aos homens cabem a responsabilidade de prover os meios de subsistência e as mulheres a de cuidar (Kergoat, 2009). Neste sentido, Sousa e Guedes (2016), trazem que estas atribuições sociais limitaram as mulheres à vida privada, e tal privação gerou desigualdade em relação aos homens, na busca por inserção e atuação no mercado de trabalho.

Antes da revolução industrial, havia uma integração entre as tarefas de produção, destinadas aos homens, e as atividades domésticas, destinadas às mulheres, em um único cenário. Com o desenvolvimento industrial, há a separação entre casa e local de trabalho e junto com ela a introdução de homens e mulheres no trabalho nas fábricas, mas sem eliminar as atividades já exercidas anteriormente, ou seja, as mulheres continuaram responsáveis pelo cuidado doméstico (Alves, 2013).

Foi apenas na década de 1960 que houve um aumento significativo de mulheres no mercado de trabalho, mas o cenário social em si, permaneceu o mesmo, elas ainda passavam mais tempo voltadas para atividades familiares em relação aos homens, sendo as principais responsáveis não apenas pelo trabalho doméstico, mas também pelo "*trabalho emocional*", essencial na manutenção dos laços familiares (Poeschl et al., 2018).

1.2 Trabalhos por turnos

Segundo a Lei 7/2009, de 12 de fevereiro do código do trabalho de Portugal, considera-se trabalho por turno "*qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.*" (artigo 220.º)[1]

Silva (2007), aborda que o trabalho por turno pode ser divido em dois tipos: turnos fixos e turnos rotativos. No primeiro modelo, os trabalhadores cumprem sempre o mesmo horário, enquanto no segundo, há uma alternância, na qual periodicamente o horário de trabalho modifica, sendo que trabalhos noturnos e ao fim de semana também podem ser englobados.

Em relação ao número de dias trabalhados, Silva (2007), descreve que existe o sistema contínuo, descontínuo e semicontínuo. No sistema contínuo, o trabalho é realizado 24 horas por dia durante o ano todo, e para a execução ininterrupta das atividades, há uma rotação da equipa de trabalho, escala horária, dias de descanso e frequência na alternância de turnos. Neste último ponto, a rotação dos turnos, a mudança pode ocorrer de maneira rápida, com menos dias trabalhados até a alteração, ou lenta, que tem uma sequência maior de dias no mesmo turno. Quanto ao sentido dessa rotação, ela pode acontecer de maneira horária ou anti-horária, ou seja, turno da manhã, tarde e noite ou inversamente.

Em contrapartida, no sistema descontínuo não se trabalha aos fins de semana e feriados, e as atividades se dão através da alternância entre dois turnos, o que não inclui o trabalho noturno. Já no sistema semicontínuo o trabalho decorre durante as 24 horas do dia e há pausa aos fins de semana, a alternância entre as equipas de trabalho é a cada oito horas por dia (3x8), sendo assim, há três grupos que se revezam.

Como mencionado inicialmente, a produção de pesquisas em relação ao trabalho por turnos é constante. Ribeiro (2008), no intuito de estudar as consequências negativas no

[1] Decreto Lei no 7/2009 *Artigos 220.º a 222.º* do Código do Trabalho. Diário da República Eletrónico. Ministério da Agricultura, Peixes e Alimentação. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Acedido a 5 de outubro de 2022. Disponível em https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20220103/pt/html

trabalho por turno e noturno em profissionais de enfermagem concluiu que, na perspetiva dos agentes de saúde, as desvantagens de se trabalhar por turno se sobressaem as vantagens devido à influência negativa na vida familiar, na saúde, mas principalmente na qualidade do sono e que os sintomas negativos fisiológicos em relação ao trabalho por turno se agravam com o avanço da idade.

Este aspeto do sono citado por Ribeiro (2008), foi foco de estudo para Martino et al. (2013), que analisaram a qualidade do sono de enfermeiros que trabalham por turno e os resultados obtidos sustentam as conclusões da primeira autora, que há má qualidade no sono, possivelmente influenciados pelo trabalho por turnos.

Santos et al. (2008), relatam que as condições de trabalho por turno impactam diretamente sobre o quotidiano do trabalhador, e que o profissional de enfermagem exerce grandes esforços mentais e cuidados voltados a outros seres humanos, e as questões subjetivas inerentes a prática não são refletidas criticamente como deveriam. Neste trabalho, Santos et al. (2008), quiseram investigar os fatores precursores na qualidade de vida dos enfermeiros relacionados com o trabalho por turno e a conclusão foi que a característica biológica relacionada com a tolerância ao trabalho neste regime de horário se altera com o decorrer da idade. Resultados semelhantes são mencionados por Ribeiro (2008), pois com o passar dos anos as pessoas tendem a ser mais matinais e que para as mulheres, principalmente, a organização da rotina é mais complexa, devido às responsabilidades domésticas que possuem além do tempo destinado ao lazer ser menor quando comparado aos homens.

A fim de trazer uma perspetiva de possíveis fatores individuais que influenciam na tolerância ao trabalho por turnos, Saksvik et al. (2011), numa pesquisa de revisão de literatura, relata que a idade, o género, o tipo circadiano, a genética e a personalidade, trazem elementos passíveis de influência ao trabalho por turno. Por exemplo, quando se trata da idade, viu-se que a partir dos 40 anos a tolerância a esse tipo de trabalho diminui e que em relação ao género, as diferenças encontradas não foram tão discrepantes. Notou-se que a qualidade de sono das mulheres era mais prejudicada do que a dos homens e que os homens possuíam uma rotina mais saudável, o que favorecia a diminuição da fadiga durante o período de trabalho.

Como mencionado anteriormente, um dos fatores constante como impactado pelo trabalho por turno é o sono, fator também citado na pesquisa de Alali et al. (2018) que relacionou o trabalho por turno e a ausência por acidente de trabalho. Os pesquisadores concluíram que o trabalho por turno pode atrapalhar o ciclo normal do sono o que acarreta aumento da fadiga, além de contribuir para riscos de lesões, e desconcentração, causada pelo stresse mental físico e emocional. Este estudo baseia-se nos dados do sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho e traz o local de trabalho como um dos fatores para o afastamento por acidente. O estudo menciona que os trabalhadores por turnos que trabalham nas fábricas da Bélgica, por exercerem atividades repetitivas e de esforço físico consideram que a saúde e segurança estão em risco, além de não haver uma boa relação entre família e trabalho.

A fim de descrever as perceções dos trabalhadores por turnos que trabalham em fábricas dos Estados Unidos, McHugh et al. (2020), relataram que os entrevistados consideraram o trabalho por turno como empecilho para o bem-estar e os horários de trabalho são exaustivos o que influência no sono e cansaço e que podem gerar acidente devido essas condições, além de dificultar uma rotina saudável. Um aspeto fortemente apresentado pelos participantes foi a influência que o trabalho por turnos tem na vida pessoal, aumento do número de divórcios, dificuldade de estar com a família e amigos, principalmente aos fins de semana, foram bastante citados.

Na perspetiva de avaliar o trabalho por turno num cenário mais familiar, Pereira et al. (2020) investigaram, na visão dos parceiros conjugais de trabalhadores por turnos, o impacto deste horário de trabalho no âmbito familiar, e chegaram a conclusão que as relações entre pais trabalhadores por turno e filhos são mais afetadas negativamente em uma parte do dia, no período da tarde, momento em que as crianças chegam da escola, e que a interação social em conjunto também são prejudicadas, devido à indisponibilidade do trabalhador de estar junto em momentos que os outros membros da família possuem tempo livre. Entretanto, no que diz respeito ao conflito conjugal, este estudo não encontrou afetações significativas.

Gonçalves et al. (2020), procuraram analisar as questões familiares a partir do olhar dos filhos de trabalhadores deste regime de horário de trabalho. Neste estudo verificaram que os participantes percecionaram o trabalho por turnos com impactos positivos, negativos e até neutros. Como impacto positivo, os filhos trouxeram a reorganização do tempo, no

sentido de, caso fosse preciso acompanhar o filho em alguma consulta, por exemplo, a mãe tinha a possibilidade de trocar de turno com alguém. Em relação aos impactos negativos, um dos pontos mencionados foi a dificuldade de planejar antecipadamente programas em família, devido à imprevisibilidade de saber o horário de trabalho futuro. E por fim, a educação dos filhos foi um dos aspetos apresentados como não tendo sofrido impacto de nenhum tipo em relação à carga horária exercida, mesmo com os deveres profissionais, a rotina dos filhos era resguardada.

1.2.1 Tipos de trabalho por turnos

O trabalho por turnos apresenta três divisões, manhã, tarde e noite. Este tipo de trabalho por turnos normalmente, mas nem sempres envolve uma ou mais semanas de trabalho de manhã, seguidas por uma ou mais semanas à tarde, ou à noite. Os tipos de trabalho por turnos são:

Mudanças continentais – este é um sistema contínuo de três turnos que gira rapidamente, por exemplo. Três manhãs, depois duas tardes, depois duas noites. Geralmente há um intervalo entre as mudanças dos turnos

Sistema de dois turnos com turnos mais cedo e mais tarde ou turnos diurnos duplos – normalmente dois turnos de oito horas cada, por ex. 06:00-14:00 e 14:00-22:00. Os turnos geralmente são alternados semanalmente ou em intervalos mais longos.

Turnos divididos – são turnos completos divididos em duas partes distintas com um intervalo de várias horas entre eles. Como exemplo, nas indústrias onde as necessidades de pico são atendidas em diferentes horários do dia, a restauração, transporte de passageiros e indústrias de serviços.

Turno da manhã - se for em tempo integral, mais comumente das 6h às 14h. Este código é usado se o turno da manhã é o único turno trabalhado a tempo parcial durante a manhã.

Turno noturno – se for em tempo integral, mais comumente das 15h00 às 24h00. Também usado em meio período de turno 17:00-21:00 ou 18:00-22:00. Os turnos noturnos de meio período são geralmente chamados de turnos crepusculares. Se for em tempo integral,

mais comumente das 18h00 às 06h00, e geralmente continua depois da meia-noite. Este código é utilizado apenas para trabalho noturno permanente.

1.3 Implicações do trabalho por turnos na qualidade de vida

Após a Revolução Industrial, as sociedades começaram a organizar-se de acordo com o tempo que os indivíduos se dedicam ao trabalho. Até meados do século XX, este tempo de trabalho era traduzido quase exclusivamente em horários de trabalho convencionais, ou seja, trabalhar durante a semana normalmente em jornada de 8hdiárias, com descanso no final de semana (Thierry & Jansen, 1998). Contudo, com a evolução das sociedades, da tecnologia e da economia, as organizações enfrentaram a necessidade de aumentar o tempo de trabalho, nalguns casos alargando o tempo de trabalho, conduzindo ao aumento dos horários de trabalho fora do padrão normal (Costa, 2003). Estes ajustes incluem o trabalho por turnos, trabalho noturno e trabalho aos fins de semana.

Perante o exposto, o trabalho por turnos pode ser definido como uma "organização do horário de trabalho diário em que as diferentes equipas trabalham em sucessão para cobrir mais ou todas as 24 horas" (Costa, 1997, p.89). O trabalho por turnos e o trabalho noturno têm sido identificados na literatura como os horários mais prejudiciais aos trabalhadores, e os seus impactos negativos podem traduzir-se em três domínios principais, a saúde, vida familiar e social, e o contexto organizacional (Caruso, 2014).

Segundo Kecklund e Axelsson (2016) o trabalho por turnos é composto por horário diurno convencional, noturno, bem como o trabalho em turnos rotativos. O trabalho por turnos está presente em diversas ocupações (Clendon & Caminhante, 2013; Gerber, Hartmann, Brand, Holsboer-Trachsler, & Pühse, 2010; Kawabe et al., 2015; Omidi et al., 2017; West, Rudge e Mapedzahama, 2016).

Qualidade de vida é definida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como as perceções dos indivíduos sobre a sua posição na vida no contexto da cultura e dos sistemas de valores em que eles vivem e em relação com os seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (OMS, 1998). Especificamente, relacionados com a qualidade de vida e a saúde (QVRS) descreve a saúde geral e bem-estar de um indivíduo no que diz respeito aos sintomas e funcionamento e reflete como um indivíduo valoriza um determinado estado de saúde (Wittenberg et al., 2007).

De acordo com Fathi et al. (2013), o número de pessoas que trabalham em regime de turnos tem crescido rapidamente, uma vez que muitas organizações adotaram esse modelo como parte de suas estratégias para aumentar a produtividade, otimizar o uso de recursos humanos e garantir a sustentabilidade operacional. Foi referido que o maior risco de doença em trabalhadores que trabalham por turnos podem ser fatores que contribuem para os comportamentos do estilo de vida alterados, provocados por estes padrões de trabalho atípicos.

Em termos de saúde, os problemas podem surgir devido à perturbação circadiana a que os trabalhadores estão submetidos. Quando o trabalho por turnos envolve o trabalho noturno, é necessária uma inversão do ciclo de sono-vigília dos trabalhadores, o que pode conduzir a perturbações nos seus sistemas circadianos (Bamonde et al., 2020). A literatura identificou vários problemas de saúde associados ao trabalho por turnos, incluindo os problemas de sono, problemas cardiovasculares, problemas psicológicos, problemas oncológicos, que afetam a qualidade de vida dos trabalhadores (Brown et al., 2020).

A meta-análise de Yuan et al. (2018) identificou uma relação positiva entre o trabalho noturno prolongado e o risco de cancro da mama, cancro digestivo e cancro da pele e, identificaram igualmente que o risco de cancro aumentou 3.3% para cada cinco anos de trabalho noturno. Do mesmo modo, Ahmadi et al. (2022) identificaram diferenças na metilação do SDN de genes circadianos entre trabalhadores que trabalhavam por turnos e os que trabalhavam durante o dia. A interrupção circadiana pode estar relacionada com o aumento do risco cárdiometabólico e, como consequência, a doença cardiovascular.

No contexto organizacional, a literatura tem identificado uma associação entre a mudança de trabalho, e as variáveis de segurança, produtividade ou absenteísmo do trabalhador. Estas associações tiveram maior atenção quando se apercebeu que os acidentes com grandes impactos, como o acidente nuclear de Chernobyl em 1986, na Ucrânia, ocorrem principalmente durante os turnos noturnos (Folkard & Tucker, 2003). Em termos de segurança, alguns estudos apontaram uma maior ocorrência de risco de acidentes de trabalho quando o trabalho ocorre por turnos ou durante longos períodos de trabalho, sendo que, o desempenho dos trabalhadores pode ser abaixo do padrão normal (Dall'Ora et al., 2016).

As exigências dos horários de trabalho por turnos causam exaustão física e emocional, e podem contribuir para o aumento das baixas médicas, embora não

necessariamente de forma direta. A este aspeto, no estudo de Jacobsen e Fjeldbraaten (2018) observou-se que não houve efeito direto do trabalho por turnos no absenteísmo, mas este efeito foi mediado pelo conflito trabalho-família e perceção de saúde.

Alguns problemas como o cansaço físico e mental, ansiedade, depressão e dificuldades cognitivas são generalizados (Saksvik-Lehouillier et al. 2016, Wein mann et al. 2018). De acordo com Booker et al. (2019) o trabalho por turnos tem sido associado ao nervosismo, irritabilidade e sofrimento mental nos enfermeiros. Os efeitos fisiológicos incluem as alterações na temperatura central do corpo e no funcionamento imunológico, níveis hormonais variados, bem como nos ciclos de atividade-repouso interrompida (Berthelsen, 2015). O trabalho por turnos também pode afetar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional com impactos sociais/familiares significativos, restrições e consequências.

Segundo Costa (2016), "os trabalhadores em turnos queixam-se frequentemente de irritabilidade, nervosismo e ansiedade, em relação às condições de trabalho mais stressantes e maiores dificuldades no relacionamento familiar e vida social", o que leva ao próximo tópico do trabalho por turnos e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional (p. 24). Os trabalhadores envolvidos no trabalho por turnos podem estar "frequentemente fora de sintonia com a sociedade, já que a maior parte das relações familiares e sociais e as atividades são organizadas de acordo com os ritmos diários da população em geral" (Costa, 2016, p.25). No entanto, alguns trabalhadores por turnos podem aceitar o seu horário de trabalho e aprender como usar os períodos diurnos de forma mais produtiva.

De acordo com Wang et al. (2014) os trabalhadores que trabalham por turnos têm uma mudança da alimentação com dietas de pior qualidade e padrões alimentares irregulares do que os trabalham nos turnos regulares. O trabalho por turnos tem associação com o aumento do consumo de álcool e taxas mais altas de tabagismo (Nea et al., 2015). Não é somente o padrão de trabalho que pode influenciar a saúde dos trabalhadores por turnos, mas o próprio ambiente de trabalho que pode desempenhar um papel fundamental na facilitação ou na prevenção de melhores hábitos e escolhas de estilo de vida. O estudo de Nea et al. (2017) teve como objetivo compreender as práticas do estilo de vida entre os trabalhadores, incluindo uma exploração das perceções dos trabalhadores sobre o seu local de trabalho. Os autores observaram dois temas principais, as barreiras para liderar um estilo

de vida mais saudável e os fatores que facilitam um estilo de vida mais saudável. A influência do ambiente de trabalho foi central para ambos os temas.

O trabalho por turnos, especialmente entre mulheres, apresenta impactos significativos na qualidade de vida, saúde física e mental, bem como nas relações familiares e sociais, conforme demonstrado nos estudos acima. Embora já se reconheça que o trabalho noturno e rotativo está associado a maiores níveis de burnout, ansiedade, depressão, distúrbios do sono, doenças crônicas e maior risco de acidentes, grande parte das pesquisas concentra-se em setores específicos, como saúde e indústria, e carece de uma abordagem mais ampla e integrada.

1.4 Implicações do trabalho por turnos na qualidade de vida de mulheres

A qualidade de vida relacionada com a saúde pode explicar como as pessoas percebem a sua saúde e o apoio físico, psicológico e social específico, necessário para a realização das suas atividades diárias (Nakamura et al., 2014). Especificamente, o efeito de trabalho por turnos pode ser pronunciado entre as mulheres. Como as mulheres muitas vezes possuem níveis mais elevados de responsabilidades familiares, podem experimentar maiores níveis de conflito dos papéis familiares no trabalho (Kim et al., 2016).

Para além do trabalho por turnos, o estado civil também pode afetar a qualidade de vida relacionada com a saúde das mulheres. Os estudos anteriores revelaram que os indivíduos casados geralmente apresentam maiores escores de qualidade de vida e melhor saúde mental e física do que os indivíduos solteiros (Joung et al., 1994; Korea, 2016). Desde que a mudança no trabalho está associada a encargos familiares e deveres complementares nas mulheres, pode influenciar negativamente as relações conjugais. A este aspeto, o estudo de Kim et al. (2016) teve como objetivo investigar a associação entre a situação de trabalho e a qualidade de vida relacionada com a saúde de mulheres e analisar melhor como o estado civil interage no relacionamento objetado. Os resultados do estudo determinaram que o grupo de trabalho em turnos rotativos apresentou reduções nas pontuações do EQ-5D (instrumento para a avaliação da qualidade de vida relacionada à saúde). Esta tendência manteve-se, independentemente do estado civil, embora as diminuições na qualidade de vida relacionada com a saúde tenham sido particularmente pronunciadas entre trabalhadores noturnos com cônjuge.

O aumento da participação feminina na força de trabalho, que atingiu 65,5%, resultou em um crescimento expressivo do número de mulheres trabalhando em turnos rotativos e noturnos, chegando a 94,5%. Esse cenário pode contribuir para compreender a manutenção dos níveis de incidência de problemas relacionados à saúde e segurança nesse regime de trabalho. Assim, o risco de lesão foi maior entre os trabalhadores noturnos e rotativos e, as mulheres em turnos rotativos relataram mais dificuldades em gerir o conflito trabalho-casa em comparação com os homens (Wong et al., 2011).

Em todo o mundo, as mulheres encontram-se numa posição difícil, em comparação com os homens em vários domínios da vida comunitária. O trabalho das mulheres não é exceção. As condições de trabalho das mulheres são menos investigadas e as condições de saúde associadas a problemas são menos frequentemente diagnosticados e compensados do que no caso dos homens (Vaillant & Wolff, 2010). As mulheres respondem por 40% da força do trabalho em todo o mundo, e tem sido demonstrado que as mulheres em média, continuam a ganhar menos do que os homens.

O eixo reprodutivo é interrompido quando o sistema de tempo circadiano é alterado, e o trabalho noturno, bem como o trabalho por turnos tem sido associado a impactos negativos em vários ciclos do período da vida reprodutiva (Willis et al., 2019). As mulheres que trabalham no turno da noite têm duas vezes mais probabilidade de demonstrar fadiga no local de trabalho, transtorno de trabalho por turnos e aumento de risco de esgotamento (Torquatti et al., 2021).

Uma meta-análise da ligação entre os problemas de sono e acidentes de trabalho indicou que as mulheres que trabalham por turnos correm maior risco de danos ocupacionais (Hag et al., 32015; Wong et al., 2014). O risco de lesões no trabalho para as mulheres é maior de entre as que mudaram de turno ou trabalharam no turno da noite em comparação com o turno diário.

Por outro lado, a saúde física significa que todas as células e órgãos do corpo estão a funcionar na capacidade máxima e em perfeita harmonia com o resto do corpo. Os principais distúrbios físicos de saúde observados nas mulheres que trabalham por turnos, são o sobrepeso, obesidade, diabetes, hipertensão e problemas cardiovasculares, problemas do trato gastrointestinal, problemas músculo-esqueléticos, doenças, cancro e outros problemas gerais de saúde (Eswhar et al., 2019). O estudo de Eswhar et al. (2019) concluiu que num

conjunto de funcionários que trabalham num hospital de Bangalore, a circunferência da cintura dos trabalhadores do turno noturno foi maior do que os trabalhadores que trabalham no turno diário.

O turno da noite influência a vida familiar e social dos trabalhadores e, as mulheres vivenciam diversos distúrbios psicológicos e disfunções familiares. O deslocamento do trabalho por turnos no tempo e na distância pode causar dificuldades familiares para as famílias causando estragos nos relacionamentos, pois, os trabalhos com horários irregulares dificultam o cumprimento das tarefas parentais e sociais (Costa, 2021).

Em relação às consequências na saúde mental, muitos estudos apontam para efeitos mais graves que são atribuíveis ao trabalho de turnos binário e irregular ou imprevisível (Zhao et al., 2019). E, ao género, tornando as mulheres que trabalham por turnos com maior risco de saúde mental, especialmente a depressão (Torquatti et al., 2018), embora esta também poderá afetar os homens. A depressão é o transtorno mental mais influenciado pelo trabalho por turnos (Angerer et al., 2017), contudo, a ideação suicida, especialmente acompanhada de insónias, também esteja presente em trabalhadores com horários diurnos (Kang et al., 2018).

A maior parte das evidências também sugerem que o trabalho por turnos compromete a flexibilidade cognitiva e a resiliência dos trabalhadores (Tahghigh et al., 2017). O impacto do trabalho por turnos parece ter um impacto direto e indireto na saúde mental, sendo que alguns autores sugeriram que a qualidade do sono e os sintomas de saúde mental podem ter uma relação bidirecional (Park et al., 2019).

O estudo de Sasikumar & Sujatha (2023) teve como objetivo identificar a natureza das práticas de gestão Work-Life Balance entre as funcionárias de um setor da indústria que emprega mulheres para trabalho por turnos. O modelo estimado pela abordagem de Modelo de Equações Estruturais apresentou uma relação significativa com variáveis dependentes (satisfação no trabalho e familiar) e independentes (liderança, apoio dos colegas de trabalho e familiar) e as variáveis mediadoras (*Work-to-Family Enrichment* e *Family-to-Work Enrichment*). Uma das conclusões importantes do estudo é que o apoio familiar, embora não tenha um efeito direto significativo sobre a satisfação no trabalho, influencia positivamente por meio do enriquecimento da família para o trabalho. Isso destaca a importância de considerar as dinâmicas familiares ao desenvolver políticas e práticas organizacionais voltadas para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

As mulheres, especialmente, sofrem com desigualdades no local de trabalho. Uma revisão sistemática efetuada por Elser, Falconi, Bass e Cullen (2018) identificou que as mulheres envolvidas em trabalhos menos qualificados ou operários tendem a sofrer de menores condições de saúde do que os seus homólogos masculinos. Os elementos defendidos pela OIT para o Trabalho Digno são "(1) oportunidades de emprego, (2) rendimentos adequados e trabalho produtivo, (3) trabalho decente, (4) combinar trabalho, família e vida pessoal, (5) liberdade sindical, (6) estabilidade e segurança do trabalho, (7) igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, (8) trabalho seguro no ambiente, (9) segurança social, (10) diálogo social, representação de empregadores e trabalhadores. No entanto, alguns países em desenvolvimento não conseguem cumprir estes dez elementos para os seus trabalhadores, mais nas mulheres que são muitas vezes tratadas de forma muito pior do que os homens em termos de condições de trabalho, salários e benefícios (Dahlgren et al., 2016).

As horas de trabalho contra o relógio biológico e também longas horas de trabalho a noite faz com que as mulheres sofram de vários problemas músculo-esqueléticos, dores no pescoço, costas, pulso (Sivabalamurugan & Bhavani, 2019). Contudo, estes sintomas diferem de profissão para profissão. Um estudo exploratório entre funcionárias que trabalham à noite em multinacionais no norte da Índia, relataram que cerca de 30% das trabalhadoras sofrem de problemas cervicais e de artrite (Fazal & Rehman, 2019).

As trabalhadoras do turno noturno e turnos rotativos sofrem perturbações de sono e poderão sofrer de cansaço devido à fadiga, aumentando as lesões e acidentes nas atividades industriais. A privação do sono causa aumento do cansaço durante o início da manhã, aumentando a ocorrência de erros e acidentes de trabalho, bem como os contratempos de transporte para o domicílio (Verma et al., 2018).

Num estudo realizado em Karnataka, na Índia, da indústria do setor público constatou-se que 27.3% das mulheres que trabalham em turnos rotativos e turnos noturnos sofreram alguma lesão de trabalho (Zorawar et al., 2019). Outros problemas de saúde nos horários rotativos fazem com que as mulheres sofram problemas de saúde, como os problemas relacionados coma voz, rouquidão, tosse, cansaço vidual ou problemas auditivos (Raja & Bhasin, 2014).

1.5 Implicação do trabalho por turnos no contexto português

Ao nível do contexto português, os poucos estudos existentes têm tendência a centrar-se em setores específicos das atividades profissionais, como saúde, a indústria têxtil ou transportes (Silva et al., 2017; Souza et al., 2008). Assim, para fazer face a esta lacuna, o estudo de Pereira et al. (2021) teve como objetivo avaliar o impacto do trabalho por turnos na saúde ocupacional dos trabalhadores portugueses e, mais especificamente, examinar as diferenças entre trabalhadores que exercem a sua atividade profissional por turnos ou não nos domínios do Burnout, do envolvimento no trabalho, da autoeficácia ocupacional, e funcionamento mental (sintomas de depressão e ansiedade). Os resultados mostraram diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$) para todos os indicadores, demonstrando que os participantes que trabalhavam por turnos apresentaram menores níveis de envolvimento no trabalho e a autoeficácia ocupacional, e maiores níveis de Burnout, depressão e ansiedade quando comparados com os participantes que não trabalhavam por turnos.

O Burnout no trabalho é uma reação psicológica de um indivíduo a fontes contínuas de stress no local de trabalho. O bem-estar subjetivo é a avaliação auto-relatada da qualidade de vida, ou seja, uma avaliação subjetiva da felicidade individual como um padrão. Prevenir, aliviar e reduzir o Burnout tem um significado positivo para melhorar o sentimento de subjetividade do bem-estar das pessoas (Zhau et al., 2012).

Existem poucos estudos sobre a relação entre o Burnout do trabalho e o bem-estar subjetivo da equipa. Com o desenvolvimento rápido da nossa sociedade, os residentes têm uma necessidade crescente de serviços de socorro.

Christina Maslach define o Burnout como "uma construção multidimensional composta por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da competência pessoal que ocorre entre aqueles que fazem as pessoas funcionar" (Maslach 1982, p. 3). De acordo com Maslach, o Burnout é uma reação final que se manifesta como resultado de agentes de stress crónicos do trabalho caracterizados por três dimensões que são cinismo, ineficácia e exaustão (Maslach, 1997). Isto implica que o Burnout seja caracterizado por uma série de fatores não apenas um único sintoma, portanto, um dia difícil no trabalho ou um mau dia não implica que o indivíduo sofra de Burnout. Burnout será inevitável quando a discrepância

ocorre entre o tipo de trabalho realizado e sujeito que realiza o trabalho (Maslach e Leiter p.9: 1997).

Segundo o Eurostat (2020), em 2018, 18.3% dos trabalhadores dos 28 estados-membro da União Europeia trabalhavam por turnos, ao passo que Portugal registava 19,1% trabalhadores por turnos no total de trabalhadores registados no país.

No que respeita aos impactos negativos do trabalho por turnos, os mais significativos estão associados ao trabalho noturno e, ao trabalho realizado aos fins de semana. Assim, acresce consequências em três domínios, a saúde como as queixas de sono, social e familiar como as principais dificuldades de participação em atividades sociais (Silva, Prata, & Ferreira, 2014). A maior parte dos estudos que analisa os efeitos do trabalho por turnos nos domínios social e familiar é em comparação com a que investiga os efeitos em relação à saúde (Matheson, O'Brien, & Reid, 2014).

O estudo de Gonçalves et al. (2020) pretendeu compreender o impacto do trabalho por turnos na esfera familiar e social, tendo em conta a perspetiva dos/as filhos/as de trabalhadores/as por turnos em Portugal. A recolha de dados foi realizada por meio de entrevista semiestruturada, tendo esta abordado temas como tempo em família, comunicação ou acompanhamento escolar. Os resultados indicaram a existência quer de impactos negativos (tempo em família, educação parental, acompanhamento escolar, atividades regulares, atividades pontuais e comunicação), quer de impactos positivos (acompanhamento escolar, atividades pontuais) ou, sem perceção de impacto, nas áreas avaliadas. O impacto percecionado pelos/as filhos/as nas diferentes áreas avaliadas está em boa medida dependente do tipo de horário de trabalho a que está sujeito o progenitor que labora por turnos e da flexibilidade permitida ou não pela organização na gestão dos horários de trabalho (ex., possibilidade ou não de permutas).

De igual modo, o estudo de Martins et al. (2021) analisou a importância do trabalho por turnos no contexto organizacional de um setor hoteleiro em Portugal. E teve quatro objetivos: (1) identificar o grau de satisfação com a mudança do regime de trabalho; (2) caracterizar as motivações individuais para a realização de trabalho por turnos; (3) compreender o impacto do trabalho por turnos no bem-estar físico, mental, social e no ambiente familiar do trabalhador e (4) compreender e identificar a vontade de escolher o trabalho por turnos. Foi desenvolvido um inquérito, publicado online e que reuniu as

respostas de 153 trabalhadores por turnos no setor hoteleiro. Os resultados indicam que a principal motivação para trabalhar em turnos está relacionado com a exigência da própria função. O grau de satisfação dos trabalhadores fazer trabalho por turnos tende a diminuir quando avaliam a sua satisfação com o equilíbrio entre o trabalho, a vida e as demais dimensões – vida pessoal, familiar e social.

O trabalho por turnos abrange cerca de 20% da força de trabalho europeia, além de que, os níveis elevados de pressão arterial continuam a ser uma das principais causas de morte em todo o mundo. O estudo de Gamboa et al. (2021) teve como objetivo sintetizar a magnitude do impacto potencial do trabalho por turnos na pressão arterial e hipertensão. Os autores identificaram um aumento significativo nos níveis de pressão arterial entre os trabalhadores noturnos permanentes. Para os trabalhadores em turnos rotativos, com e sem trabalho noturno, encontrou-se um aumento significativo, mas apenas para a pressão arterial. O trabalho por turnos está associado ao aumento da pressão arterial, principalmente para trabalhadores de períodos noturnos permanentes.

O trabalho por turnos tem sido associado a distúrbios de saúde e à diminuição da segurança dos trabalhadores, produtividade e relações familiares e sociais deficientes. Contudo, a relação entre este tipo de trabalho e a incidência de problemas psicossociais, distúrbios de saúde ainda não está bem caracterizado. O estudo de Seixas et al. (2018) teve como objetivo analisar o impacto do trabalho por turnos na prevalência da síndrome de Burnout, ansiedade, depressão e stress, em 175 trabalhadores da produção de um setor da indústria metalomecânica que trabalham em três turnos distintos (manhã, tarde e noite). Os resultados do estudo determinaram que os níveis de Burnout e stress foram inferiores aos de ansiedade e depressão. Do mesmo modo, o turno da manhã apresentou níveis mais elevados de distúrbios psicossociais de saúde.

Para além das questões de saúde, existem igualmente as consequências para a segurança dos trabalhadores. Na realidade os estudos demonstram que o risco de sofrer um acidente de trabalho é maior entre os trabalhadores do turno noturno do que os trabalhadores que exercem as suas funções durante o dia (Swanson et al., 2011). Estes trabalhadores parecem ter problemas de conciliação entre o trabalho e as atividades familiares sociais (Costa, 2010), dificultando por vezes o acompanhamento da educação dos filhos e menor participação em atividades sociais (Williams, 2008).

Aspectos relacionados às dinâmicas familiares, suporte social, e estratégias organizacionais para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal ainda são pouco explorados. A influência do ambiente de trabalho no estilo de vida dos trabalhadores por turnos, bem como as diferenças de gênero na experiência e consequências desse regime, também demandam maior aprofundamento. Neste sentido, torna-se pertinente aprofundar o conhecimento sobre os efeitos do trabalho por turnos nas mulheres em território português, tendo em conta não apenas os aspetos ocupacionais e de saúde, mas também os contextos familiares, sociais e organizacionais que moldam essa experiência. Tal estudo poderá contribuir para a formulação de políticas laborais mais ajustadas à realidade vivida por estas trabalhadoras, promovendo o seu bem-estar e uma maior conciliação entre as diferentes esferas da vida.

2- Metodologia

Este estudo enquadra-se como uma pesquisa qualitativa, segundo Günther (2006), na pesquisa qualitativa o foco é possibilitar o estudo de questões mais complexas, possibilitando aprofundar a compreensão do que será abordado. É uma metodologia que se baseia em textos que através de técnicas de análise serão interpretados. Para o nosso estudo, optamos pela metodologia qualitativa que, "considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito", "o ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave, sendo que processo e seu significado são os focos principais de abordagem" (Kauark, Manhães e Medeiros, 2010, p. 26), "preocupa-se com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc." (Gerhardt e Silveira, op cit, p. 13), isto é, "vai muito além do visível e do concreto. Ela mergulha fundo no significado próprio das ações e relações humanas, que nem sempre, podem ser transformadas em equações matemáticas e apresentadas em tabelas estatísticas" (Neves e Domingues, 2007, p. 19).

2.1 Coleta de dados

Neste estudo será utilizado a entrevista como técnica de coleta dados. De acordo com Gil (2008) a entrevista é uma técnica de coleta de dados que necessita da interação entre pesquisador e entrevistado, do qual o objetivo é obter dados inerentes a pesquisa. Sendo assim, o participante é uma fonte de informação que possibilitará a obtenção de conhecimento sobre aspetos da sua vida e do seu comportamento de maneira mais profunda e rica em detalhes.

Para Coutinho (2016), a entrevista é uma poderosa técnica de recolha de dados porque pressupõe uma interação entre o entrevistado e o investigador, possibilitando a este último a obtenção de informação que nunca seria conseguida através de um questionário, uma vez que o entrevistador poderá sempre solicitar esclarecimentos adicionais ao inquirido se as respostas não forem suficientemente esclarecedoras.

Flick (2013) relata que as entrevistas, são técnicas não padronizadas e podem ser: semiestruturadas, narrativa e episódica. Para o trabalho em questão será utilizada a entrevista semiestruturada, que se caracteriza por ter um guia de perguntas que abrangerão as informações pretendidas pelo pesquisador e que servirá de orientação para o participante,

mas sem limitar as respostas do mesmo, além de possibilitar que questões que surjam durante o processo sejam incluídas (Flick 2013). Nesta técnica, o mesmo autor salienta que, o objetivo principal é que o participante transmita o seu ponto de vista sobre o tema.

Neste estudo optou-se por uma entrevista semiestruturada, também designada de semi-diretiva (Quivy & Campenhoudt, 1992), para que os entrevistados tenham uma grande liberdade na abordagem da temática em questão. De facto, o recurso às perguntas abertas possibilita que o discurso do entrevistado decorra com liberdade, que seja criativo, que reformule as suas respostas e ao mesmo tempo, permite orientar o entrevistado no sentido de dar resposta aos objetivos e à questão de investigação. Ou seja, permite que o entrevistado tenha alguma liberdade para desenvolver as respostas segundo a direção que considere adequada e possa explorar, permite-lhe abordar os aspetos que considera mais relevantes, de uma forma flexível e aprofundada.

Outra razão que suportou a escolha por este tipo de entrevista, reside no facto de esta permitir que, indiretamente, o entrevistador ajude o entrevistado a facultar informação de forma mais clara e objetiva, tendo em conta que "quando se utiliza um guião, as entrevistas qualitativas oferecem ao entrevistador uma amplitude de temas considerável, que lhe permite levantar uma série de tópicos e oferecem ao sujeito a oportunidade de moldar o seu conteúdo" (Bogdan & Biklen, 1994, p. 135).

Assim, segundo Duarte (2004, cit. por Neves e Domingues, 2007) nas entrevistas semiestruturadas existe um "roteiro simples, permitindo ao entrevistador fazer indagações de acordo com o desenrolar da entrevista" (p. 62) sendo que é uma técnica que, segundo Minayo (2004, cit. por Neves e Domingues, 2007) "possibilita a coleta de informações objetivas e, mais do que isto, permite captar a subjetividade embutida em valores atitudes e opiniões" (p. 62).

Gil (2008) salienta que ao preparar o guião de entrevista é necessário que as instruções sejam claras, as perguntas devem ser de fácil entendimento, o pesquisador deve guiar a entrevista de modo que facilite o avanço de uma pergunta para outra e que o participante não se sinta constrangido ao responder. Orienta-se que as perguntas sejam minimamente padronizadas mesmo que durante o momento surjam outras questões e que inicie por questões que não incentivem a negativa de resposta.

Ao levar em consideração as orientações apresentadas anteriormente, este estudo conterá dois guiões. O Guião de entrevistas (em anexo) voltado para as trabalhadoras por turnos conterá perguntas sociodemográficas e questões que seja possível as participantes falarem como é o trabalho que exercem: atividades, horário de trabalho, a motivação de buscarem esse tipo de trabalho, os pontos positivos e negativos do emprego. Perguntas que possibilitem a resposta de como aproveitam o tempo fora do trabalho: atividades realizadas, interações sociais, rotina, cuidados consigo mesma. Questões que relacionam a vida pessoal e o trabalho: a influência que um tem sobre o outro e os aspetos que surgem devido essa configuração de vida.

Enquanto que para os entrevistados que fazem parte do ciclo social das trabalhadoras, as perguntas serão no sentido de compreender como é a relação entre eles, a função social que a pessoa tem na vida da trabalhadora, os fatores que dificultam e facilitam a interação, caso haja pontos de melhoria na interação, o que poderia colaborar para essa mudança, a perceção da pessoa sobre o trabalho que a trabalhadora exerce, além das questões sociodemográficas também contidas no primeiro guião.

2.2 Análise Entrevistas

Como recomendado pela literatura, a análise inicia-se com uma leitura das entrevistas transcritas, para posteriormente se proceder à escolha de categorias. Bradin (2011) refere que os assuntos que se repetem frequentemente são recortados "… do texto em unidades comparáveis de categorização para análise temática e de modalidades de codificação para o registo dos dados." (p. 126).

Após o término da leitura e breve análise das entrevistas será necessária a codificação (salientar, classificar, agregar e categorizar) dos dados recolhidos nas mesmas, que corresponde, segundo Coutinho (2011), a uma transformação perante a definição de regras precisas. Tal facto permite adquirir uma representação do conteúdo, o que possibilita ao investigador reconhecer as principais componentes da entrevista.

Assim, pretende-se organizar o conteúdo das entrevistas por categorias, com o intuito de alcançar uma categorização mais pormenorizada e concreta da informação adquirida em que a análise de conteúdo, propriamente dita, é realizada por via de uma tabela de codificação das entrevistas.

Tendo em conta o paradigma qualitativo em que se situa a presente investigação e, também, a técnica de recolha de informação utilizada, constatou-se que a análise de conteúdo de Bardin (2009, como citado em Guerra 2014) é a técnica de análise da informação que mais se adequa, uma vez que possibilita a análise do discurso dos entrevistados.

Para Bardin (2009, como citado em Guerra 2014) a análise de conteúdo processa-se segundo três fases: a pré-análise (procedimentos bem definidos, embora flexíveis); a exploração do material (cumprimento das decisões tomadas anteriormente); o tratamento dos resultados (tornar os resultados significativos e válidos).O ponto de partida para executar a análise de conteúdo serão as temáticas abordadas na entrevista, sendo que o desenvolvimento dos temas dará origem à sua categorização.

Conforme Bardin (2009), o objeto da análise de conteúdo "é a fala, isto é, o aspeto individual e atual (em ato) da linguagem", ou seja, a análise de conteúdo tem como objeto de estudo a informação revestida de sentido, pelo que será através desta técnica que conseguimos compreender os significados que, subjetivamente, se encontram no discurso dos participantes.

A técnica da análise de conteúdo caracteriza-se pela procura de explicação e compreensão, permitindo fazer inferências, que de forma sistemática e objetiva, identifica características singulares e implícitas do discurso, já que "procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça … é a busca de outras realidades através das mensagens" (Bardin, 2009).

De facto, esta é a técnica que consideramos mais adequada para analisar o conteúdo das entrevistas dos participantes no estudo, sendo a sua análise um processo de busca e de organização sistemático de transcrições de entrevistas, de notas de campos e de outros materiais que foram acumulados, com o objetivo de aumentar a sua própria compreensão desses mesmos materiais e de lhe permitir apresentar aos outros aquilo que encontrou (Bogdan & Biklen, 1994).

2.3 Participantes

Os participantes foram selecionados baseados na amostragem não probabilística por conveniência, em que, de acordo com Gil (2008), não há um rigor científico estatístico para

se fazer a escolha, os aspetos determinados pelo pesquisador é que são ponderados, além dele utilizar meios familiares a si próprio para contactar os sujeitos.

Neste sentido, foram realizadas entrevistas com 3 mulheres, com faixa etária distintas, uma com idade entre 20 e 29 anos, outra entre 30 e 39 anos, e outra acima dos 40 anos, de nacionalidade brasileira que trabalham por turnos rotativos no setor da indústria transformadora da cidade de Viseu, na região de Tondela, e também duas pessoas que fazem parte do ciclo familiar e/ou social das trabalhadoras, com o intuito de trazer pontos de vistas diferentes sobre o mesmo assunto, que é a qualidade de vida dessas mulheres que trabalham neste regime e quais os impactos que o horário de trabalho gera nas suas vidas e nas suas relações socias. Para isso serão necessários dois guiões de entrevistas, um voltado para as trabalhadoras propriamente ditas e outro direcionados aos agregados, para que as especificidades sejam englobadas.

A amostra de estudo é composta por cinco participantes: três trabalhadoras do setor da indústria, com idades compreendidas entre os 26 e os 40 anos, sendo duas solteiras e uma casada, e apenas uma participante com filhos; e duas pessoas que tem vínculo social com as trabalhadoras, com idades entre 29 e 40 anos, ambos sem filhos. Em termos de habilitações literárias, quatro participantes têm o 12º ano e um o ensino superior completo. Onde "E" será usado para referenciar as trabalhadoras e "F" os familiares/amigos.

Tabela 1 – amostra de estudo

Três participantes trabalhadoras do setor da indústria	Idades entre os 26 e os 40 anos Duas solteiras e uma casada Duas participantes com 12º ano e uma participante com o ensino superior Duas participantes sem filhos e uma participante com filhos
Dois participantes com vínculo com as trabalhadoras	Ambos sem filhos Ambos com o 12º ano completo Idades entre 29 e 40 anos

3- Análise e discussão de resultados

Este trabalho visa analisar as implicações do trabalho por turno rotativo na vida pessoal de mulheres que trabalham no setor da indústria transformadora e como estes aspetos influenciam a sua qualidade de vida. Outro ponto a ser investigado será, numa perspetiva de terceiros, de que maneira o horário de trabalho afeta a sua relação pessoal e convívio com estas mulheres.

A partir da análise realizada, foram identificadas dez categorias principais: (1) atividades realizadas/horários; (2) tempo de experiência na empresa; (3) experiência prévia e perceções sobre o trabalho por turnos; (4) motivações para o ingresso no trabalho por turnos; (5) perspetivas futuras e expectativas em relação ao trabalho; (6) vantagens e desvantagens percebidas do trabalho por turnos; (7) efeitos do horário de trabalho na vida pessoal e no bem-estar; (8) perceção e impacto do horário de trabalho nas relações pessoais; e (9) desejos de mudança na rotina de trabalho e suas motivações.

Tabela 2: Atividades realizadas/horário

Categoria	Subcategoria	E1	E2	E3
Atividades realizadas/horário	Fábrica do ramo automóvel	*Trabalho numa fábrica do ramo automotivo*	*eu trabalho numa linha de produção numa empresa de produção de peças de automóveis.*	*Eu trabalho numa empresa que faz peças para carros*
	Linha de produção	*a gente produz peças e a peça é muito pesada, é um trabalho bem exaustante.*	*É um trabalho repetitivo*	*é linha de produção, basicamente faz as mesmas coisas todos os dias*
	Três turnos	*Dos horários são três turno turnos rotativos, é de seis da manhã às duas da tarde, é o primeiro turno, depois de duas às*	*eu faço três horários rotativos, um das seis às duas, das duas às dez e das dez às seis da manhã,*	*Lá trabalhamos por turnos, são três horários que vão se alternando de semana a semana. Tem o turno da manhã, da tarde e o da noite.*

		dez, de dez às seis da manhã	*basicamente é isso. E os finais de é facultativo.*	

Na entrevista realizada com as trabalhadoras da indústria transformadora, foi possível identificar que todas atuam na linha de produção de fábricas do setor automóvel e efetuam as atividades em horários rotativos. "Dos horários são três turno turnos rotativos, é de seis da manhã às duas da tarde, é o primeiro turno, depois de duas às dez, de dez às seis da manhã" (E1); "eu faço três horários rotativos, um das seis às duas, das duas às dez e das dez às seis da manhã, basicamente é isso. E os finais de é facultativo" (E2). "Lá trabalhamos por turnos, são três horários que vão se alternando de semana a semana. Tem o turno da manhã, da tarde e o da noite" (E3).

Tabela 3: Tempo de experiência na empresa

Categoria	Subcategoria	E1	E2	E3
Tempo de experiência na empresa	_____	*Um ano e quatro meses.*	*Há sete meses.*	*Tem dois anos.*

Nesta categoria viu-se que todas as entrevistadas não possuíam experiência superior a dois anos e por mais que não trabalhassem por muito tempo exercendo essa função, identificaram como sendo um trabalho cansativo e que prejudica negativamente o sono, que pode ser visto na tabela 4 abaixo. Nota-se também que, mesmo que já haja algum conhecimento acerca do trabalho por turno, é possível ser surpreendida negativamente com algum obstáculo que dificulte mais a atuação nessa modalidade. No caso de uma das entrevistadas (E1), a dificuldade em questão foi o esforço físico alinhado com os horários de trabalho e da entrevistada E2 que já sabia da consequência de ter o sono desregulado.

Tabela 4: Experiência prévia e perceções sobre o trabalho por turnos

Categoria	Subcategoria	E1	E2	E3
Experiência prévia e perceções sobre o trabalho por turnos	Com experiência	*Foi meu primeiro aqui em Portugal, mas no Brasil, lá eu trabalhava com portagem. Só não era tão pesado e cansativo, lá a*		

		gente trabalhava sentado. *Por eu já ter experiência de anos trabalhando com esse horário achei que seria fácil trabalhar nessa empresa, mas o esforço físico foi algo com que eu não contava.*		
	Sem experiência		*Com horários rotativos não. Já tinha tido uma experiência anterior com horário noturno somente.* *Já tinha um pouco de noção do que era trabalhar para tudo, de como era a rotina, a questão do sono desregulado, porque a minha mãe sempre trabalhou por turnos*	*Não, é a primeira vez que eu trabalho por turnos.* *Eu não fazia ideia de como era trabalhar por turno rotativo, mas na Região de Viseu sempre houve muitas fábricas e sua grande maioria tem esse horário de trabalho*

Na categoria "experiência prévia e perceções sobre o trabalho por turnos" pretendeu-se investigar se as participantes já tinham trabalhado neste tipo de trabalho por turnos ou se já tinham conhecimento sobre o mesmo. Assim, as respostas determinaram que, das duas brasileiras, uma já havia tido experiência com essa modalidade de trabalho e a outra não: "Foi meu primeiro aqui em Portugal, mas no Brasil, lá eu trabalhava como portagem, só não era tão pesado e cansativo, lá a gente trabalhava sentado." (E1); "Com horários rotativos não. Já tinha tido uma experiência anterior com horário noturno somente." (E2); contudo, "já tinha um pouco de noção do que era trabalhar para tudo, de como era a rotina, a questão do sono desregulado, porque minha mãe sempre trabalhou por turnos" (E2).

Tabela 5: Motivações para o ingresso no trabalho por turnos

Categoria	Subcategoria	E1	E2	E3
Motivações para o ingresso no trabalho por turnos	Fabrica bem-conceituada	*é uma fábrica muito bem conceituosa aqui*		
	Boas oportunidades de trabalho	*dá muita oportunidade de trabalho e fecha logo o contrato com a gente.*		
	Por necessidade		*Eu acho que é mais uma questão de necessidade. Todos nós temos contas a pagar e no momento foi aquilo que surgiu.*	*É a única coisa que eu tava tendo pra mim aqui de emprego mesmo em Viseu que tava aceitando o título de residência pra gente ficar mais estável aqui.*

Na categoria "Motivações para o ingresso no trabalho por turnos" teve-se como objetivo determinar a motivação para trabalhar por turnos. Assim, as respostas foram essencialmente por necessidade, oportunidades de trabalho, tal como referido: "Por necessidade, é uma fábrica muito bem conceituosa aqui, dá muita oportunidade de trabalho e fecha logo o contrato com a gente" (E1); "Eu acho que é mais uma questão de necessidade. Todos nós temos contas a pagar e no momento foi aquilo que surgiu" (E2), "É a única coisa que eu tava tendo pra mim aqui de emprego mesmo em Viseu que tava aceitando o título de residência pra gente ficar mais estável aqui" (E3).

De acordo com Ahamad et al. (2013) o ser humano é conduzido a trabalhar por motivos e necessidades pessoais, de modo a obter os recursos humanos básicos, que o leva a lutar por razões de segurança, bem como pelo reconhecimento e sentimento de pertença, sentindo-se necessário, reconhecido e aceite pela sociedade. De acordo com o estudo de Laura et al. (2022) trabalhar durante um horário de trabalho atípico diminui a motivação

intrínseca, fazendo com que as pessoas considerem uma melhor utilização do seu tempo, ou seja, as pessoas geram mais pensamentos contractuais ascendentes, o que atenua o efeito do tempo de trabalho sobre a motivação intrínseca reduzida. A motivação intrínseca é uma forma autónoma de motivação definida como experiência de interesse e prazer (Amabile et al., 1994; Elliot & McGregor, 2001).

Tabela 6: Perspetivas futuras e expectativas em relação ao trabalho

Categoria	Subcategoria	E1	E2	E3
Perspetivas futuras e expectativas em relação ao trabalho	Sem expetativas	*Eu não tenho plano de ficar muito tempo, no máximo três anos e mais que isso, não.*	*eu não penso que que vou sair muito daquilo que eu já faço, não vejo assim progressão lá dentro acho que é muito difícil. Vou permanecer por lá.*	*Eu não tenho nenhuma expectativa eu estou só esperando ter meu BI mesmo pra tentar sair de Portugal porque aqui não está me dando grandes chances.*

Na categoria "*Perspetivas futuras e expectativas em relação ao trabalho",* teve-se como objetivo determinar as perspetivas das participantes em relação ao seu trabalho por turnos. Todas as participantes apresentam-se sem expetativas. Tal como foi referido: "Eu não tenho plano de ficar muito tempo, no máximo três anos e mais que isso, não." (E1); "Vou permanecer por lá" (E2). "Eu não tenho nenhuma expectativa eu estou só esperando ter meu BI mesmo pra tentar sair de Portugal porque aqui não está me dando grandes chances." (E3). Nota-se que nenhuma das entrevistadas possui perspetiva de desenvolvimento profissional nas entidades empregadoras em que estão e que o objetivo, da maioria é, no momento oportuno, buscar outras possibilidades de atuação.

Laura et al. (2022) apontam que trabalhar em horários atípicos pode reduzir a motivação intrínseca dos indivíduos. Isso acontece porque essa modalidade de trabalho faz com que as pessoas reflitam acerca do melhor aproveitamento do seu tempo, o que gera pensamentos que diminuem o interesse pelas atividades laborais que eles realizam. Os autores salientam que, para manter a motivação e o bem-estar, é importante que os gestores busquem formas de diminuir esses impactos nos trabalhadores por turnos.

Tabela 7: Vantagens e desvantagens percebidas do trabalho por turnos

Categoria	Subcategoria	E1	E2	E3
Vantagens e desvantagens percebidas do trabalho por turnos	Desregulação do sono		*os pontos negativos para mim, hum ,é a desregulação completa do sono quando o corpo está habituado a dormir naquele horário*	*Os pontos negativos pra mim é o nosso dormir, o nosso dormir é muito perturbado.*
	Desgaste físico	*Eu acho ruim pro nosso corpo. O desgaste físico nesse trabalho é muito, é pesado, eu tenho dormência na mão. O negativo também é que o nosso corpo nunca acostuma com o horário certo,*		
	Disponibilidade horária e compensação	*só que por um lado também é positivo que você consegue fazer algumas coisas que quem está estudando ou estudando não conseguem.*	*Eu gosto. Porque eu não gosto de ter uma rotina fixa. Eu gosto de ter disponibilidade horária para fazer a minha vida fora de lá e a questão dos turnos facilita muito.* *O ordenado também, por conta dos turnos recebe-se mais.*	*Os pontos positivos é que eu consigo resolver algumas coisas. Por exemplo médico. Algumas semanas que eu tenho médico eu posso conciliar os meus horários.*

A categoria "Vantagens e desvantagens percebidas do trabalho por turnos" foi importante para determinar como as participantes se sentem e quais os principais sintomas do trabalho por turnos. Os pontos negativos que as entrevistadas apontaram foram os efeitos do trabalho por turnos no organismo: interferência na qualidade do sono e desgaste físico, enquanto que os pontos positivos, estiveram associados a possibilidade de resolver questões de outro âmbito da vida e a remuneração. "O desgaste físico nesse trabalho é muito, é

pesado, eu tenho dormência na mão, o negativo também é que o nosso corpo nunca acostuma com o horário certo, só que por um lado também é positivo que você consegue fazer algumas coisas que quem está estudando ou estudando não conseguem." (E1); "Eu gosto. Porque eu não gosto de ter uma rotina fixa. Eu gosto de ter disponibilidade horária para fazer a minha vida fora de lá e a questão dos turnos facilita muito; o ordenado também, por conta dos turnos recebe-se mais e os pontos negativos para mim, hum, é a desregulação completa do sono quando o corpo está habituado a dormir naquele horário" (E2); "Os pontos negativos pra mim é o nosso dormir, o nosso dormir é muito perturbado; e os pontos positivos é que eu consigo resolver algumas coisas. Por exemplo médico. Algumas semanas que eu tenho médico eu posso conciliar os meus horários" (E3).

Esses aspetos são apontados por Costa (2024), o autor traz que pessoas que trabalham por turnos costumam relatar menor bem-estar e satisfação com o horário de trabalho, especialmente mulheres. Observação também feita Barreto (2019) que refere que o trabalho por turnos altera hábitos de vida e contribui para problemas de sono e cansaço. Esses estudos reforçam a importância de estratégias organizacionais que minimizem os impactos adversos do trabalho por turnos e promovam a saúde e o equilíbrio dos trabalhadores. Em contrapartida, Barreto (2019), também aborda o ponto positivo do trabalho por turnos que é exatamente o que foi mencionado pelas trabalhadoras desse estudo, a melhor remuneração, que consequentemente, propicia uma melhor condição de vida.

Tabela 8: Efeitos do horário de trabalho na vida pessoal e no bem-estar

Categoria	Subcategoria	E1	E2	E3
Efeitos do horário de trabalho na vida pessoal e no bem-estar	Cansaço	*Durante a semana eu não consigo descansar bem, porque quando chego de trabalho e até antes de ir, sempre tem coisa pra fazer, com três filhos*	*quando eu chego em casa eu só quero dormir e não é um sono que descansa mesmo, porque dormir durante o dia é totalmente diferente que dormir a noite normal*	*Tem total impacto, eu não consigo fazer nada quando eu tô no turno da noite, eu morro pra vida. Impacta muito, mas tem dia que eu não tenho disposição, eu tô tão cansada, tão cansada que acaba que eu durmo e apago porque é o cansaço*
	Falta de rede de apoio	*eu vivo aqui sozinha com meus três filhos, meu marido trabalha no estrangeiro. Tento*		

		me organizar da melhor maneira possível, mas não é fácil		
	Conciliar vida pessoal e trabalho	*Olha, é difícil viu, porque é complicado conseguir conciliar tudo o que eu preciso e ainda arranjar tempo pra mim, tempo pra me cuidar, eu tento, mas as vezes o cansaço fala mais alto*	*de maneira geral não noto que interfira muito em relação à minha vida privada.*	*é muito difícil mesmo mas a gente vai tentando apertar, mas igual hoje eu estou a noite mas eu estou aqui, eu acordei mais cedo almocei com amigas minhas e estou aqui bem disposta mas por que eu não vou trabalhar logo,*

Na categoria "Efeitos do horário de trabalho na vida pessoal e no bem-estar" as participantes responderam que o impacto do trabalho turno é consistente em suas vidas tanto no âmbito físico quanto no âmbito pessoal: "olha, é difícil viu, porque é complicado conseguir conciliar tudo o que eu preciso e ainda arranjar tempo pra mim, tempo pra me cuidar, eu tento, mas as vezes o cansaço fala mais alto e muita das vezes" (E1); "quando eu chego em casa eu só quero dormir e não é um sono que descansa mesmo, porque dormir durante o dia é totalmente diferente que dormir a noite normal" (E2); "Tem total impacto, eu não consigo fazer nada quando eu tô no turno da noite, eu morro pra vida; impacta muito, mas tem dia que eu não tenho disposição, eu tô tão cansada, tão cansada que acaba que eu durmo e apago porque é o cansaço" (E3).

Importa referir o estudo de Costa (2024), de acordo com o autor, o trabalho por turnos, em particular o trabalho noturno, é um fator de risco significativo, uma vez que perturba os ritmos circadianos das funções psicofisiológicas; reduz a eficiência do desempenho com consequentes erros, acidentes e lesões; piora a saúde (problemas de humor, sono e alimentação, distúrbios psicossomáticos crônicos); e dificulta as relações humanas com consequências negativas na vida familiar e social.

Ainda na mesma categoria, identificou-se também que a falta de rede de apoio, alinhada aos horários atípicos, torna a vida pessoal mais complexa, assim como as interações sociais: "eu vivo aqui sozinha com meus três filhos, meu marido trabalha no estrangeiro, tento me organizar da melhor maneira possível, mas não é fácil" (E1); "sim é muito difícil mesmo, mas a gente vai tentando apertar, mas igual hoje eu estou a noite mas eu estou aqui, eu acordei mais cedo almocei com amigas minhas e estou aqui bem disposta mas por que eu não vou trabalhar logo" (E3).

A tentativa de equilibrar a vida pessoal com o trabalho é discutida por Brauner et al. (2019), que destacam que esse equilíbrio não se limita apenas às responsabilidades familiares, mas envolve também outras dimensões da vida, como lazer, amizades, hobbies, participação comunitária e o desenvolvimento individual, refletindo uma visão mais ampla do conceito de equilíbrio trabalho-vida. Aspeto que pode ser notado nas entrevistadas deste estudo, que tentam conciliar o horário de trabalho, com outras tarefas e responsabilidades pessoais.

Tabela 9: Percepção e impacto do horário de trabalho nas relações pessoais

Categoria	Subcategoria	E1	E2	E3
Percepção e impacto do horário de trabalho nas relações pessoais	Queixas familiares/amigos	*meu filho às vezes reclama*	*Ah não tem tempo pra isso, não tem tempo pra aquilo. Sim, sim, sim. A minha mãe principalmente, reclama muito quando estou no turno da noite*	*Sim eu já ouço muito isso aqui só sabe dormir só sabe dormir só sabe dormir, mas é porque é cansativo*
	Tempo livre	*é complicado conseguir conciliar tudo o que eu preciso e ainda arranjar tempo pra mim, tempo pra me cuidar. O tempo livre que eu tenho eu faço alguma coisa com as crianças*	*Hum, mais ou menos, porque por exemplo, meu namorado e eu trabalhamos na mesma empresa e fazemos o mesmo horário, mas os nossos gostos são diferentes, ele adora o turno da manhã,*	*É triste perder esses momentos da vontade de sair, jogar a toalha e sair fora, mas a gente pensa nas dívidas, pensa em tudo e tem que continuar trabalhando*

			já eu, nem tanto. Ele fica bem mais disposto em determinado horário, já eu, em outro. Então tem que haver um equilíbrio entre nós para dar certo.	

Na categoria "Percepção e impacto do horário de trabalho nas relações pessoais" foi importante para determinar a influência do trabalho por turnos na família das participantes. As respostas incidiram essencialmente na reclamação dos filhos, falta de tempo livre. Tal como foi referido, "meu filho às vezes reclama, lá, acaba se acostumando, se adaptando com as pessoas, acaba com uma insegurança de querer trocar" (E1); "Ah não tem tempo pra isso, não tem tempo pra aquilo. Sim, sim, sim. A minha mãe principalmente, reclama muito quando estou no turno da noite" (E2); "Sim eu já ouço muito isso aqui só sabe dormir só sabe dormir só sabe dormir, mas é porque é cansativo" (E2); "É triste perder esses momentos da vontade de sair, jogar a toalha e sair fora, mas a gente pensa nas dívidas, pensa em tudo e tem que continuar trabalhando" (E3).

A este aspeto, salienta-se o estudo de Ropponen et al. (2016) teve como objetivo explorar as iniciativas, intervenções e experiências implementadas pelas organizações empregadoras e concebidas para apoiar a conciliação entre vida profissional e pessoal nos locais de trabalho, e os efeitos dessas ações no bem-estar dos funcionários no trabalho. Os autores concluíram que, a flexibilidade, tanto em termos do tempo de trabalho e outras modalidades oferecidas aos funcionários, e o apoio dos supervisores diminuíram o conflito trabalho-família, melhoraram a saúde física e a satisfação no trabalho, e também reduziram o número de dias de ausência e intenções de rotatividade.

Tabela 10: Desejos de mudança na rotina de trabalho e suas motivações

Categoria	Subcategoria	E1	E2	E3
Desejos de mudança na rotina de	Mudança dos horários da noite	*eu acho que era pra ter um horário fixo central, de oito as*	*Hum eu acho que não me mudava de nada em termos de rotina,*	*Eh eu mudaria o horário, eu queria o horário comercial,*

trabalho e suas motivações		*cinco, é um horário perfeito*	*funcionamento provavelmente havia algumas coisas que mudaria em termos de gestão de equipa, má gestão de equipa, coisas internas mesmo*	*mas ganhando o salário que eu ganho*

Na categoria "Desejos de mudança na rotina de trabalho e suas motivações" foi importante e em seguimento de todas as questões efetuadas no guião das entrevistas. As respostas incidiram principalmente na "eu acho que era pra ter um horário fixo central, de oito as cinco, é um horário perfeito" (E1); "Hum eu acho que não me mudava de nada em termos de rotina, funcionamento provavelmente havia algumas coisas que mudaria em termos de gestão de equipa, má gestão de equipa, coisas internas mesmo" (E2); "Eh eu mudaria o horário, eu queria o horário comercial, mas ganhando o salário que eu ganho". Sem dúvida, o que mais influência a qualidade de vida das participantes é ao horário noturno e rotativo, os principais pontos que mudariam na sua vida profissional.

As respostas das entrevistadas revelaram um forte desejo de alteração dos horários de trabalho, sobretudo no sentido de obter um turno fixo em horário comercial, como forma de melhorar sua qualidade de vida. Esse resultado está alinhado com um estudo de Åkerstedt et al. (2022) que revela que trabalhadores inseridos em sistemas de turnos rotativos, tendem a manifestar atitudes negativas em relação à essa modalidade, em grande parte devido a problemas de sono, fadiga excessiva e dificuldades de conciliação social e familiar. Tais fatores explicam, a preferência por horários mais estáveis.

A seguir serão apresentados e analisados os resultados obtidos das entrevistas realizadas com os familiares e amigos das trabalhadoras da indústria transformadora, seguindo a mesma organização utilizada anteriormente.

Tabela 11: Familiares/amigos das trabalhadoras da indústria transformadora

Categoria	F1	F2
Ocupação e regime de horário	*Trabalho na mesma empresa que a B, há cinco anos e há uns quase dez*	*Eu trabalho na restauração. Faço horário repartido.*

	anos já trabalho por turnos. Faço os mesmos horários que a E2. *Conhecemos da empresa, mas começámos a dar fora da empresa*	
Vínculo interpessoal	*namorado da trabalhadora E2*	*Sou amiga dela*
Percepções e reações iniciais ao trabalho por turno	*nós temos a nossa opinião própria e adequamos o nosso feitio acerca das adversidades que surgem.*	*O trabalho por turnos para E3 é complicado. Ela está sempre cansada, as vezes quando chamo para fazer alguma coisa ela não quer, prefere dormir, para logo depois ir trabalhar. Mas os meus horários também são complicados. Então pra gente conseguir arranjar tempo, não é fácil.*
Vantagens e desvantagens do trabalho por turno	*Hum não vejo assim grandes pontos negativos. Fazemos os mesmos horários conseguimos ter as mesmas rotinas conseguimos tipo passar tempo juntos, na hora de combinar algo é mais fácil, porque os horários coincidem*	*As desvantagens são os horários que sempre estão a mudar, cada semana faz uma hora e o sono fica todo atrapalhado.* *E a vantagem é o salário. Consegue ganhar mais que o ordenado mínimo, o que ajuda bastante.*
Influência do horário de trabalho na qualidade das relações interpessoais	*Não, a nível de ter horários para conjugar as duas coisas, passar tempo juntos, até facilita.* *Sim, com certeza. Ela gosta de trabalhar por turnos, consegue fazer diversas coisas quando não está a trabalhar. É um horário que ela se adapta bem.*	*Mesmo com dificuldade, mantemos contacto. Quando a gente consegue marcar alguma coisa é um evento e temos que aproveitar. E sempre quando tenho um tempinho, se ela estiver acordada, venho aqui na casa dela e ela também vai na minha.*

Na entrevista semiestruturada - familiares/amigos das trabalhadoras da indústria transformadora, foi colocado um conjunto de questões relacionadas também com a influência do trabalho por turnos na qualidade de vida como família, namorado, amiga. Assim, na categoria "ocupação e regime de horário", o participante F1 trabalha na mesma empresa que a E2, enquanto a outra participante trabalha em um segmento diferente da amiga E3, na restauração.

"Vínculo interpessoal", apenas o entrevistado que trabalha na mesma organização que a trabalhadora, F1 e E2, menciona não ter conflitos acerca do tempo que passam juntos, pois conseguem conciliar o tempo livre.

Contudo, a entrevistada F2 relata o esforço que faz, juntamente com a amiga E3, para não deixarem o vínculo se desfazer e ocasionar um distanciamento entre elas. Ambas possuem horários de trabalho complexos, sendo assim, o empenho para terem momentos de lazer e convivência tem que ser bem organizado e feito nos horários que conseguem coincidir estarem disponíveis e dispostas, já que o cansaço e desregulação do sono é algo latente para a E3. "Tentamos manter o contacto. Quando a gente consegue marcar alguma coisa é um evento e temos que aproveitar. E sempre quando tenho um tempinho, se ela estiver acordada, venho aqui na casa dela e ela também vai na minha."

Na categoria "Percepções e reações iniciais ao trabalho por turno", F1 referiu que ele e a namorada, E2, mesmo com as adversidades, conseguem lidar com as questões que surgem acerca dos horários de trabalho. Já a F2 reconhece que a modalidade de horário que a amiga E3 exerce é complexo, e que muitas vezes ela se encontra indisposta para socializar. "O trabalho por turnos para E3 é complicado. Ela está sempre cansada, as vezes quando chamo para fazer alguma coisa ela não quer, prefere dormir, para logo depois ir trabalhar. Mas os meus horários também são complicados. Então pra gente conseguir arranjar tempo, não é fácil."

Na categoria "Vantagens e desvantagens do trabalho por turno" F1 traz que não vê muitos pontos negativos acerca dos horários por turnos, já que também trabalha nessa modalidade. "Fazemos os mesmos horários conseguimos ter as mesmas rotinas conseguimos tipo passar tempo juntos, na hora de combinar algo é mais fácil, porque os horários coincidem,". Enquanto que a F2 relata que a desregulação do sono é a principal desvantagem, em contrapartida, a compensação salarial é algo positivo.

Na última categoria "Influência do horário de trabalho na qualidade das relações interpessoais", o participante F1 referiu que não há influência do horário de trabalho nas relações interpessoais. "Não, a nível de ter horários para conjugar as duas coisas, passar tempo juntos, até facilita. Sim, com certeza. Ela gosta de trabalhar por turnos, consegue fazer diversas coisas quando não está a trabalhar. É um horário que ela se adapta bem." Todavia, F2 apesar de reconhecer a dificuldade de se manter contacto com a amiga, devido os horários

laborais de ambas, F2 deixa claro que fazem o possível para não perderem essa ligação. "sempre quando tenho um tempinho, se ela estiver acordada, venho aqui na casa dela e ela também vai na minha.".

Conclusão

O presente estudo teve como objetivo analisar as implicações do trabalho por turnos rotativos na vida pessoal de mulheres que atuam no setor da indústria transformadora e compreender como estes aspetos influenciam a sua qualidade de vida. A amostra de estudo utilizada no trabalho foram três trabalhadoras da indústria de produção de peças automóvel, em Portugal, que trabalham por turnos rotativos e dois familiar/amigo das trabalhadoras.

No que diz respeito à qualidade de vida que inclui o ajuste dos horários com a família, o trabalho por turnos produz duas formas de conflito, a interferência estrutural e a interferência emocional, sendo que a primeira surge das necessidades conflitantes de tempo no trabalho e os papéis familiares. O trabalho e as funções familiares geralmente não podem ser desempenhados de forma simultânea, um problema que é agravado pelo trabalho por turnos porque o horário de trabalho entra frequentemente em conflito com os horários mais valorizados para as atividades familiares, fins de semana e noites.

O estudo evidenciou que a má qualidade do sono é a consequência mais negativa do trabalho por turnos. Todas relataram sentir-se cansadas, com dificuldades em adaptar-se às mudanças frequentes nos horários de dormir, comer e organizar a rotina pessoal. Essa desregulação compromete a capacidade do corpo de manter um ritmo saudável, agravada pelo carácter repetitivo e fisicamente exigente das funções desempenhadas na linha de produção. A combinação entre trabalho exaustivo e má qualidade de sono gera impactos físicos, como fadiga crónica e dores corporais.

Entre os turnos, o noturno foi apontado como o mais desgastante e com maior impacto negativo na saúde física, emocional e na vida social. Todas as participantes manifestaram o desejo de trabalhar em horários centrais, considerados mais estáveis e menos prejudiciais à saúde. Essa preferência evidencia a necessidade de reavaliar a estrutura dos turnos e as possibilidades de escolha por parte das trabalhadoras.

Contudo, foi possível identificar diferenças marcantes na experiência do trabalho por turnos entre as participantes, influenciadas por fatores como idade, nacionalidade, contexto familiar e presença de uma rede de apoio. A entrevistada portuguesa, mais jovem, sem filhos, e com o companheiro a trabalhar nos mesmos horários, demonstrou menor impacto negativo na sua rotina e vida pessoal. Em contraste, as entrevistadas brasileiras, com idades superiores a 30 anos, relataram maior desgaste físico e emocional, especialmente a

trabalhadora que é mãe e vive sozinha com os filhos, cuja sobrecarga é intensificada pela ausência de suporte familiar no país.

A análise indica que a existência de uma rede de apoio e a possibilidade de partilhar rotinas com pessoas do mesmo círculo social, como familiares, parceiros ou amigos com horários semelhantes, são fatores que facilitam a conciliação entre a vida profissional e pessoal, ajudando a mitigar os efeitos negativos do regime de turnos. Por outro lado, quando os horários não coincidem, manter vínculos sociais e afetivos torna-se um desafio. Esse aspeto foi reforçado pelas entrevistas com familiares e amigos: apenas o namorado da entrevistada que também trabalha por turnos não relatou dificuldades significativas na relação. Já a amiga de outra trabalhadora destacou as dificuldades em manter um contacto regular, ainda que ambas façam esforço para preservar a amizade.

Outro ponto relevante diz respeito às particularidades da condição de emigrante. As entrevistadas brasileiras expressaram sentimentos de solidão e dificuldades adicionais em manter interações sociais e momentos de lazer, em comparação com a entrevistada portuguesa. A ausência de familiares próximos dificulta o acesso ao apoio necessário para equilibrar as exigências do trabalho e da vida pessoal, sobretudo em contextos de maternidade quando não se tem uma rede social sólida.

Apesar dos impactos negativos relatados, todas as participantes reconheceram um aspeto positivo importante: a remuneração diferenciada associada ao trabalho por turnos. Este fator foi identificado como uma compensação que contribui para a aceitação dessa modalidade horária. A possibilidade de obter um salário mais alto, em comparação ao trabalho em horário fixo, foi valorizada pelas entrevistadas.

Em suma, conclui-se que o trabalho por turnos impacta significativamente a qualidade de vida das mulheres na indústria transformadora, sendo esse impacto agravado por variáveis individuais e contextuais como idade, situação familiar, rede de apoio, condição migratória e, sobretudo, a presença do turno noturno. No entanto, a remuneração mais elevada é percebida como um fator positivo, que pode influenciar a forma como as trabalhadoras lidam com os desafios deste modelo.

Assim, é fundamental que os gestores organizacionais se informem sobre os impactos provocados pelo trabalho por turnos e procurem identificar estratégias que promovam condições mais favoráveis ao bem-estar, à saúde e à conciliação entre o trabalho e a vida

pessoal dos trabalhadores inseridos neste regime. Isso inclui repensar o modelo de turnos, oferecer maior previsibilidade nos horários e considerar alternativas mais equilibradas do ponto de vista físico, emocional e social.

Este trabalho é uma investigação qualitativa e apresenta algumas limitações, principalmente relacionadas ao número reduzido de participantes, três trabalhadoras da indústria e duas pessoas do seu círculo social, o que limita a generalização dos resultados. Recomenda-se que pesquisas futuras ampliem o número de entrevistados em ambos os grupos e incluam mais pessoas do círculo social de cada trabalhadora, para uma visão mais abrangente das relações interpessoais. Além disso, todas as participantes atuam na indústria transformadora automóvel, com tarefas de esforço físico semelhante; expandir o estudo para outros setores, como alimentício, têxtil ou bens de consumo, pode revelar diferenças importantes nos impactos do trabalho por turnos. Por fim, considerando que a condição de emigrante se mostrou relevante, futuros estudos devem buscar um equilíbrio maior entre participantes nacionais e emigrantes, para melhor compreender a influência da migração na conciliação entre trabalho, vida pessoal e redes de apoio.

Dessa forma, este estudo contribui para a compreensão das complexas implicações do trabalho por turnos na vida de mulheres da indústria transformadora, destacando a necessidade de repensar os modelos laborais para promover maior equilíbrio entre trabalho, saúde e vida pessoal. É fundamental que organizações e gestores estejam atentos a esses desafios e adotem estratégias que favoreçam o bem-estar físico, emocional e social dos trabalhadores, reconhecendo que a produção não pode se sobrepor à saúde nem comprometer o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Bibliografia

Ahmadi, S. A., Tranmer, J. E., Ritonja, J. A., Flaten, L., Topouza, D. G., Duan, Q. L., Durocher, F., Aronson, K. J., & Bhatti, P. (2022). DNA methylation of circadian genes and markers of cardiometabolic risk in female hospital workers: An exploratory study. *Chronobiology International, 39*(6), 735–746.

Åkerstedt, T., Nordin, M., Alfredsson, L., Westerholm, P., & Kecklund, G. (2022). Shiftworkers' attitude to their work hours, positive or negative, and why? *Applied Ergonomics, 101,* 103695.

Alali, H.; Braeckman, L.; Hecke, T. V.; Wahab, M. A. (2018) Shift Work and Occupational Accident Absence in Belgium: Findings from the Sixth European Working Condition Survey. Int. J. Environ. Res. Public Health 2018, *15*(9), 1811https://doi.org/10.3390/ijerph15091811

Angerer, P., Schmook, R., Elfantel, I., & Li, J. (2017). Night work and the risk of depression. *Deutsches Ärzteblatt International, 114*(22), 404–411.

Bamonde, J., Pinto, C., Santos, P., & Couto, G. (2020). O impacto do trabalho por turnos na saúde dos enfermeiros: Revisão integrativa [The impact of shift work on nurses' health: Integrative review]. *Revista de Investigação e Inovação em Saúde, 3*, 101–110.

Barreto, D. F. (2019). Implicações do trabalho por turnos na saúde e na vida social e familiar dos trabalhadores de turnos industriais. *Universidade Fernando Pessoa.* https://bdigital.ufp.pt/server/api/core/bitstreams/10e23a3a-fa8b-477e-89ed-7a0116905439/content

Barthe, B., Gadbois, C., Prunier-Poulmaire, S., & Quéinnec, Y. (2004). Travailler en horaires atypiques. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomie* (pp. 129–144). Paris, France: Presses Universitaires de France.

Barthe, B.; Gadbois, C.; Prunier-Poulmarie, S. e Quéinnec, Y. (2007) o Trabalho em horários atípicos. Em Ergonomia. (G. Ingratta, M. Maffei, M. Sznewar, M. Oliveira & A. Panch. Trads; 3ªed). Blucher https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=rR_hDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA97&dq=hor%C3%A1rio+de+trabalho+at%C3%ADpico&ots=nTDosKtfuA&sig=miq1N7bhnsyYealnqRFnKWH-MqU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false (Obra prima publicada em 2004)

Brauner, C., Wöhrmann, A. M., Frank, K., & Michel, A. (2019). Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Applied Ergonomics, 81,* 102906. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102906

Brown, J. P., Martin, D., Nagaria, Z., Verceles, A. C., Jobe, S. L., & Wickwire, E. M. (2020). Mental health consequences of shift work: An updated review. *Current Psychiatry Reports, 22*, Article 7.

Caruso, C. C. (2014). Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabilitation Nursing, 39*(1), 16–25.

Costa, D. (2024). Uma análise no setor industrial na perspetiva dos trabalhadores por turnos. *Configurações, 3*(1), 1–15. https://journals.openedition.org/configuracoes/21618

Costa, G. (1997). The problem: Shiftwork. *Chronobiology International, 14*(2), 89–98.

Costa, G. (2003). Shift work and occupational medicine: An overview. *Occupational Medicine, 53*(2), 83–88.

Costa, G. (2010). Shift work and health: Current problems and preventive actions. In *Safety and Health at Work* (Vol. 1, pp. 112–123). Elsevier Science B.V.

Dahlgren, A., Tucker, P., Gustavsson, P., & Rudman, A. (2016). Quick returns and night work as predictors of sleep quality, fatigue, work-family balance and satisfaction with work hours. *Chronobiology International, 33*(6), 759–767.

Dall'Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., & Griffiths, P. (2016). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International Journal of Nursing Studies, 57*, 12–27.

Elser, H., Falconi, A. M., Bass, M., & Cullen, M. R. (2018). Blue-collar work and women's health: A systematic review of the evidence from 1990 to 2015. *SSM – Population Health, 6*, 195–244.

EUROSTAT (2018) Mulheres dos 18 aos 64 anos que reduziram o horário de trabalho para facilitar as responsabilidades com os filhos (% de pessoas que reduziram as horas de trabalho para facilitar as responsabilidades com os filhos) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics#Childcare_responsibilities_effect_work_arrangements

EUROSTAT (2018) Satisfação com o tempo de lazer, por sexo, 2018 (Classificação 0-10) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality_of_life_indicators_-_leisure#Time_spent_on_leisure_activities

EUROSTAT (2020) Disparidade salarial não ajustada entre homens e mulheres, 2020 (diferença entre os ganhos médios brutos por hora de empregados do sexo masculino e

feminino como % dos ganhos brutos masculinos)https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

EUROSTAT (2021) Diferença de gênero no emprego, UE, 2009-2021 (pontos percentuais)Taxa composta de crescimento anual (CAGR): – 1,8% ao ano no período 2009-2021; – 0,5% ao ano no período 2016–2021 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=SDG_5_-_Gender_equality#Gender_employment_gap

EUROSTAT (2021) População inativa devido a responsabilidades familiares, por sexo, UE, 2006-2021 (% da população com idade entre 20 e 64 anos fora da força de trabalho) Taxa composta de crescimento anual (CAGR) da diferença de gênero: – 2,5% ao ano na período 2006–2021; – 2,1% ao ano no período 2016–2021.https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=SDG_5_-_Gender_equality#Gender_employment_gap

Fathi, R., Farzan, F., & Asadi, S. (2013). Investigating problems and providing solutions to generate motivation among shift work staff of Gachsaran Oil and Gas exploitation company. *Life Science Journal, 10*(7), 88–91.

Fazal, M., & Rehman, U. (2019). Evaluation of health risk problems among night shift workers of Aligarh district. *JETIR*.

Flick, U. (2013) Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes. Tradução Magda Lopes; revisão técnica Dirceu da Silva.

Folkard, S., & Tucker, P. (2003). Shift work, safety and productivity. *Occupational Medicine, 53*(2), 95–101.

Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. Porto Alegre, RS: Editora da UFRGS.

Gil, A. C. (2008) Métodos e técnicas de pesquisa social - 6. ed.

Gonçalves, S., Silva, I., & Veloso, A. (2020). Trabalho por turnos e vida familiar e social na perspectiva dos/as filhos/as. *Psicologia em Estudo, 25*, e48999.

Gonçalves, S.; Silva, I. e Veloso, A. (2020). Shift work and its impacts on family life and social life from children's perspective. Psicologia em Estudo. Vol (25), p1-16, 16p. Publisher: Universidade Estadual de Maringá.

Guerra, E. L. de A. (2014) Manual de pesquisa qualitativa. Belo Horizonte: Grupo Ânima Educação.

Günther, H. (2006) Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão? Psicologia: Teoria e Pesquisa. Vol. (22) n. 2, pp. 201-210.

Instituto Nacional de Estatística (2011). População empregada (Série 2011 - N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Tipo de horário de trabalho; 4º Trimestre de 2020 - INE, Inquérito ao emprego https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0005549&contexto=bd&selTab=tab2

Instituto Nacional de Estatística (2021) Proporção da população empregada na indústria transformadora (Série 2021 - %); Anual - INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021) https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0011389&contexto=bd&selTab=tab2

Jacobsen, D. I., & Fjeldbraaten, E. M. (2018). Shift work and sickness absence—The mediating roles of work–home conflict and perceived health. *Human Resource Management, 57*(4), 1145–1157.

Joung, I. M., van de Mheen, H., Stronks, K., van Poppel, F. W., & Mackenbach, J. P. (1994). Differences in self-reported morbidity by marital status and by living arrangement. *International Journal of Epidemiology, 23*(1), 91–97.

Kang, M. Y., Kwon, H. J., Choi, K. H., Kang, C. W., & Kim, H. (2017). The relationship between shift work and mental health among electronics workers in South Korea: A cross-sectional study. *PLoS ONE, 12*(10), e0188019.

Kauark, F. da S., Manhães, F. C., & Medeiros, C. H. (2010). *Metodologia da pesquisa: guia prático (p. 26). Itabuna: Via Litterarum.

Kergoat, D. (2000) Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In Hirata, F., H. Le Doarè & D. Senotier (Orgs), Dictionnaire critique du féminisme. Presses Universitaires de France. (M. Nobre, Trad., 2003)

Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In H. Hirata & F. Laborie (Eds.), *Dicionário crítico do feminismo* (pp. 67–75). São Paulo, Brasil: Unesp.

McHugh, M.; Farley, D.; Rivera, S. (2020) A Qualitative Exploration of Shift Work and Employee Well-Being in the US Manufacturing Environment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 62(4):p 303-306, April 2020. | *DOI:* 10.1097/JOM.0000000000001823

Nakamura, P. M., Teixeira, I. P., Smirmaul, B. P. C., Sebastião, E., Papini, C. B., Gobbi, S., & Kokubun, E. (2014). Health-related quality of life is differently associated with leisure-time physical activity intensities according to gender: A cross-sectional approach. *Health and Quality of Life Outcomes, 12*, Article 1.

Nea, F. M., et al. (2017). A qualitative exploration of the shift work experience: The perceived barriers and facilitators to a healthier lifestyle and the role of the workplace environment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 59*(12), 12-? (volume issue).

Nea, F. M., Kearney, J., Livingstone, M. B. E., Pourshahidi, L. K., & Corish, C. A. (2015). Dietary and lifestyle habits and the associated health risks in shift workers. *Nutrition Research Reviews, 28*(2), 143–166.

Neves, E. B., & Domingues, C. A. (Orgs.). (2007). *Manual de metodologia da pesquisa científica* (p. 19). Rio de Janeiro, RJ: Centro de Estudos de Pessoal / Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais.

Pereira, H., Fehér, G., Tibold, A., Monteiro, S., Costa, V., & Esgalhado, G. (2021). The impact of shift work on occupational health indicators among professionally active adults: A comparative study. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(21), Article 11290. https://doi.org/10.3390/ijerph182111290

Pereira, J., Silva, I. S. & Keating, J. (2020) Shift work and family and social life: Worker and spouse perspectives. Revista da Associação Portuguesa de Psicologia, 34(1), 94-108 doi: 10.17575/psicologia.v34i1.1476

Poeschl, G. A.; Ribeiro, R.; Oliveira, N. (2018) Princípios organizadores, habitus e práticas familiares. https://doi.org/10.1590/1980531434280

Ribeiro, M. E. M. A. (2008) Consequências do trabalho por turnos e nocturno em profissionais de enfermagem. Universidade Fernando Pessoa.

Saksvik, I. B.; Bjorvatn, B.; Hetland, H.; Sandal, G. M.; Pallesen, S. (2011) Individual differences in tolerance to shift work e A systematic review. Sleep Medicine Reviews 15 (2011) 221e235. Elsevier Ltd. All rights reserved. doi:10.1016/j.smrv.2010.07.002

Santos, R. M. F.; Franco, M. J. B.; Batista, V. L. D.; P. M Santos, P M. F. e Duarte, J. C. (2008) Consequências do trabalho por turnos na qualidade de vida dos enfermeiros: um estudo empírico sobre o Hospital Pêro da Covilhã.

Sasikumar, G., & Sujatha, S. (2023). Work life management among women employees working in shifts with reference to electronic manufacturing industry in Chennai. *Revista Gestão & Sociedade Ambiental, 17*(4), Article e03452.

Silva, I. M. S. Adaptação ao trabalho por turnos Universidade do Minho. Instituto de educação e Psicologia. 2007.

Silva, I. S., Keating, J., & Costa, D. (2017). Impacts of shift work: A study in textile companies in Portugal. *International Journal of Occupational and Environmental Safety, 1*(1), 69–78.

Sivabalamurugan, S., & Bhavani, V. (2019). A study on sleep pattern among diabetic shift workers in Chennai, India: A comparative analysis. *International Journal of Research and Review, 6*.

Thierry, H., & Jansen, B. (1998). Work time and behaviour at work. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *A handbook of work and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 2, pp. 89–119). East Sussex, UK: Psychology Press.

Verma, A., Kishore, J., & Gusain, S. (2018). A comparative study of shift work effects and injuries among nurses working in rotating night and day shifts in a tertiary care hospital of North India. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 23*(1), 51–56.

Wang, F., Zhang, L., Zhang, Y., et al. (2014). Meta-analysis on night shift work and risk of metabolic syndrome. *Obesity Reviews, 15*(9), 709–720.

Wittenberg, E., Joshi, M., Thomas, K. A., & McCloskey, L. A. (2007). Measuring the effect of intimate partner violence on health-related quality of life: A qualitative focus group study. *Health and Quality of Life Outcomes, 5*, Article 67.

Wong, I. S., McLeod, C. B., & Demers, P. A. (2011). Shift work trends and risk of work injury among Canadian workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 37*(1), 54–61.

Zhao, Y., Richardson, A., Poyser, C., Butterworth, P., Strazdins, L., & Leach, L. S. (2019). Shift work and mental health: A systematic review and meta-analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 92*(6), 763–793.

Zorawar, S., Jasjit Kaur, R., & Sarabjit, K. (2019). Occupational exposures and women reproductive health. *GSC Advanced Research and Review, 1*(1), 26–30.

Nota: Usei o ChatGPT para a revisão de texto, com o objetivo de melhorar a linguagem e a gramática do manuscrito.

Apêndice 1 - guião entrevista semiestruturada – trabalhadoras da indústria transformadora

Idade:

Estado civil:

Filhos:

Escolaridade:

Nacionalidade:

- Me fale um pouco do seu trabalho (atividades realizadas, horários)?
- Há quanto tempo trabalha nesta empresa?
- Já teve experiência com horários rotativos anteriormente? Se sim, de que tipo? Se não, conhecia ao menos alguém que trabalhava neste regime, ou tinha uma ideia mais ou menos, de como era trabalhar por turno?
- O que te motivou a ir atrás desta oportunidade e aceitar o emprego?
- Quais suas expectativas em relação a este emprego/empresa? (tem planos de permanecer? Se sim, quais? Se não, por que?)
- Como você se sente em relação ao horário de trabalho que possui? Quais os pontos positivos e negativos de se trabalhar por turno? (explorar mais dentro do que for dito – impacto no sono, saúde, família, tempo para lazer)
- Como é conciliar o horário de trabalho com a vida fora da empresa? Como você se organiza/planeja?
- Em algum momento, as pessoas que convivem com você já expressou algo em relação ao seu horário de trabalho? O que? Como você lidou e como se sentiu?
- Se você pudesse mudar algo na rotina de trabalho que possui o que seria? E por que?

Apêndice 2 - guião entrevista semiestruturada – familiares/amigos das trabalhadoras

Idade:

Estado civil:

Filhos:

Escolaridade:

Nacionalidade:

- Você trabalha/estuda? Qual é o regime de horário que exerce?
- Que tipo de relação possui com a trabalhadora? (a partir daí explorar o tempo que possuem para estar juntos, como se organizam para ter tempo juntos)
- Quando ela te contou que trabalharia por turno, o que você achou? (chegou a falar diretamente para ela? Por que?)
- Para você quais são os pontos positivos e negativos do horário de trabalho dela?
- Para você, o horário de trabalho dela influência na qualidade da relação de vocês? Como?

Apêndice 3 – Termos de consentimento

CONSENTIMENTO INFORMADO, LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS DE DOCÊNCIA E/OU INVESTIGAÇÃO

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. Se concorda com a proposta que lhe foi feita, queira assinar este documento.

A investigação em questão, "Implicações do trabalho por turnos na qualidade de vida de mulheres que trabalham na indústria transformadora" insere-se como trabalho de conclusão do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, tem como pesquisadora a discente Larissa Caroline Lino Rosa e orientador o Professor Doutor Carlos José Cabral Cardoso.

Este estudo visa analisar as implicações do trabalho por turno rotativo na qualidade de vida de mulheres que trabalham no setor da indústria transformadora, bem como nas suas relações sociais com familiares e/ou amigos.

Para realização deste estudo serão realizadas entrevistas semiestruturadas com mulheres que trabalham em uma fábrica do concelho da cidade de Viseu e com pessoas que fazem parte do seu ciclo social, indicadas por elas mesmas, a fim de obter diferentes perspetivas sobre o mesmo assunto.

A pesquisa não trará nenhuma despesa ou risco. As informações serão recolhidas através de um questionário sociodemográfico e da gravação da entrevista. Os dados sociodemográficos não serão associados aos participantes. As informações contidas na gravação serão utilizadas apenas neste estudo em questão com a garantia do anonimato.

Sua participação nesta investigação é voluntária e pode retirar-se a qualquer altura sem qualquer prejuízo.

Investigadora: Larissa Caroline Lino Rosa Contacto: (+351) 930675639

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoas/s que acima assina/m e que considero suficientes. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando em que apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.

Nome: Tácilla Ranilly dos Santos

Assinatura: [signature] Data: 28/04/23

ESTE DOCUMENTO, COMPOSTO DE 1 PÁGINA/S, É FEITO EM DUPLICADO: UMA VIA PARA O/A INVESTIGADOR/A, OUTRA PARA A PESSOA QUE CONSENTE

CONSENTIMENTO INFORMADO, LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS DE DOCÊNCIA E/OU INVESTIGAÇÃO

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. Se concorda com a proposta que lhe foi feita, queira assinar este documento.

A investigação em questão, "Implicações do trabalho por turnos na qualidade de vida de mulheres que trabalham na indústria transformadora" insere-se como trabalho de conclusão do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, tem como pesquisadora a discente Larissa Caroline Lino Rosa e orientador o Professor Doutor Carlos José Cabral Cardoso.

Este estudo visa analisar as implicações do trabalho por turno rotativo na qualidade de vida de mulheres que trabalham no setor da indústria transformadora, bem como nas suas relações sociais com familiares e/ou amigos.

Para realização deste estudo serão realizadas entrevistas semiestruturadas com mulheres que trabalham em uma fábrica do concelho da cidade de Viseu e com pessoas que fazem parte do seu ciclo social, indicadas por elas mesmas, a fim de obter diferentes perspetivas sobre o mesmo assunto.

A pesquisa não trará nenhuma despesa ou risco. As informações serão recolhidas através de um questionário sociodemográfico e da gravação da entrevista. Os dados sociodemográficos não serão associados aos participantes. As informações contidas na gravação serão utilizadas apenas neste estudo em questão com a garantia do anonimato.

Sua participação nesta investigação é voluntária e pode retirar-se a qualquer altura sem qualquer prejuízo.

Investigadora: Larissa Caroline Lino Rosa Contacto: (+351) 930675639

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoas/s que acima assina/m e que considero suficientes. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando em que apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.

Nome: Quintino

Assinatura: Data: 28/04/23

ESTE DOCUMENTO, COMPOSTO DE 1 PÁGINA/S, É FEITO EM DUPLICADO: UMA VIA PARA O/A INVESTIGADOR/A, OUTRA PARA A PESSOA QUE CONSENTE

CONSENTIMENTO INFORMADO, LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS DE DOCÊNCIA E/OU INVESTIGAÇÃO

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. Se concorda com a proposta que lhe foi feita, queira assinar este documento.

A investigação em questão, "Implicações do trabalho por turnos na qualidade de vida de mulheres que trabalham na indústria transformadora" insere-se como trabalho de conclusão do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, tem como pesquisadora a discente Larissa Caroline Lino Rosa e orientador o Professor Doutor Carlos José Cabral Cardoso.

Este estudo visa analisar as implicações do trabalho por turno rotativo na qualidade de vida de mulheres que trabalham no setor da indústria transformadora, bem como nas suas relações sociais com familiares e/ou amigos.

Para realização deste estudo serão realizadas entrevistas semiestruturadas com mulheres que trabalham em uma fábrica do concelho da cidade de Viseu e com pessoas que fazem parte do seu ciclo social, indicadas por elas mesmas, a fim de obter diferentes perspetivas sobre o mesmo assunto.

A pesquisa não trará nenhuma despesa ou risco. As informações serão recolhidas através de um questionário sociodemográfico e da gravação da entrevista. Os dados sociodemográficos não serão associados aos participantes. As informações contidas na gravação serão utilizadas apenas neste estudo em questão com a garantia do anonimato.

Sua participação nesta investigação é voluntária e pode retirar-se a qualquer altura sem qualquer prejuízo.

Investigadora: Larissa Caroline Lino Rosa Contacto: (+351) 930675639

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoas/s que acima assina/m e que considero suficientes. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando em que apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.

Nome: Ariana Cunha

Assinatura:  Data: 09/05/23

ESTE DOCUMENTO, COMPOSTO DE 1 PÁGINA/S, É FEITO EM DUPLICADO: UMA VIA PARA O/A INVESTIGADOR/A, OUTRA PARA A PESSOA QUE CONSENTE

CONSENTIMENTO INFORMADO, LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS DE DOCÊNCIA E/OU INVESTIGAÇÃO

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. Se concorda com a proposta que lhe foi feita, queira assinar este documento.

A investigação em questão, "Implicações do trabalho por turnos na qualidade de vida de mulheres que trabalham na indústria transformadora" insere-se como trabalho de conclusão do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, tem como pesquisadora a discente Larissa Caroline Lino Rosa e orientador o Professor Doutor Carlos José Cabral Cardoso.

Este estudo visa analisar as implicações do trabalho por turno rotativo na qualidade de vida de mulheres que trabalham no setor da indústria transformadora, bem como nas suas relações sociais com familiares e/ou amigos.

Para realização deste estudo serão realizadas entrevistas semiestruturadas com mulheres que trabalham em uma fábrica do concelho da cidade de Viseu e com pessoas que fazem parte do seu ciclo social, indicadas por elas mesmas, a fim de obter diferentes perspetivas sobre o mesmo assunto.

A pesquisa não trará nenhuma despesa ou risco. As informações serão recolhidas através de um questionário sociodemográfico e da gravação da entrevista. Os dados sociodemográficos não serão associados aos participantes. As informações contidas na gravação serão utilizadas apenas neste estudo em questão com a garantia do anonimato.

Sua participação nesta investigação é voluntária e pode retirar-se a qualquer altura sem qualquer prejuízo.

Investigadora: Larissa Caroline Lino Rosa Contacto: (+351) 930675639

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoas/s que acima assina/m e que considero suficientes. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando em que apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.

Nome: José Rui Marques Brás

Assinatura: José Brás Data: 30/09/2023

ESTE DOCUMENTO, COMPOSTO DE 1 PÁGINA/S, É FEITO EM DUPLICADO: UMA VIA PARA O/A INVESTIGADOR/A, OUTRA PARA A PESSOA QUE CONSENTE

CONSENTIMENTO INFORMADO, LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS DE DOCÊNCIA E/OU INVESTIGAÇÃO

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. Se concorda com a proposta que lhe foi feita, queira assinar este documento.

A investigação em questão, "Implicações do trabalho por turnos na qualidade de vida de mulheres que trabalham na indústria transformadora" insere-se como trabalho de conclusão do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, tem como pesquisadora a discente Larissa Caroline Lino Rosa e orientador o Professor Doutor Carlos José Cabral Cardoso.

Este estudo visa analisar as implicações do trabalho por turno rotativo na qualidade de vida de mulheres que trabalham no setor da indústria transformadora, bem como nas suas relações sociais com familiares e/ou amigos.

Para realização deste estudo serão realizadas entrevistas semiestruturadas com mulheres que trabalham em uma fábrica do concelho da cidade de Viseu e com pessoas que fazem parte do seu ciclo social, indicadas por elas mesmas, a fim de obter diferentes perspetivas sobre o mesmo assunto.

A pesquisa não trará nenhuma despesa ou risco. As informações serão recolhidas através de um questionário sociodemográfico e da gravação da entrevista. Os dados sociodemográficos não serão associados aos participantes. As informações contidas na gravação serão utilizadas apenas neste estudo em questão com a garantia do anonimato.

Sua participação nesta investigação é voluntária e pode retirar-se a qualquer altura sem qualquer prejuízo.

Investigadora: Larissa Caroline Lino Rosa Contacto: (+351) 930675639

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoas/s que acima assina/m e que considero suficientes. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando em que apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.

Nome:
Mónica Filipa Agostinho Ferreira

Assinatura: Mónica Ferreira Data: 30/04/2023

ESTE DOCUMENTO, COMPOSTO DE 1 PÁGINA/S, É FEITO EM DUPLICADO:
UMA VIA PARA O/A INVESTIGADOR/A, OUTRA PARA A PESSOA QUE CONSENTE

Apêndice 4 – Transcrição das entrevistas

Entrevista 1 (rabalhadora E1) - brasileira, 33 anos, casada, três filhos (9 anos, 13 anos e 14 anos), 12º completo

Me fale um pouco do seu trabalho (atividades realizadas, horários)?

Trabalho numa fábrica do ramo automotivo que faz a parte debaixo do catalisador do veículo, a gente produz peças e a peça é muito pesada, é um trabalho bem exaustante. É uma fábrica de linha de produção eu trabalho na linha B2 mas a fábrica é dividida por várias linhas eu faço a inspeção final, eu pego a peça final pra identificar, pra ver se tem algum defeito pra passar direto pro cliente. E eu não faço as máquinas, mas eu pego sim a peça pesada toda na minha mão, identifico pra ver se tem alguma parte de fuga, algum quebrado, algum respingo de soldadura porque sai da cabine do soldador pra minha mão, depois eu boto a etiqueta, boto assim umas partes pra poder não danificar no contentor, pico pro sistema e jogo na caixa pro contentor pro cliente. Dos horários são três turno turnos rotativos, é de seis da manhã às duas da tarde, é o primeiro turno, depois de duas às dez, de dez às seis da manhã.

Há quanto tempo trabalha nesta empresa?

Um ano e quatro meses.

Já teve experiência com horários rotativos anteriormente? Se sim, de que tipo? Se não, conhecia ao menos alguém que trabalhava neste regime, ou tinha uma ideia mais ou menos, de como era trabalhar por turno?

Foi meu primeiro aqui em Portugal, mas no Brasil, lá eu trabalhava como portagem, pedágio né?! Lá a gente fala pedágio, mas aqui é portagem e também era horário rotativo o mesmo horário daqui. Só não era tão pesado, lá a gente trabalhava sentado, só recebia o dinheiro, abrindo cancela e aqui não, aqui é direto. O esforço físico mesmo, né?! Por eu já ter experiência de anos trabalhando com esse horário achei que seria fácil trabalhar nessa empresa, mas o esforço físico foi algo com que eu não contava, sabia que era produção, mas não sabia que o cansaço seria tanto, esse ponto é o diferencial em relação a minha experiência anterior.

O que te motivou a ir atrás desta oportunidade e aceitar o emprego?

Olha, é uma fábrica muito bem conceituosa aqui, né?! Todo mundo fala bem, uma empresa que contrata muito brasileiro, que abre muita porta pra imigrante, em toda nacionalidade, dá muita oportunidade de trabalho e fecha logo o contrato com a gente. Então isso conta muito.

Quais suas expectativas em relação a este emprego/empresa? (tem planos de permanecer? Se sim, quais? Se não, por que?)

Eu não tenho plano de ficar muito tempo. Lá tem concurso interno, possibilidade de mudar de cargo, se a pessoa tiver uma experiência, basta se candidatar e fazer o concurso interno da empresa, mas meu plano é assim, no máximo três anos e mais que isso não. Eu sei que futuramente meu corpo já não vai aguentar mais essa rotina, eu já sinto minha mão com dormência, por conta do serviço repetitivo que eu faço, né?! Eu já sinto assim que o meu corpo já não está acostumado mais quando eu estou fazendo noite, de madrugada né?! Aí quando eu chego sábado de manhã eu já não consigo dormir direito no domingo. Aí quando eu começo a me acostumar, na segunda-feira já tem que acordar pra poder trabalhar no turno da tarde. Então meu corpo já está um pouquinho desregulado. Porque lá, por mais que no Brasil eu trabalhava com turno rotativo, no Brasil tem a lei da madrugada. Quando você trabalha duas horas você tem um horário de descanso, tem essa lei e aqui não tem. Aqui é oito horas de trabalho sem dormir. Lá eu trabalhava duas horas, dormia uma, trabalhava duas, dormia uma. Lá a gente tem essa lei. Realmente, então dava pro corpo descansar um pouco, a gente dormia quase três horas, dava muito bem, você podia dormir três horas direto ou você picotava a hora. Normalmente a gente picotava pra da direito a todo mundo dormir no grupo.

E sobre minhas expectativas, tudo tem uma fase, eu não quero ficar lá muito tempo, eu vejo que tem gente que tá lá cinco anos…o meu intuito é conseguir comprar uma casa e sair, não pra ficar desempregada, mas pra abrir o meu próprio negócio, alguma coisa, um café…ter assim uma rotina menos cansativa do que em fábrica. Espero que eu só fique três anos, mas também se ficar quatro, será com aquele mesmo objetivo de daqui um tempo sair, porque eu vejo lá muita gente com dezenove anos trabalhando…eu fico pensando: gente, porque não estudou? Não to falando pra criticar, porque é um trabalho honesto, mas podia estar lá fora estudando, fazendo uma coisa, mas não, o pensamento do pessoal lá da aldeia, que é Tondela né, uma zona industrial, o pessoal termina o estudo e vai direto pra fábrica.

Você mencionou que lá no Brasil, você trabalhava por turnos, por quanto tempo foi?

Oito anos. Sai da empresa que eu estava quando vim pra Portugal. Mas com todos esses anos eu não sentia o desgaste que eu sinto aqui.

E na sua opinião, quais podem ser os motivos disso?

O tipo de trabalho, as peças pesadas, ficar fazendo o mesmo movimento várias horas por dia, a falta de descanso, que lá tinha essa pausa e aqui são oito horas de trabalho direto, e talvez.

Como você se sente em relação ao horário de trabalho que possui? Quais os pontos positivos e negativos de se trabalhar por turno? (explorar mais dentro do que for dito – impacto no sono, saúde, família, tempo para lazer)

Eu acho ruim pro nosso corpo né?! O desgaste físico nesse trabalho é muito, é pesado, eu tenho dormência na mão, e nessa semana, por exemplo, eu não tava tendo essa dormência na mão, mas nessa semana que eu to fazendo um muro, um muro da qualidade, todas as peças tem que passar na minha mão porque teve muita reclamação do cliente e onde eu trabalho, em cada linha foi estipulado uma pessoa pra fazer esse muro, porque ta tendo muita reclamação. E o que que acontece? Todas as peças estão vindo na minha mão, aí agora eu acordo de madrugada com as mãos dormentes, tipo quando ta dando choque na mão, e é por causa da maquita, a nossa parafusadeira no Brasil, a gente trabalha com ela, ela tem que ver quatro pontos de enroscado, enfiar a maquita na peça em quatro buracos, imagina em quatrocentos e trinta peças? Aí eu to sentindo muita dormência. O negativo também é que o nosso corpo nunca acostuma com o horário certo, quando você está mudando a sua rotina já tem que mudar de turno, a gente não consegue descansar de verdade, só que por um lado também é positivo que você consegue fazer algumas coisas, quem está estudando…se estiver trabalhando, no horário livre consegue fazer um trabalho extra, consegue fazer um curso, você consegue fazer alguma coisa, só isso mesmo, porque de resto, não vejo mais lado positivo não.

E lá na empresa, quando você se candidata para a vaga, a pessoa já sabe pra qual linha vai?

Não, a fábrica é pra produção. Você chega lá e depois é encaminhada pra linha que vai trabalhar. Quando eu entrei lá eu fui estipulada para uma linha, fiquei uns oito meses e depois, como tava precisando de gente numa linha final, eu fui pra linha final. Eu não sabia que a linha era tão pesada, no começo eu gostei, porque é uma linha que se mexe mais, mas aí depois, conforme vai passando o tempo, você vai sentindo mais cansada. Mas na época, como tava precisando eu fui e como a gente quer o trabalho, você tem que ir, porque você faz o contrato com a fábrica, não é com a linha, lá tem muitas linhas então tem que ir, a não ser se for o caso de uma linha de manta, que você tem alergia a cola, tem alergia a manta de vidro, você vai ao médico, pede um atestado, aí eles não colocam você naquela linha. Normalmente, você fica na linha que se dá bem e fica lá até quando der.

Como é conciliar o horário de trabalho com a vida fora da empresa? Como você se organiza/planeja?

Bom, eu vivo aqui sozinha com meus três filhos, meu marido trabalha no estrangeiro, ele vem em casa de três em três meses, quatro em quatro meses, pra saber o que se passa e eu tento me organizar da melhor maneira possível, mas não é fácil, por exemplo, semana passada o meu filho mais novo não foi ao futebol, porque eu estava trabalhando a tarde e não tinha ninguém pra levar ele. Quando eu tô no turno da manhã, como essa semana eu tô no turno da manhã, tem que pagar um ATL particular, é um pouquinho caro mas o que que acontece, minhas filhas levam ele pro ATL, só quando eu estou no turno da manhã, e o ATL leva até a escola, depois quando é quatro horas da tarde busca de novo. Aí é esse horário de cinco horas eu vou lá buscar ele. Como aqui tudo é contrato eu não posso contratar só essa semana que eu estou de manhã não. Tem que pagar direto. Então quando eu estou de manhã faz isso, quando eu tô a tarde, o ATL só busca da escola e quando eu estou à noite até ele também só busca na escola. Eu levo na escola e o ATL busca. E a gente também tem que pagar um seguro, aqui é obrigatório pagar seguro por causa das finanças e também porque anda num carrinho do ATL e tem que pagar um seguro também. Isso pro menorzinho né, porque as outras duas, vai e volta da escola sozinhas, mas também elas tem um horário complicado porque entra na escola nove, às vezes sai seis, às vezes sai cinco e meia, dependendo do dia da semana, então não tem apoio, tem isso, aí acaba que não tem um horário fixo, é vários horários picotado. Aí fora os horários das crianças, tem as coisas de casa pra fazer, tenho que me virar. Durante a semana eu não consigo descansar bem, porque quando chego de trabalho e até antes de ir, sempre tem coisa pra fazer, com três filhos, não consigo apenas chegar do trabalho e dormir. Por exemplo, de manhã, eu me levanto as quatro

e dez da manhã, pra arrumar o lanche do pequeno porque eu gosto de botar as frutinhas, gosto de botar as coisas fresquinhas, um patê, as coisas assim…por mais que eu tenho minhas filhas que são um pouquinho maiores, mas eu gosto de eu fazer essa rotina, levanto cedo, faço as coisas, arruma a roupa dele ir pra escola, deixo arrumado um dia antes, mas passo pra ver se ta tudo certinho e acabo que quando eu chego muitas vezes, as vezes eu vou no ginásio, as vezes eu não vou porque eu estou cansada, aí tem que levar ele no futebol…aí acaba que nosso corpo ta faltando aquele sono, por mais que as vezes você dorme o dia todo, ainda ta faltando alguma coisa, e eu sei que daqui dois, três anos, eu vou senti mais isso, porque conforme o tempo vai passando, vai piorando.

Em algum momento, as pessoas que convivem com você já expressou algo em relação ao seu horário de trabalho? O que? Como você lidou e como se sentiu?

É meu filho, meu filho às vezes reclama, mãe você vai dormir fora de novo, quando eu estou na semana da noite, porque custa mais pra ele, ele acaba tendo que dormir com a irmã e de dia muitas das vezes quando eu chego e é um feriado, igual um feriado teve primeiro de maio, foi um feriado e a gente trabalhou e eu tinha que ficar dormindo não pude sair com eles eu tive que ficar dormindo porque ia trabalhar no dia. E muitas das vezes elas questionam, mas eu já tentei optar em outras fábricas com horário fixo, né? Só que aí também acaba que a gente acaba com um conforto lá, acaba se acostumando, se adaptando com as pessoas, acaba com uma insegurança de querer trocar e chegando lá ficar um tempo e depois ser despedida, depois de você estar há um ano e pouco na empresa, ir pra outra e depois acaba dando baixa produtividade e ser despedida.

Você acredita que tenha qualidade de vida, levando em consideração o horário de trabalho que faz?

Olha, é difícil viu, porque é complicado conseguir conciliar tudo o que eu preciso e ainda arranjar tempo pra mim, tempo pra me cuidar, eu tento, mas as vezes o cansaço fala mais alto e muita das vezes, o tempo livre que eu tenho eu faço alguma coisa com as crianças, porque eles também precisam de mim, precisam da minha atenção.

Se você pudesse mudar algo na rotina de trabalho que possui o que seria? E por que?

Olha, eu, eu já até falei com as meninas, eu achava, e até mesmo se eu fosse entrar no ramo de gestão, eu pensava que quem tivesse filho pequeno, eu acho que era pra ter um

horário fixo central, de oito as cinco, é um horário perfeito, porque você consegue deixar seu filho na escola, você consegue trabalhar, tem horário de almoço, porque a carga horária é maior, e cinco horas da tarde você sai do trabalho e consegue pegar seu filho na escola, fazer a jantar, dormir e no outro dia trabalhar de novo, eu acho que tem um descanso. Eu já trabalhei nesse horário, era uma fábrica também, de vinho, e pra mim era tudo de bom, porque eu conseguia deixar meu filho na escola, depois ainda chegava em casa pegava meu filho no ATL, e esse horário, pra mim é o melhor horário pra trabalhar gente que tem filho, pra quem é mãe. Infelizmente não precisaram mais de mim lá, porque era perfeito pra mim.

Entrevista 2 (trabalhadora E2) - portuguesa, 26 anos, solteira em um relacionamento sério, sem filhos, ensino superior completo

Me fale um pouco do seu trabalho (atividades realizadas, horários)?

Então, eu trabalho numa linha de produção numa empresa de produção de de peças de automóveis. O meu trabalho consiste em garantir que a peça vai para o cliente sem qualquer tipo de defeitos, então preciso estar sempre atenta, para não deixar nenhuma falha passar. É um trabalho repetitivo. Em termos de horários eu faço três horários rotativos, um das das seis às duas, das duas às dez e das dez às seis da manhã, basicamente é isso. E os finais de é facultativo. Há dias de fins de semanas que é necessário e fazemos, outros fins de semanas é não é necessário, por norma não é muito comum fazermos. É esporádico.

Por ser uma linha de produção, você sente algum desgaste físico em relação as atividades que você realiza?

Não.

Há quanto tempo trabalha nesta empresa?

Há sete meses.

Já teve experiência com horários rotativos anteriormente? Se sim, de que tipo? Se não, conhecia ao menos alguém que trabalhava neste regime, ou tinha uma ideia mais ou menos, de como era trabalhar por turno?

Com horários rotativos não. Já tinha tido uma experiência anterior com horário noturno somente. Mas agora três turnos nunca tinha trabalhado. Mas já sabia como

funcionava porque a minha mãe sempre trabalhou por turnos, o meu irmão também já tinha feito turnos e então já tinha conhecimento, não uma experiência de causa mas já tinha um pouco de noção do que era trabalhar para tudo, de como era a rotina, a questão do sono desregulado.

O que te motivou a ir atrás desta oportunidade e aceitar o emprego?

Eu acho que é mais uma questão de necessidade. Todos nós temos contas a pagar e no momento foi aquilo que surgiu e também acaba por ser melhor remunerado, por conta dos subsídios.

Quais suas expectativas em relação a este emprego/empresa? (tem planos de permanecer? Se sim, quais? Se não, por que?)

É assim eu não penso que que vou sair muito daquilo que eu já faço, não vejo assim progressão lá dentro acho que é muito difícil. Vou permanecer por lá.

Você disse que é licenciada, não pretende trabalhar na sua área de formação?

Não tenho essa intenção por agora prefiro ficar onde estou, para já pelo menos não não me vejo a fazer outra coisa.

Como você se sente em relação ao horário de trabalho que possui? Quais os pontos positivos e negativos de se trabalhar por turno? (explorar mais dentro do que for dito – impacto no sono, saúde, família, tempo para lazer)

Eu gosto. Porque eu não gosto de ter uma rotina fixa. Eu gosto de ter disponibilidade horária para fazer a minha vida fora de lá e a questão dos turnos facilita muito se eu quiser tratar de assuntos por exemplo, finanças, segurança social, não preciso de pedir dias tenho sempre a facilidade de tal semanas tenho horário para tratar disso. E também para viver a vida, por exemplo, no turno da manhã conseguimos fazer várias coisas, temos sempre a tarde livre, podemos sempre fazer coisas diferentes agora no verão por exemplo, aproveitar praia e assim. Eu acho que os turnos facilitam muito nisso. O ordenado também, por conta dos turnos recebe-se mais. E os pontos negativos para mim, hum ,é a desregulação completa do sono quando o corpo está habituado a dormir naquele horário troca logo e para habituar, as duas primeiras noites, dois primeiros dias de trabalho é sempre mais complicado, o corpo nunca se habitua completamente a uma rotina, está sempre a mudar. Mas assim, não é algo

com que eu sofra muito, mesmo com a desregulação eu consigo me manter bem no trabalho e fora de lá descanso e faço as minhas coisas sem problemas.

Como é conciliar o horário de trabalho com a vida fora da empresa? Como você se organiza/planeja?

Ah dependendo do horário torna-se complicado não vou dizer que não. Hum por exemplo o horário da noite é muito complicado para porque ficamos quase sem fim de semana, como saio as seis horas da manhã do sábado, chego em casa e durmo, quando acordo já é tarde, aí só me resta o domingo para aproveitar por completo, tempo para aproveitar com a família. Mas de maneira geral não noto que interfira muito em relação à minha vida privada.

Em algum momento, as pessoas que convivem com você já expressou algo em relação ao seu horário de trabalho? O que? Como você lidou e como se sentiu?

Ah não tem tempo pra isso, não tem tempo pra aquilo. Sim, sim, sim. A minha mãe principalmente, reclama muito quando estou no turno turno da noite porque eu fico com muito pouco tempo para a minha vida pessoal, para fazer aquilo que eu tenho que fazer fora do trabalho por exemplo, em questão de tarefas domésticas coisas que tenho de tratar do dia a dia, não me é tão fácil porque passo a maior parte do dia a dormir para poder estar bem à noite para trabalhar, e mesmo ela sabendo, na prática, como é o trabalho por turnos, não deixa de queixar-se.

Você convive com pessoas que tem conhecimento prático de como é o trabalho por turnos, você acredita que para elas, a compreensão em relação aos seus horários e frequência com que interagem com você é mais fácil?

Hum, mais ou menos, porque por exemplo, meu namorado e eu trabalhamos na mesma empresa e fazemos o mesmo horário, mas os nossos gostos são diferentes, ele adora o turno da manhã, já eu nem tanto, ele fica bem mais disposto em determinado horário, já eu em outro. Então tem que haver um equilíbrio entre nós para dar certo. Como eu disse, a minha mãe, já trabalhou nesse horário, mas mesmo assim queixa-se quando falho nas tarefas domésticas, não é do tipo que fala "deixa estar". De modo geral, há compreensão e entendimento, mas não de maneira plena, sempre há uma questão ou outra que gera conflito.

Se você pudesse mudar algo na rotina de trabalho que possui o que seria? E por que?

Hum eu acho que não me mudava de nada em termos de rotina, funcionamento provavelmente havia algumas coisas que mudaria em termos de gestão de equipa, má gestão de equipa, coisas internas mesmo. Mas em termos de horário ou de rotina, estou satisfeita.

Entrevista 3 (trabalhadora E3) - brasileira, 40 anos, solteira, não tem filhos, ensino superior completo.

Me fale um pouco do seu trabalho (atividades realizadas, horários)?

Eu trabalho numa empresa que faz peças para carros, então assim, é linha de produção, basicamente faz as mesmas coisas todos os dias, há pessoas que fazem tarefas mais pesadas e outras mais leves. Lá trabalhamos por turnos, são três horários que vão se alternando de semana a semana. Tem o turno da manhã, da tarde e o da noite. O turno da manhã pega de seis horas da manhã às duas horas da tarde; o turno da tarde é de duas as dez da noite e o turno da noite é de dez as seis horas da manhã. Esses turnos vão rodando, cada semana é um horário. Lembrando que são de trás pra frente. Essa semana eu fiz noite, então semana que vem eu estou tarde. Pronto, são turnos bem complicados pra gente, porque a gente não consegue dormir direito, mas é o que tem na verdade em Viseu de empregos.

Inicialmente, você disse que lá onde você trabalha há pessoas que realizam tarefas mais pesadas que outras, em relação a sua função, você precisa fazer muito esforço físico?

Graças a Deus não, onde eu estou o trabalho não é pesado então essa questão de pegar muito peso

Há quanto tempo trabalha nesta empresa?

Tem dois anos.

Já teve experiência com horários rotativos anteriormente? Se sim, de que tipo? Se não, conhecia ao menos alguém que trabalhava neste regime, ou tinha uma ideia mais ou menos, de como era trabalhar por turno?

Não, é a primeira vez que eu trabalho por turnos. Eu vim do Brasil, é lá eu exercia minha profissão de contabilista, então, sempre trabalhei em escritórios e fazia o que

chamamos lá de horário comercial, ou seja, trabalhava das nove horas da manhã as dezoito horas. Depois que eu vim morar em Portugal, em busca de condições melhores de vida no geral, eu não consegui exercer minha profissão. Trabalhei por um bom tempo como cuidadora de idosos, mas eu já não estava mais satisfeita com os horários repartidos que eu fazia, trabalhos aos finais de semana, e o salário eu estava achando pouco. Eu não fazia ideia de como era trabalhar por turno rotativo, mas na Região de Viseu sempre houve muitas fábricas e sua grande maioria tem esse horário de trabalho e como também é uma região que não tem muita variedade de emprego, ou é fábrica, restauração ou cuidadora, resolvi tentar, já que as outras duas possibilidades eram ainda piores.

O que te motivou a ir atrás desta oportunidade e aceitar o emprego?

É a única coisa que eu tava tendo pra mim aqui de emprego mesmo em Viseu que tava aceitando o título de residência pra gente ficar mais estável aqui. Então foi isso que foi o que pintou e até hoje eu estou eu estou nesses empregos. Apesar que eu tentei trabalhar em lares mas por ter a gente trabalhar finais de semanas eh o domingo né? O sábado eu ainda prefiro estar na indústria. Prefiro estar na indústria. Porque mesmo que as vezes pedem pra ir no sábado, o domingo é meu, é livre, é o dia que faço o que eu quero. E mesmo que os horários rotativos atrapalhe no sono, eu prefiro ter meu final de semana livre.

Quais suas expectativas em relação a este emprego/empresa? (tem planos de permanecer? Se sim, quais? Se não, por que?)

Eu não tenho nenhuma expectativa eu estou só esperando ter meu BI mesmo pra tentar sair de Portugal porque aqui não está me dando grandes chances. O salário tá muito pouco e as despesas tão muito grandes, tá bem difícil viver em Portugal. Tenho vontade de abrir meu próprio negócio, quer mexer com personalizados para festas, que é algo que eu gosto de mexer e que já tentei, mas na época não deu certo, mas quero voltar a tentar novamente e focar nisso ou de Portugal, mas expectativa de ficar nessa empresa que eu tô eu não tenho não.

Como você se sente em relação ao horário de trabalho que possui? Quais os pontos positivos e negativos de se trabalhar por turno? (explorar mais dentro do que for dito – impacto no sono, saúde, família, tempo para lazer)

Os pontos negativos pra mim é o nosso dormir, o nosso dormir é muito perturbado. A gente não tem um sono certo. Por exemplo, ontem, ontem eu dormi até duas horas da tarde. Acordei com uma fome pra poder comer. Como eu não tenho filho, eu não tenho nada que me prenda, então assim eu fiz uma comidinha pra mim e voltei a dormi. E eu não saí de casa, então assim me deixa muito desanimada porque eu tenho muito sono fora dos horários. O pior é o sono pra mim, principalmente no horário da noite, é o horário que mais "me pega". Mas, porém, os pontos positivos é que eu consigo resolver algumas coisas. Por exemplo médico. Algumas semanas que eu tenho médico eu posso conciliar os meus horários. Eu não preciso faltar de serviço. Se eu quero ir no banco também eu posso conciliar o dia que eu estou de manhã que eu tenho a tarde toda livre praticamente. O dia que eu estou à noite também eu tenho a tarde toda livre. Então assim, a conciliação pra você resolver problemas é muito bom o turno é rotativo. Só por conta disso. Fora isso nada mais é bom.

Você acredita que seu horário de trabalho tem impacto na sua qualidade de vida, no tempo que você tem pra lazer, fazer atividades que você gosta?

Tem total impacto, eu não consigo fazer nada quando eu tô no turno da noite, eu morro pra vida, é o que eu falo, eu morro pra vida, é o horário que me deixa mais cansada, porque fico a noite toda acordada né, então quando eu chego em casa eu só quero dormir e não é um sono que descansa mesmo, porque dormir durante o dia é totalmente diferente que dormir a noite normal. E o turno da tarde eu pego duas horas da tarde, então saio daqui uma hora da tarde, então durmo a manhã toda e só levanto quase na hora de eu sair. O turno da manhã é o melhorzinho, o turno que eu mais gosto, porque eu durmo a noite, vamos dizer sim, eu acordo quatro e meia da manhã mas eu consigo ter algum lazer, eu consigo sair, se eu quero ver minhas amigas eu vou, se eu quero buscar minha sobrinha na escola eu busco, eu tenho mais disposição, mas assim, impacta muito, mas tem dia que eu não tenho disposição, eu tô tão cansada, tão cansada que acaba que eu durmo e apago porque é o cansaço pra gente que não consegue dormir um horário fixo, então o nosso cansaço, as vezes, fala mais alto que alguma coisa que eu quero fazer, então é difícil a gente conciliar sim é muito difícil mesmo mas a gente vai tentando apertar, mas igual hoje eu estou a noite mas eu estou aqui, eu acordei mais cedo almocei com amigas minhas e estou aqui bem disposta mas por que eu não vou trabalhar logo, Porque se eu fosse trabalhar talvez eu não estaria fazendo essa entrevista eu estaria morta pra vida porque eu estou à noite.

Você disse que veio do Brasil né? Você tem família aqui?

Sim, sou brasileira e minha família toda está lá.

E como você consegue manter contacto com eles, levando em consideração a grande diferença de fuso horário?

A gente tem que tentar ter esse contato. Como é rotativo, então tem alguns horários que eu chego e já ligo e já sei que minhas irmãs tão lá em casa, acordar cedo ainda pra poder ligar e eu conseguir falar. Mas é mais ao final de semana, onde eu falo mais com a minha família, no sábado e domingo. Porque são os horários que mais cabem pra gente, porque aí a gente está mais descansada, consegue conversar. Fora isso é só perguntar mesmo como é que tá a mãe, agora pra conversar mesmo é só final de semana, porque durante a semana já é mais complicado. É complicado depende muito do horário deles e do horário que eu chego. Eu tenho o fuso horário aqui e vejo quanto que está dando lá, ligo e converso um pouquinho ou então fico sabendo das notícias só por mensagem, eles me mandam e eu vou responder daqui a quatro horas, três horas, mas vai indo assim.

Em algum momento, as pessoas que convivem com você já expressou algo em relação ao seu horário de trabalho? O que? Como você lidou e como se sentiu?

Sim eu já ouço muito isso aqui só sabe dormir só sabe dormir só sabe dormir mas é porque é cansativo Godiga é cansativo essa essa troca de turno pra gente. E quantas vezes eu só sei dormir só que eu não durmo bem. Maioria das vezes eu até tomo remédio realmente pra dormir. Quando eu tomo remédio pra dormir eu apago, relaxa, eu apago mesmo pra poder dormir e me sentir descansada às vezes por várias vezes teve um jantar, um almoço que eu não pude comparecer porque eu estou no horário de turnos. Então não dá pra ir. No no horário comercial. É triste perder esses momentos da vontade de sair, jogar a toalha e sair fora, mas a gente pensa nas dívidas, pensa em tudo e tem que continuar trabalhando. Porque ainda não apareceu outra oportunidade.

Se você pudesse mudar algo na rotina de trabalho que possui o que seria? E por que?

Eh eu mudaria o horário, eu queria o horário comercial, mas ganhando o salário que eu ganho. Porque querendo ou não dá uma diferença de salário, então é o turnos a gente recebe vinte e cinco por cento a mais do salário mínimo. Então assim, dá uma diferença do que se fosse só o salário mínimo mesmo.

Entrevista 4 (famíliar/amigo F1) - português, namorado da trabalhadora E2, 12º completo, 29 anos, sem filhos

Você trabalha/estuda? Qual é o regime de horário que exerce?

Trabalho na mesma empresa que a B, há cinco anos e há uns quase dez anos já trabalho por turnos. Faço os mesmos horários que a B.

Vocês se conheceram na empresa ou fora de lá?

Hum conhecemos da empresa, mas começámos a dar fora da empresa. Houve um uma festa que se fazes todos os anos que é a Ficton, cá em Tondela, e foi aí que começámos a falar os dois.

Nessa altura então ambos já tinham conhecimento do horário de trabalho que cada um fazia?

Sim.

E em algum momento isso foi um entrave?

Não, não horários. Facilitou um bocado.

Para você quais são os pontos positivos e negativos do horário de trabalho dela?

Hum não vejo assim grandes pontos negativos. Fazemos os mesmos horários conseguimos ter as mesmas rotinas conseguimos tipo passar tempo juntos, na hora de combinar algo é mais fácil, porque os horários coincidem, não há demasiadas complicações, e mesmo que há desencontro sobre o turno que mais gostamos, nós temos a nossa opinião própria e adequamos o nosso feitio acerca das adversidades que surgem.

Para você, o horário de trabalho dela influência na qualidade da relação de vocês? Como?

Não, a nível de ter horários para conjugar as duas coisas, passar tempo juntos, até facilita. Estamos juntos mas não vivemos juntos e mesmo que a distância seja um bocadinho considerável e de não conseguirmos todos os dias juntos, a não ser quando estamos a trabalhar, conseguimos conciliar a as duas coisas, porque ao menos nos vemos no trabalho.

Se calhar se tivéssemos horários diferentes não seria tão fácil. Nunca seria tão fácil. Nunca seria tão fácil. Porque aí a organização seria muito difícil, era só mesmo aos fins de semana. E depois havia fim-de-semana que ela ia trabalhar e outro que eu ia trabalhar, haveria muitos desencontros, porque o tempo para descanso, para resolver as coisas e trabalhar seriam completamente diferentes. Do jeito que está, ao menos, temos mais ou menos a mesma rotina. Facilita. Se não fosse assim, seria um bocadinho mais complicado.

Na sua opinião, a B, possui qualidade de vida, levando em consideração o horário de trabalho que ela exerce?

Sim, com certeza. Ela gosta de trabalhar por turnos, consegue fazer diversas coisas quando não está a trabalhar. É um horário que ela se adapta bem.

Entrevista 5 (familiar/amigo F2) - brasileira, 26 anos, amiga da trabalhadora E3, 12º completo, sem filhos

Você trabalha/estuda? Qual é o regime de horário que exerce?

Eu trabalho, passei da fase de estudar há muito tempo já (risos). Eu trabalho na restauração. Faço horário repartido, enão já viu né, vivo na correria.

Que tipo de relação possui com a trabalhadora?

Sou amiga dela, já tem um tempinho já. Ela é sozinha aqui então depois que a gente se conheceu, a gente não se desgruda mais, é uma pela outra.

Quando ela te contou que trabalharia por turno, o que você achou?

Eu achei foi bom, ela já tava doidinha pra sair do emprego que ela tava. Ela queria mesmo fábrica, pra não precisar trabalhar fim de semana e tal e pra ganhar um pouquinho mais e aqui em Viseu o que tem é isso, ou é restauração ou fábrica, então eu achei bom quando ela conseguiu.

Para você quais são os pontos positivos e negativos do horário de trabalho dela?

As desvantagens são os horários que sempre estão a mudar, cada semana faz uma hora e o sono fica todo atrapalhado. E a vantagem é o salário. Consegue ganhar mais que o ordenado mínimo, o que ajuda bastante.

Para você, o horário de trabalho dela influência na qualidade da relação de vocês? Como?

O trabalho por turnos para E3 é complicado. Ela está sempre cansada, as vezes quando chamo para fazer alguma coisa ela não quer, prefere dormir, para logo depois ir trabalhar. Mas os meus horários também são complicados. Então pra gente conseguir arranjar tempo, não é fácil. Mas mesmo com dificuldade, mantemos contacto. Quando a gente consegue marcar alguma coisa é um evento e temos que aproveitar. E sempre quando tenho um tempinho, se ela estiver acordada, venho aqui na casa dela e ela também vai na minha.