



Departamento de Ciências Empresariais

O impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar dos trabalhadores do setor do retalho alimentar

Dissertação de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Aluno: Ana Sofia Rodrigues Teixeira

Nº: A036883

Trabalho realizado sob a orientação de Professor Doutor Rui Pedro Azevedo

setembro de 2021

Dedicatória

Dedico este trabalho, espelho do meu esforço e dedicação, aos que permitiram que fosse possível. Aos meus pais, ao meu irmão, e ao Miguel.

Agradecimentos

Acredito que nenhum objetivo na nossa vida é atingido sem o apoio dos que nos rodeiam. Por isso, e porque ser-se grato é, para mim, a forma mais bonita de se viver a vida, passo a agradecer a todos os intervenientes que me permitiram chegar onde estou, e continuar a sonhar com mais.

Aos meu pais, por serem o meu apoio constante, por me permitirem sempre sonhar e querer mais, e nunca me impedirem de voar. Ao meu irmão, por ser sempre aquele que mais se orgulha de mim, e que esta sempre pronto para me ajudar. São, sem dúvida, aqueles a quem devo tudo.

Ao meu Miguel, por ser, sempre, O pilar da minha vida. Por estar sempre presente, por me apoiar incondicionalmente em todas as minhas aventuras (que não são poucas) e por ter sido a minha maior força externa e motivadora para finalizar esta investigação. Chorou comigo, e sorrirá, sempre, comigo.

Às minhas amigas, Sara e Patrícia, por terem sido as melhores companheiras deste caminho, por me ajudarem sempre e por não deixarem de acreditar que chegaríamos, juntas, ao final desta fase. Levarei desta jornada duas amigas incríveis que se tornaram essenciais na minha vida. À Andreia, verdadeira companheira, por me tentar sempre desencaminhar das minhas horas de estudo, mas por me ter ajudado sempre a manter a sanidade mental com as horas de conversa, e por ter estado, sempre, a acompanhar esta minha jornada. À Bárbara e ao João André, por serem os amigos de sempre, que mesmo longe, estão sempre perto.

Às minhas colegas de trabalho, por terem sido fundamentais na concretização desta investigação, por me ajudarem em tudo que lhes pedi e por terem tido paciência comigo. Devo-lhes muito.

Ao meu orientador Professor Doutor Rui Azevedo, pela disponibilidade, acompanhamento e orientação que me deu ao longo deste trabalho.

Tenho muita sorte e sou muito grata por todo o vosso apoio e amor.

Obrigada!

Resumo

O trabalho por turnos rotativos é um tipo de regime horário de trabalho que está, de ano para ano, em crescimento em Portugal. É um tipo de horário que permite que os serviços estejam em funcionamento ou 24h por dia ou, pelo menos, o maior número de horas possível. O setor do retalho alimentar é um dos setores que utiliza este tipo de horário de trabalho, permitindo que hiper e supermercado se mantenham abertos praticamente durante o dia inteiro. O trabalho por turnos rotativos apresenta vantagens como a compensação remuneratória, no entanto também apresenta diversas dificuldades no que diz respeito à conciliação com a vida familiar e, por exemplo, o facto de incluir trabalho ao fim de semana, mais concretamente, ao domingo.

Esta investigação foca-se, então, nas desvantagens que este tipo de horário apresenta no que diz respeito ao equilíbrio entre a vida familiar e profissional, procurando entender de que forma é que o trabalho por turnos rotativos tem impacto na vida familiar dos trabalhadores do setor do retalho alimentar.

A metodologia utilizada para atingir este objetivo foi a metodologia quantitativa. Para o efeito, foram inquiridos, através de questionários, 216 trabalhadores do setor do retalho alimentar, nomeadamente de hiper e supermercados que trabalham por turnos rotativos.

No final do estudo, os principais resultados mostraram que, os trabalhadores consideram que este tipo de horário afeta a sua vida familiar, prejudicando a sua vida conjugal, e retira-lhes tempo em família, principalmente por trabalharem ao domingo. Conclui-se também que a redução de horário era uma forma de melhoria deste tipo de horário de trabalho.

Palavras-Chave: trabalho por turnos rotativos, vida familiar, equilíbrio vida familiar- vida profissional

Abstract

Rotating shift work is a type of work schedule that is growing from year to year in Portugal. It's a type of schedule that allows services to be in operation 24 hours a day or, at least, as many hours as possible. The food retail sector is one of the sectors that uses this type of work schedule, allowing hypermarkets and supermarkets to remain open practically throughout the day. Rotating shift work has advantages such as remuneration compensation, however it also presents several difficulties with regard to reconciling family life and, for example, the fact that it includes work on the weekend, more specifically, on Sunday.

This investigation then focuses on the disadvantages that this type of schedule presents with regard to the balance between family and professional life, seeking to understand how rotating shift work impacts the family life of workers in the food retail sector.

The methodology used to achieve this goal was the quantitative methodology. For this purpose, 216 workers in the food retail sector were surveyed through questionnaires, namely from hypermarkets and supermarkets who work in rotating shifts.

At the end of the study, the main results showed that workers consider that rotating shift work affects their family life, harming their marital life, and deprives them of family time, mainly because they work on Sundays. It is also concluded that the reduction of hours was a way to improve this type of working hours.

KeyWords: rotating shift work, family life, work family life balance

Índice

Dedicatória.....	II
Agradecimentos.....	III
Resumo	IV
Abstract.....	V
Índice	VI
Índice de Tabelas	VII
Índice de Gráficos	VII
Índice de Quadros.....	VII
Introdução.....	9
CAPÍTULO 1: Pesquisa Bibliográfica	11
1. Horários de Trabalho	11
2. Trabalho por turnos	12
2.1 Turnos Rotativos.....	15
3. Impactos do trabalho por turnos.....	17
3.1 Vantagens.....	17
3.2 Desvantagens	18
3.2.1 Impactos na saúde	18
3.2.2 Impactos no sono	19
3.2.3 Impactos na vida social e familiar	21
3.2.4 Impactos do trabalho ao domingo	23
4. Crescimento do trabalho por turnos em Portugal.....	25
5. Setores com regime de trabalho por turnos rotativos	27
CAPÍTULO 2: Metodologia	28
CAPÍTULO 3: Resultados.....	31
CAPÍTULO 4: Discussão de Resultados	48
CAPÍTULO 5: Conclusões	53
CAPÍTULO 6: Limitações do estudo e sugestões para futuras investigações	55
Referências Bibliográficas	56
Anexos	60

Índice de Figuras

Figura 1: Perspetivas do conceito de Trabalho por turnos de Monk & Folkard (1992)	12
Figura 2: Tipos de sistemas de turnos segundo Costa (1997)	14
Figura 3: Sexo dos participantes.....	31
Figura 4: Estado civil dos participantes	32
Figura 5: Habilitações Literárias dos participantes	32
Figura 6: Existência de filhos	33
Figura 7: Existência de trabalho noturno	33
Figura 8: Tipo de Rotação do turno.....	34
Figura 9: Tipo de horário de trabalho dos cônjugues	34
Figura 10: Dos seguintes problemas, quais considera que podem ser resultado do seu horário de trabalho?	35
Figura 11: Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida social?	36
Figura 12: Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida familiar?	37
Figura 13: Com que frequência as suas folgas coincidem com o tempo livre da sua família?	38
Figura 14: Com que frequência trabalha ao domingo?.....	39
Figura 15: Qual é o impacto no seu tempo em família, do seu horário incluir o trabalho ao domingo?	40
Figura 16: De uma maneira geral, classifique o impacto que o seu horário de trabalho tem na qualidade da sua vida familiar?.....	46
Figura 17: O que melhoraria o equilíbrio entre a sua vida familiar e o seu trabalho, mantendo o trabalho ao fim de semana e noturno (se existir)?	47

Índice de Tabelas

Tabela 1: Idade dos participantes	31
Tabela 2: Resultados da média e desvio-padrão da questão 13.....	36
Tabela 3: Resultados da média e desvio-padrão da questão 14.....	37
Tabela 4: Resultados da média e desvio-padrão da questão 18.....	38
Tabela 5: Resultados da média e desvio-padrão da questão 20.....	39
Tabela 6: Resultados da média e desvio-padrão da questão 21.....	40
Tabela 7: Resultados do teste de independência Qui-Quadrado Q5 e Q14	41
Tabela 8: Resultados do teste de independência Qui-Quadrado Q7 e Q14	42
Tabela 9: Tabela de frequências da Questão 16	42
Tabela 10: Resultados do teste de independência Qui-Quadrado Q1 e Q14	43
Tabela 11: Resultados do teste de independência Qui- Quadrado Q1 e Q13	44
Tabela 12: Resultados do teste de independência Qui-Quadrado Q9 e Q14	45
Tabela 13: Resultados da média e desvio-padrão da questão 22.....	46

Índice de gráficos

Gráfico 1: Crescimento de trabalhadores a trabalhar ao domingo em Portugal.....	24
Gráfico 2: Crescimento da população empregada ao longo dos anos.....	25
Gráfico 3: Crescimento de trabalhadores em regime de trabalho por turnos e trabalho noturno.....	26

Introdução

O trabalho tem um importante valor na vida e no quotidiano das pessoas, nomeadamente nas sociedades ocidentais, uma vez que é através dele que os indivíduos organizam a sua vida: o seu tempo livre e disponível para outras atividades (Morin, 2001). Deste modo, a organização do tempo de trabalho torna-se cada vez mais fulcral. A globalização da economia, a cada vez maior competição de mercado, a multiplicação das novas tecnologias de informação e a necessidade de certos bens e serviços estarem disponíveis o maior número de horas possível, como o caso de serviços de saúde, postos de abastecimento e restaurantes, levam à necessidade de haver uma resposta para tudo isto disponível 24 horas (Costa, 2010). Uma das grandes alterações das últimas décadas, prende-se com a grande diversificação dos horários de trabalho. São diversas as categorias horárias, e entre elas temos o regime de horário por turnos. Este deve obter mais atenção uma vez que tem vindo a ser associado a efeitos menos benéficos (Silva, 2007).

A percentagem de trabalhadores a adotarem o regime de trabalho por turnos tem crescido nos últimos anos em Portugal. Pode-se considerar que, na sua grande maioria, são motivos económicos, socioculturais e tecnológicos que têm levado a este crescimento. (Silva, 2007). Deste modo, é importante perceber que tipo de implicações pode ter este tipo de trabalho na vida dos profissionais. De acordo com Åkerstedt (2003) e Presser (2000) o regime de trabalho por turnos tem sido associado a inúmeros efeitos indesejáveis para o trabalhadores uma vez que poderá trazer problemas de ajustamento no que diz respeito ao foro psicológico, fisiológico e social.

O crescimento do trabalho por turnos rotativos torna imperativo que nos debrucemos, de forma séria, na investigação dos impactos que este pode ter, a curto e longo prazo, na vida dos trabalhadores. O objetivo do presente estudo, é investigar se o trabalho por turnos rotativos tem um impacto negativo na vida familiar dos trabalhadores. A investigação será feita com base no setor do retalho alimentar, nomeadamente em hiper e supermercados (que usem este regime de trabalho).

Inicialmente, no primeiro capítulo, é feita uma contextualização bibliográfica sobre o tema, nomeadamente sobre os horários de trabalho, os horários de trabalho por turnos, as suas implicações nos trabalhadores e ainda o crescimento deste regime horário.

Posteriormente, é feita uma descrição da metodologia a utilizar, e finalmente proceder-se-á à discussão dos resultados e à conclusão do estudo.

CAPÍTULO 1: Pesquisa Bibliográfica

1. Horários de Trabalho

É através do horário de trabalho que a sociedade no geral estrutura o seu dia a dia. O que acontece é que, através do horário de trabalho, organizamos o dia de acordo com o tempo em que estamos a trabalhar e o tempo que resta para outras atividades: tempo ou atividades em família, atividades de lazer, desporto, convívios sociais, etc. São várias as influências que condicionam o equilíbrio entre o tempo do trabalho e o tempo fora do trabalho, ou o tempo para a vida pessoal: o número de horas que o indivíduo trabalha, a parte do dia e semana que é ocupada pelo trabalho e a flexibilidade que o trabalhador tem de alterar ou gerir o seu horário (Fagan, 2001).

Na perspetiva de Gracia e colaboradores (2002 cit, em Silva, 2007) podem-se distinguir 9 dimensões de estruturação dos horários de trabalho:

- 1) Número de horas de trabalho por dia;
- 2) Número de horas de trabalho por semana;
- 3) Distribuição das horas de trabalho por dia;
- 4) Dias de trabalho de descanso semanal;
- 5) Dias de trabalho consecutivos;
- 6) Dias de descanso consecutivos;
- 7) Distribuição dos dias de descanso ao longo da semana;
- 8) Jornada de trabalho diário contínuo ou descontínuo (se há ou não interrupções);
- 9) Grau de flexibilidade (autonomia de escolha em determinados aspetos do horário de trabalho).

Importa referir que, de acordo com os autores, as oito primeiras dimensões podem ser de carácter fixo ou variável e a última apresenta-se como grau de variabilidade, isto é, o grau de flexibilidade que o trabalhador tem do seu horário de trabalho permite que este possa escolher os dias de trabalho, as horas de trabalho, os dias de descanso, etc., sendo, por isso, definido como o grau de variabilidade.

2. Trabalho por turnos

O trabalho em turnos é um regime de trabalho que está a crescer na sociedade moderna. Este tipo de regime horário é usual e necessário em setores como a indústria química e siderúrgica, centrais de energia, serviços sociais como hospitais, transportes e telecomunicações, setor têxtil, setor alimentar e até do entretenimento (Costa, 1997).

Segundo Costa (1997) o sistema de turnos refere-se à forma de organização das horas de trabalho diário de equipas de trabalho diferentes em sucessão, que permitem estender o horário de trabalho ou até prolongá-lo até às 24 horas diárias.

De forma mais detalhada, Arlinghaus & Nachreiner (2016) explicam que o trabalho por turnos compreende o trabalho além do usual trabalho durante a semana (de segunda a sexta-feira, por exemplo das 9h-17h), incluindo o trabalho em horas noturnas e o trabalho em horas não usuais como o trabalho mais tardio e ao fim de semana. Ou seja, o trabalho por turnos é resumidamente o trabalho que inclui trabalhar fora das horas e dias normais para a maioria da população (Luyat et al., 2008).

Monk & Folkard (1992) apresentam uma visão diferente do conceito de trabalho por turnos. Nesse sentido, apresentam duas perspetivas, expostas na figura 1, do que se pode considerar ser este regime de trabalho:

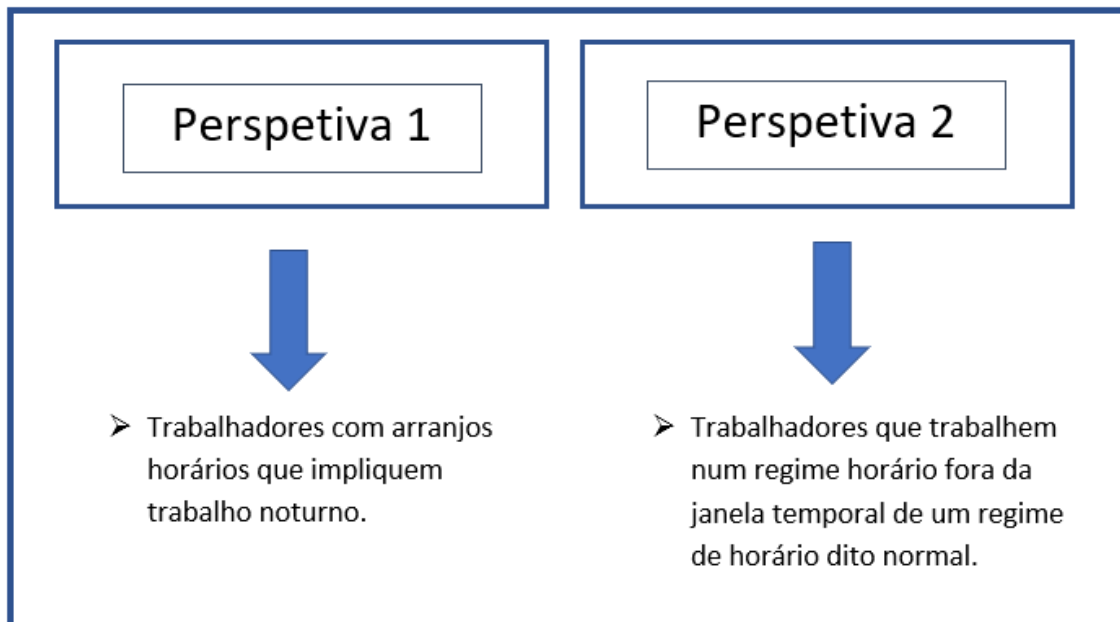


Figura 1: Perspetivas do conceito de Trabalho por turnos de Monk & Folkard (1992)

Fonte: Autorial Própria

Na primeira perspetiva, mais fechada, excluem-se da categoria de trabalhadores por turnos os que trabalhem de manhã muito cedo ou até ao início da noite (22h) ou que façam turnos matinais ou noturnos divididos. Assim, só mesmo os que trabalham entre as 22h30 e as 6h da manhã se enquadram nesta perspetiva. A segunda, é uma perspetiva mais ampla que engloba qualquer trabalhador que tenha um horário de trabalho fora do regime horário normal (Monk & Folkard, 1992).

Os autores citados defendem uma perspetiva mais ampla, isto é, a perspetiva 2. Nesse sentido consideram um trabalhador por turnos todo aquele que exerça o seu trabalho fora do horário comum, por exemplo o horário das 7h às 18h.

A Organização Internacional do Trabalho (2004), define o trabalho por turnos como um método de organização do tempo de trabalho em que os trabalhadores se sucedem uns aos outros no local de trabalho para que o estabelecimento possa laborar durante mais horas do que seria possível no caso de não existir rotatividade.

Em Portugal, de acordo com o art. 220º, da lei nº7/2009, que aprova o regime do Código de Trabalho, o trabalho por turnos caracteriza-se por ser qualquer tipo de organização de 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.

Nos termos do art.221º do Código do Trabalho, no caso de existir trabalho realizado por turnos, este deve respeitar as seguintes condições:

1. Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho;
2. Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.
3. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
4. O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.
5. Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 207.º, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em

cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

6. O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

De uma forma geral, e de acordo com os diversos autores supracitados, entende-se o trabalho por turnos como um regime de horário de trabalho não comum, na medida em que não se encaixa no horário considerado normal, e que possibilita o trabalho contínuo e constante durante o maior tempo possível.

De acordo com Costa (1997), existem diversos tipos de sistemas de turnos, representados na figura 2:



Figura 2: Tipos de sistemas de turnos segundo Costa (1997)

Fonte: Autorial Própria

Assim, Costa (1997) e a Organização Internacional do trabalho (2004) explicam que o regime de turnos fixos ou permanentes acontece quando o tempo de trabalho se organiza em dois ou três turnos (manhã, tarde ou noite), e os trabalhadores trabalham sempre no mesmo turno: ou manhã, ou tarde, ou noite (caso esse turno esteja em funcionamento). No regime de turnos rotativos, os trabalhadores fazem diferentes turnos ao longo do tempo, isto é, podem fazer o turno da manhã, depois o turno da tarde e de seguida o da noite, se existir, com diferença de dias/semanas. No que diz respeito ao período de laboração, isto é, ao número de dias que são trabalhados e se existe ou não trabalho noturno, os turnos podem ser designados como contínuos ou descontínuos. Os

turnos contínuos, caracterizam-se pela laboração durante as 24 horas, sete dias por semana (incluem o trabalho noturno) e os turnos descontínuos, são caracterizados pela interrupção ao fim de semana ou ao domingo (podem ou não incluir o trabalho noturno) (Costa, 1997).

Outra característica que se torna importante frisar é o facto de o trabalho por turnos poder incluir o trabalho no turno da noite, como mostra a figura 2. Na legislação portuguesa, de acordo com o art. 223º do Código do Trabalho, considera-se trabalho noturno “o trabalho prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas”.

Este turno, merece especial relevância dentro do trabalho por turnos, uma vez que estando presente, é um dos turnos que tem mais consequências e malefícios para os trabalhadores.

2.1 Turnos Rotativos

Os turnos rotativos são um tipo de regime horário, dentro do que é o mundo do trabalho por turnos, que tem características distintas do regime de turnos fixos. Como já foi referido, neste tipo de horário de trabalho, o trabalhador vai exercendo a sua função em diferentes turnos (Costa, 1997). Assim, este regime de trabalho pode se caracterizar através da velocidade e do sentido da rotação dos seus turnos. A velocidade de rotação, diz respeito ao tempo, no caso em dias, em que um indivíduo exerce o seu trabalho num certo turno, antes de mudar para um turno diferente (Folkard, Minors & Waterhouse, 1985). Esta rotação pode-se definir como rápida ou lenta. De acordo com Rutenfranz, Colquhoun, Knauth & Ghata (1977), a rotação rápida acontece quando os trabalhadores alternam de um turno para o outro em menos de 7 dias e, a rotação longa, acontece quando um trabalhador passa 7 ou mais dias num dado turno antes de alternar para outro. Esta conceção da velocidade de rotação dos turnos não é estagne e tem variado ao longo dos anos e de autor para autor. Por exemplo, ao contrário do que afirmam Rutenfranz et al. (1977), autores mais recente como Cruz & Rocco (1995) e Knauth (1996,1997) consideram que uma rotação rápida acontece quando o trabalhador exerce num determinado turno até 3 dias e depois alterna para outro. Ainda, na perspectiva de Pilcher, Lambert & Huffcutt (2000), a rotação rápida acontece quando o trabalhador trabalha 4

dias ou menos num turno até alternar para outro, enquanto que a rotação lenta acontece quando o trabalhador alterna o turno depois de 4 dias ou mais.

Neste seguimento, é necessário ainda caracterizar os turnos rotativos no que concerne ao sentido da sua rotação. O sentido de rotação explica-se através do sentido em que acontece a alternância dos turnos:

- Sentido dos ponteiros do relógio (manhã-tarde-noite) - Rotação em atraso de fase;
- Sentido contrário ao dos ponteiros do relógio (noite-tarde-manhã) - Rotação em avanço de fase.

Além dos dois sentidos de rotação mencionados, também existem os sistemas híbridos que conjugam um pouco de ambos (Silva, 2007). O sentido de rotação dos turnos pode ter influência na vida dos trabalhadores. Ainda não é possível afirmar que um dos sentidos é mais benéfico ou prejudicial que outro na saúde física e mental dos trabalhadores, mas estudos como o de Shon et al. (2016) e (Lavie et al. (1992) mostram que rotações de turno no sentido contrário ao dos ponteiros do relógio associam-se a uma pobre qualidade e quantidade de sono. No seguimento desta perspetiva, um estudo realizado por Shiffer et al. (2018) em 100 enfermeiras dos dois maiores hospitais do Norte de Itália- 50 de cada hospital e representativas de cerca de 80% da força de trabalho dos mesmos- conclui que, o sentido de rotação de turnos contra os ponteiros do relógio tinha mais efeitos negativos na quantidade e qualidade do sono, e na vigilância do trabalho. As inquiridas afirmaram que dormiam menos e que o sono era mais fragmentado. Além disso, percebeu-se também que, no estudo em concreto, o sentido de rotação de turnos referido tem um impacto mais negativo na vida familiar e social das enfermeiras do que o sentido a favor dos ponteiros do relógio.

No entanto, e para concluir, os estudos de Barton et al. (1994), Cruz, Detwiler, et al. (2003) e Cruz, Boquet, et al. (2003) falharam na tentativa de mostrar que os diferentes sentidos de rotação têm diferentes impactos no sono, no trabalho e no equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho.

3. Impactos do trabalho por turnos

Ao longo da história têm sido estudados os efeitos negativos causados pelo trabalho por turnos, mas é principalmente no período entre as duas grandes Guerras que começa a existir maior interesse médico por esta problemática (Costa, 1996). Neste sentido, o estudo de Mott, Mann, McLoughlin & Warwick (1965) refere que foi na I Guerra Mundial que se deu o principal estímulo para o estudo do trabalho por turnos, uma vez que houve uma exigência para um rápido aumento da capacidade produtiva que só seria possível com a extensão do período de laboração. Considera-se que é, então, nesta altura se começam a intensificar os estudos dos potenciais efeitos nocivos do trabalho por turnos na população.

O tipo de horário de trabalho que realizamos vai ter necessariamente influência na organização do nosso dia a dia. O trabalho por turnos, pode condicionar uma série de aspetos da vida pessoal do trabalhador, na mesma medida que também pode trazer uma série de vantagens, dependendo da perspetiva e da filosofia de vida de cada indivíduo. Será sempre difícil fazer generalizações, por isso é importante estudar os impactos deste regime de trabalho em todos os seus níveis.

Estudos como o de Shen & Dicker (2008) e de revelam que o trabalho por turnos pode ter diversos impactos em termos de saúde, na família, na vida social, nas relações pessoais, nas relações no local de trabalho e na performance do trabalhador. Além deste, o estudo de Presser (2000) também enfatiza as implicações que podem existir no foro pessoal (por exemplo, o divórcio) do casais deste regime de horário de trabalho que têm uma dupla carreira ou, no caso de famílias monoparentais com filhos em tenra idade.

Neste sentido, iremos abordar, nos tópicos seguintes deste capítulo, em mais pormenor, quais as consequências consideradas positivas e negativas que se consideram mais impactantes na vida dos trabalhadores por turnos.

3.1 Vantagens

Na literatura, a Organização Internacional do Trabalho (2004), e os estudos de Finn (1981) e Silva (2012) apontam algumas vantagens neste tipo de horário de trabalho. A primeira diz respeito ao facto de este tipo de regime trazer benefícios económicos. O incremento salarial é um aspeto que faz muitos indivíduos optarem por este tipo de regime

de trabalho, nomeadamente, pelo turno da noite. Nos termos dos arts. 210º e 211º da Lei nº 59/2008 que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, um trabalhador que exerça no turno da noite recebe um acréscimo à sua remuneração de 25%. Além disso, sempre que um dos turnos seja considerado parcialmente ou na sua totalidade coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores têm direito a acréscimo remuneratório, que varia da seguinte forma:

- a) 22% e 25% quando o regime de turno for permanente, total ou parcial;
- b) 20% e 22% quando o regime é semanal prolongado, total ou parcial;
- c) 15% e 20% quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial;

Além disto, o tempo livre é também um aspeto ressaltado como uma vantagem. Esta vantagem permite que os trabalhadores consigam ter acessos aos serviços que só funcionam durante o dia, permite-lhes arranjar outros empregos, estudar, ou investir na sua formação pessoal através de cursos, formações, etc., que com outro tipo de horário de trabalho não seria possível. Por último, este tipo de trabalho pode permitir também que haja uma menor “pressão” e controlo dos trabalhadores pela parte de chefias etc., uma vez que há diversos turnos em que estas não estão presentes, como por exemplo no turno da noite (Finn, 1981).

No entanto, se existem diversas vantagens neste tipo de regime de trabalho, são também inúmeras as desvantagens e dificuldades encontradas na literatura. Deste modo, podemos diferenciar 3 diferentes áreas de dificuldades causadas pelo trabalho por turnos: organizacional, saúde e família/vida social (Silva, 2012). Neste sentido, abordar-se-á nos seguintes tópicos os impactos negativos e as dificuldades causados no sono, na saúde e principalmente na vida familiar e social.

3.2 Desvantagens

3.2.1 Impactos na saúde

O regime de trabalho por turnos, em todas as suas dimensões, cria diversos problemas ligados à saúde física e psicológica dos trabalhadores. Na perspetiva de Costa (2010) e da Health and Safety Executive (HSE, 2006) a exposição contínua a este tipo de trabalho pode apresentar diversos constrangimentos, tais como: problemas gastrointestinais e metabólicos, como, por exemplo, gastroenterites crónicas e úlceras

(muitas vezes resultado do facto dos horários de refeição destes profissionais não serem regulares e serem curtos, levando a que muitas vezes estes não façam as refeições mais adequadas); Problemas cardiovasculares e hipertensão arterial provocados pelo stress e vulnerabilidade a doenças menos graves. Além disso, também problemas como obstipação, perturbações no apetite, dispepsia, o, flatulência, azia, dores de estômago e dores na zona abdominal são problemas comumente reportados por trabalhadores por turnos (Costa, 1996,1997; Knutsson, 2003). A revisão de Costa (1996), o autor afirma que a incidência dos problemas enunciados se situa entre os 20 a 75% quando o trabalhador exerce o turno da noite (rotativo ou permanente), enquanto que em trabalhadores que não têm trabalho noturno (trabalho diurno ou trabalho por turnos) encontra-se nos 10 a 25%. Este tipo de problemas pode, muitas vezes, evoluir para problemas mais graves como as já mencionadas gastrites crónicas e úlceras pépticas. Ainda sobre os problemas gastrointestinais, a análise de Costa (1996) a trinta e seis estudos epidemiológicos (envolvência de cerca de 98400 trabalhadores), mostra que, em vinte e cinco deles, existe maior prevalência de problemas gastrointestinais nos trabalhadores por turnos comparativamente aos trabalhadores diurnos.

No que diz respeito à saúde mental, é normal associar-se os problemas deste foro a causas exteriores ao local de trabalho. No entanto, nem sempre é assim. São frequentes os colaboradores em trabalhos por turnos que apresentam sintomas como ansiedade, depressão e irritabilidade e dificuldade em exercer o papel de pai/mãe por conflito com o trabalho (Ordem dos Psicólogos, 2018). De acordo com Smith, Folkard & Fuller (2003) uma parte substancial dos trabalhadores que abandonam este regime de horário de trabalho, fazem-no por motivos de stress psicológico causado pelo horário de trabalho.

Assim, percebemos que o trabalho por turnos, seja ele de turnos fixos ou rotativos, resultam em inúmeros distúrbios a nível psicológico, e a nível físico, e podem realmente condicionar a vida normal dos trabalhadores. Inevitavelmente, as saúdes física e psicológica são indissociáveis, e deste modo um problema do foro psicológico pode afetar fisicamente o indivíduo e vice-versa.

3.2.2 Impactos no sono

De acordo com Costa (2010), o trabalho por turnos rotativos leva a que os trabalhadores estejam em constante stress para se adaptarem com rapidez aos diferentes

turnos que vão exercer. Estas constantes mudanças contribuem para o desalinhamento do ritmo circadiano do corpo humano e, por consequência, este desalinhamento desencadeia uma série de sintomas como: fadiga, sonolência, insónias, problemas digestivos, irritabilidade, menor agilidade mental e eficiência de desempenho reduzida.

De todos os efeitos que este regime horário pode ter nos indivíduos, os distúrbios no sono são os mais comuns (Åkerstedt, 2003). A duração do sono é um dos aspetos que fica comprometido quando o indivíduo trabalha em turnos ou no turno da noite. Estudos que analisaram este facto de forma objetiva, perceberam que o sono durante o dia de trabalhadores que trabalham no turno da noite pode ser reduzido até 4 horas (Kecklund, Åkerstedt & Lowden, 1997; Åkerstedt, 1990, 1995). No caso dos turnos noturnos, a quantidade de horas de sono e a sua qualidade reduzem, inevitavelmente, devido às diversas condicionantes existentes a dormir em horas diurnas: existe mais luz, mais barulho, pode haver interrupção do sono para almoçar e são as horas em que o nosso sistema biológico está mais ativo (Costa, 2010). Åkerstedt & Gillberg (1981 cit. in Silva, 2007) reportaram o resultado de três estudos que realizaram, onde foram avaliadas as condições de sono de formas distintas- através de auto relatos de 900 maquinistas e o registo de resultados de forma objetiva, em casa de trabalhadores e em contexto laboratorial (6 indivíduos que nunca estiveram expostos a horários de trabalho irregulares) – e concluíram que o sono durante o dia comparativamente ao sono durante a noite, foi em todas as experiências, menos cerca de 3.5 horas. Além disso, havia mais queixas de sono e de humor em quem exercia turno noturno comparativamente com turnos diurnos. Pilcher et al. (2000), na sua meta-análise baseada em 36 estudos que analisaram a relação entre trabalho por turnos e a duração do sono, indicaram que os trabalhadores em trabalho noturno, especialmente quando submetidos a sistemas de turnos rotativos, dormiam menos que trabalhadores em horário de trabalho diurno.

É relativamente ao turno da noite que existe o maior número de queixas no que diz respeito a distúrbios no sono, mas existe também dados que mostram que, o turno da manhã quando começa cedo, leva a alguns problemas de sono como mostram os estudos de Kecklund et al. (1997). Quando se trata de fazer o turno de manhã, muitas vezes a quantidade de horas de sono é condicionada porque os trabalhadores entram muito cedo, mas não conseguem descansar cedo devido às rotinas sociais e familiares que possuem. Åkerstedt (2003) refere que, dadas as dificuldades de acordar tão cedo neste turno, tornam-no o menos popular dos três turnos. Tal como no turno da noite, é frequente

muitos trabalhadores que estejam no turno da manhã realizarem sestas com intuito de compensar a redução do sono causada por estes turnos (Åkerstedt, 2003).

O turno da tarde pode afetar o sono, caso o trabalhador saia tarde, e ainda tenha uma longa viagem de regresso a casa. Relativamente a este turno, não existem tantos estudos quanto os anteriores mas, de uma forma geral Åkerstedt (2003) considera que este turno se caracteriza, principalmente, pelo horário tardio a que os trabalhadores normalmente se deitam e pelo facto de os trabalhadores neste turno não realizarem sestas. Além disto, de acordo com a meta-análise de Pilcher et al. (2000), a duração do sono os trabalhadores que exercem o turno da tarde, de forma permanente ou rotativo, é superior à de trabalhadores em horário de trabalho diurno, considerado normal.

Em conclusão, entende-se que este tipo de condicionantes e privações no sono de forma contínua pode levar a problemas como a fadiga e ansiedade crónica, depressão, e até mesmo a altas taxas de absentismo (Costa, 2010).

3.2.3 Impactos na vida social e familiar

Como mencionam Greenhaus & Beutell (1985), pode dizer-se que o que acontece variadas vezes é que existe um conflito entre o trabalho e vida familiar, uma vez que a participação e o papel do trabalhador em casa é dificultado pelo trabalho que este exerce. De uma forma resumida, os trabalhadores por turno enfrentam dois grandes tipos de problemas: as relações entre os membros da família e, por outro lado a organização da vida doméstica (Silva, 2007).

Em qualquer tipo de trabalho teremos sempre algumas implicações na vida familiar e social dos trabalhadores, mas é fácil perceber que no que diz respeito ao trabalho por turnos, este condiciona inúmeras atividades sociais e de família. O grande problema considera-se ser a irregularidade dos horários que não permitem fazer uma organização do dia a dia (Costa, 1997).

O trabalho por turnos também pode trazer problemas conjugais e falta de acompanhamento do desenvolvimento e crescimento dos filhos. Este fator pode representar um fator crucial para a intolerância ao regime de trabalho por turnos. O estudo de Mott et al. (1965), sobre os efeitos do trabalho por turnos em várias dimensões da vida familiar, envolveu mais de mil trabalhadores do sexo masculino. A amostra era

constituída por elementos de duas organizações industriais, que laboravam de forma contínua. Em ambas, os colaboradores trabalhavam em turnos fixos ou sistemas de laboração contínua de rotação semanal. O estudo analisou em que medida um certo turno condicionava ou facilitava o desempenho dos vários papéis do indivíduo no contexto familiar em comparação com o horário diurno fixo, de acordo com a perspectiva de ambos os membros do casal. No papel do marido foram analisados aspetos como: proporcionar companhia e proteção ao conjugue, proporcionar momentos de convívio e tomada de decisão conjunta, apoio na vida doméstica e relações sexuais. Nestes parâmetros, praticamente todos foram avaliados mais negativamente, à exceção do apoio à vida doméstica que beneficiava com o trabalho por turnos. Na perspectiva de mais de 650 esposas que foram entrevistadas, o sistema de horário por turnos, em comparação com o horário diurno fixo, condiciona e dificulta a vida sexual, a companhia e suporte emocional ao conjugue e certas tarefas domésticas.

No que diz respeito ao tempo dedicado aos filhos e às tarefas domésticas, Staines & Pleck (1984), avaliaram, através de um inquérito nacional nos Estados Unidos da América, qual o impacto dos horários considerados fora do horário normal, no trabalho, na vida familiar e no ajustamento familiar. Através desta avaliação, perceberam que nos horários de trabalho que incluíam o trabalho ao fim de semana e em que os dias de trabalho eram variáveis, associavam-se a um tempo menor na realização dos papeis familiares (principalmente no tempo dedicado aos filhos), um maior nível de conflito entre o trabalho-família e ainda a um menor ajustamento familiar. Também neste seguimento, outros autores mais recentes como Demerouti, Gerust, Bakker and Euwema (2004) e Fenwick & Tausig (2001), indicam que há uma relação entre horários de trabalho que incluem trabalho ao fim de semana e um maior conflito entre trabalho e família, comparativamente ao trabalho fixo diurno.

Sabemos que grande parte das atividades de lazer ou atividades familiares são agendadas para os horários onde a maioria da população não se encontra a trabalhar: fim de semana, fins de tarde e noite. Deste modo, atividades como ir a um jantar de amigos, ir buscar os filhos à escola, ou ir passear em família ao fim de semana, são muitas vezes impedidas porque os profissionais em regime de turnos rotativos encontram-se a trabalhar.

O impacto deste tipo de trabalho na vida familiar vai também depender, inevitavelmente, da fase em que a família se encontra: o agregado familiar, o estado civil, a existência de filhos e o número, a independência dos membros da família e o seu estado de saúde, etc. Estes fatores complicam-se quando, por exemplo, marido e esposa e/ou mãe e pai trabalham ambos neste regime. A logística no regime de trabalho por turnos é muitas vezes difícil e pode resultar nos diversos problemas físicos e psicológicos já mencionados.

De acordo com o que é descrito pelos diversos autores citados, percebemos que, apesar de ter diversas vantagens, principalmente financeiras, nem sempre esse fator é crucial para o bem-estar dos trabalhadores neste regime de trabalho, uma vez que pode-se considerar que as desvantagens que o mesmo apresenta são mais impactantes na vida dos trabalhadores a curto e longo prazo do que a compensação financeira que este traz.

3.2.4 Impactos do trabalho ao domingo

O trabalho por turnos rotativos, implica o trabalho em horas em que a maioria das pessoas não trabalha, como já referido. Nesse sentido, entende-se que se a maioria da população só tem disponibilidade para a vida social em determinados horários, e nesses mesmos horários outra parte da população, nomeadamente os trabalhadores por turnos, encontram-se a trabalhar. Assim, torna-se bastante difícil o contacto social (Bittman, 2005).

O domingo é comumente considerado um dia de família e de descanso e, também por isso, no caso do setor em estudo, é remunerado de forma diferente dos outros dias da semana. Nesse sentido, torna-se importante investigar que tipo de implicações reais pode ter o trabalho neste dia. Torna-se fácil perceber que sendo um dia em que a maioria dos trabalhadores se encontra em descanso, tornará difícil o convívio familiar e social daqueles que se encontram a trabalhar.

O fim de semana é tido como um importante tempo de descanso para os trabalhadores, e insubstituível, na medida em que se acredita que um dia de descanso de semana não tem o mesmo valor que um dia de descanso ao fim de semana. Isto acontece porque o tempo de vida social perdido ao domingo não consegue ser recuperado num dia útil de semana (Bittman, 2005). O estudo de Wirtz, Nachreiner e Rolfes (2011) comprova

exatamente que o trabalho em horários como noite e fins de semana interfere com o ritmo social da sociedade normal e revela-se prejudicial para a saúde e também para o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho.

A tendência do número de trabalhadores que exercem trabalho ao domingo tem vindo a aumentar ao longo dos últimos anos em Portugal. De acordo com os dados recolhidos no Instituto Nacional de Estatística (INE) em 2021, de 2015 a 2019 houve um aumento de 141,1 milhares de pessoas a trabalhar no dia considerado dia de descanso, como está exposto no gráfico 1.

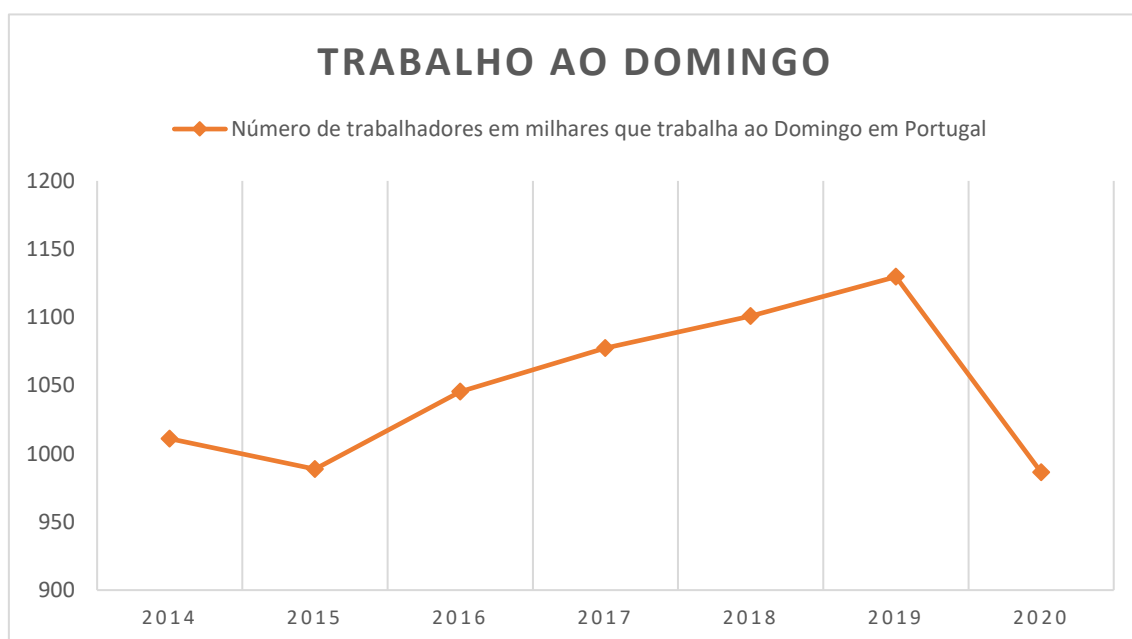


Gráfico 1: Crescimento de trabalhadores a trabalhar ao domingo em Portugal

Fonte: Dados dos Inquéritos ao Emprego (2014,2015,2016,2017,2018,2019,2020), autoria própria

Em 2020 houve um decréscimo acentuado, que se pode deduzir ter acontecido devido ao estado pandémico em que Portugal se encontrava. A exposição do país aos SARS-COV2 obrigou a inúmeros ajustes a todos os níveis: alterações de horários; número limite de pessoas dentro das superfícies; investimentos em inúmeros equipamentos de segurança, entre outros. Com todas as restrições, foram milhares as pessoas que perderam os seus empregos em setores como o retalho alimentar e o comércio. A taxa de desemprego reflete exatamente esta situação. De acordo com o INE, em 2020 6,8% dos portugueses encontravam-se em situação de desemprego, mais 0.3 pontos percentuais que em 2019.

4. Crescimento do trabalho por turnos em Portugal

De acordo com os Inquéritos ao emprego disponibilizados no Instituto Nacional de Estatística (2021), expostos no gráfico 2, a população empregada entre os anos de 2014 a 2019 tem os seguintes valores:

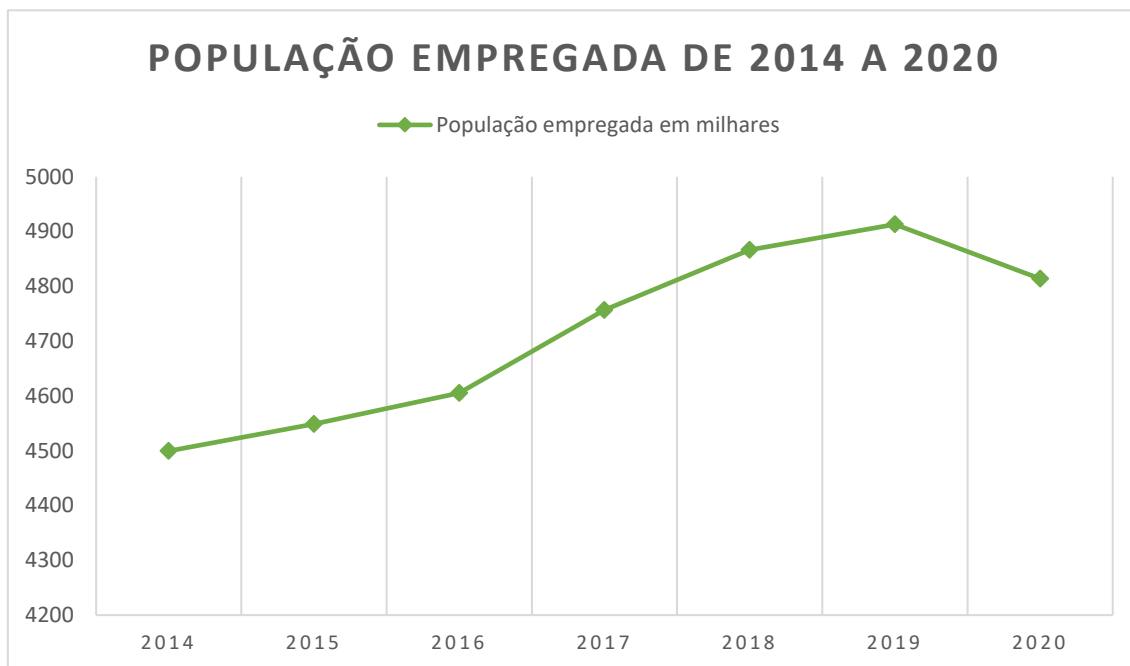


Gráfico 2: Crescimento da população empregada ao longo dos anos

Fonte: Dados dos Inquéritos ao Emprego (2014,2015,2016,2017,2018,2019,2020), autoria própria

Como mostram os dados, os números de pessoas empregadas têm vindo a aumentar ao longo dos anos, à exceção de 2020. Estes valores dão suporte aos dados que se seguem, no gráfico 3, uma vez que em Portugal, no que diz respeito ao número de trabalhadores que se encontram a trabalhar por turnos e que se encontram a trabalhar no turno da noite tem havido também um aumento considerável.

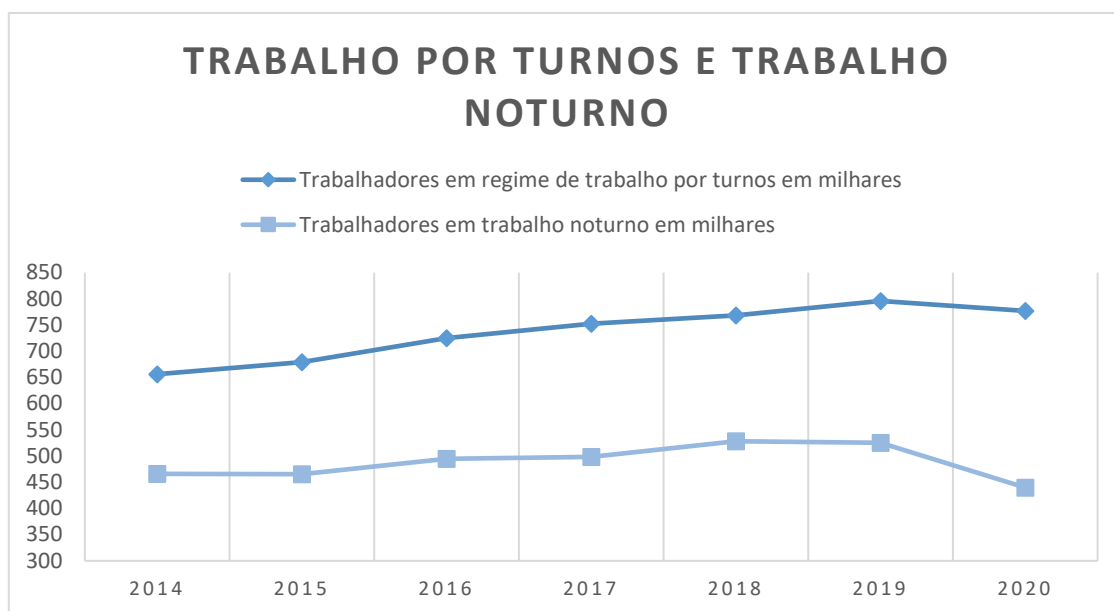


Gráfico 3: Crescimento de trabalhadores em regime de trabalho por turnos e trabalho noturno

Fonte: Dados dos Inquéritos ao Emprego (2014,2015,2016,2017,2018,2019,2020), autoria própria

No final do ano de 2019, Portugal tinha cerca de 800 mil portugueses a trabalhar neste regime, sendo que a população empregada era cerca de 5 milhões. Além disso, também no que diz respeito ao trabalho noturno em 2019 eram cerca de 525 mil, comparativamente aos cerca de 465 mil de 2015.

Através dos números percebemos que, cada vez são mais as pessoas a trabalhar no regime horário de turnos. Este crescimento é visível também, através dos valores do trabalho ao domingo e do trabalho noturno, característicos do trabalho por turnos. Ambos têm vindo a aumentar, o que comprova que este é um regime horário que tem vindo a consolidar-se, e a obter cada vez mais pretendentes, seja por razões de necessidade ou de preferência. Nesse sentido, estes números vêm corroborar a pertinência deste tema.

É importante ainda referir que, em todos os gráficos, os valores relativos ao ano de 2020 mostram um decréscimo, em alguns casos até considerável. Esta queda nos números pode ser explicada pelo facto de o mundo estar a atravessar uma crise de saúde pública e Portugal não foi exceção. Portugal enfrentou em 2020 várias fases de confinamento geral, que afetaram inúmeros negócios, indústria, comércio, etc. Desse modo, foram milhares as pessoas que perderam os seus empregos, nas áreas demonstradas e em muitas. Assim, os números relativos a 2020 não devem ser considerados como reais,

ou como uma possível tendência futura de redução do número de trabalhadores em turnos, noturnos e ao domingo.

No que concerne às evoluções que têm acontecido na legislação portuguesa relativamente ao trabalho por turnos, têm sido diversas as propostas de partidos políticos portugueses para a melhoria das condições e trabalho dos trabalhadores por turnos, uma vez que o próprio Governo português já considerou que este é um tipo de trabalho que está em crescimento e que tem grande impacto na economia portuguesa.

5. Setores com regime de trabalho por turnos rotativos

O trabalho por turnos está presente em diversos setores. De acordo com o Instituto Nacional de Estatística, eram cerca de 796 mil os trabalhadores por turnos em 2019, em Portugal. Desses trabalhadores, a maior fatia, cerca de 649,6 mil, pertence a trabalhadores do setor dos serviços.

Aquele sobre o qual incidem o maior número de estudos, é o setor da saúde. Médicos, enfermeiros, auxiliares de saúde, entre outros, são profissionais que têm, de manter o seu serviço ativo durante as 24 horas diárias. Nesse sentido, são um setor que utiliza o trabalho por turnos rotativos, e muitas vezes com turnos mais longos e com mais horas que os comuns. Assim, os trabalhadores do setor da saúde estão extremamente expostos a problemas diversos, dada a complexidade e responsabilidade do seu trabalho e fruto também do horário irregular em que laboram.

Outro setor que trabalha com este de regime, é o setor do comércio. Está em laboração durante largas horas e todos os dias da semana para permitir aos clientes poderem fazer compras num grande período de tempo. O comércio de retalho alimentar, isto é, os hiper e supermercados, possuem normalmente os horários mais alargados, uma vez que são considerados estabelecimentos com venda de bens de primeira necessidade. Muitos, trabalham mesmo as 24 horas diárias. Nesse sentido, os seus trabalhadores laboram em horários rotativos para garantir o serviço ao público o maior tempo possível e à noite para permitir que as lojas se encontrem prontas para o serviço ao cliente dia após dia.

Apesar de, no geral, o setor do comércio, e particularmente, o setor do retalho alimentar terem um importante e vasto número de trabalhadores em regime de turnos

rotativos, não há estudos sobre o impacto deste tipo de horário de trabalho neste contexto. No entanto, é um setor de extrema importância no qual se deviam debruçar mais estudos, uma vez que é um setor que emprega milhares de pessoas.

CAPÍTULO 2: Metodologia

No capítulo que se inicia, pretende descrever-se o processo de recolha de dados, o seu tratamento, análise e discussão, de forma a tornar mais explícito o processo metodológico utilizado.

O objetivo principal desta investigação é responder à seguinte questão de investigação:

➤ **O trabalho por turnos rotativos tem um impacto negativo na vida familiar dos trabalhadores do setor do retalho alimentar?**

Para ajudar na resposta à questão principal, foram elaboradas as seguintes questões de investigação:

1. O trabalho por turnos rotativos tem impacto na saúde dos trabalhadores?
2. O trabalho por turnos rotativos condiciona o tempo para a vida social e familiar dos trabalhadores?
3. O trabalho ao fim de semana, nomeadamente ao domingo, retira/condiciona o tempo dos trabalhadores para estar em família?
4. Existe relação entre o estado civil destes trabalhadores e o impacto do trabalho por turnos rotativos, na sua vida familiar?
 - 4.1. Existe relação entre a existência de filhos e o impacto do trabalho por turnos rotativos, na vida familiar?
5. O trabalho por turnos rotativos prejudica a relação conjugal dos trabalhadores casados ou em união de facto?
6. Existe relação entre a idade dos trabalhadores e o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar e na vida social?
7. Existe relação entre a existência de trabalho noturno no horário de trabalho e o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar?
8. O trabalho por turnos rotativos perturba o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional?

A metodologia utilizada foi a metodologia quantitativa, usando-se para a obtenção dos resultados um questionário, inspirado no questionário Standard Shiftwork Index de Barton, Folkard, Smith, Spelten e Totterdell (2007) e, também de uma Tese de Mestrado de Rocha (2020), no qual foram adaptadas e alteradas as questões necessárias para uma melhor adaptação ao contexto e ao objetivo deste estudo.

O questionário foi criado no *Google Forms* e foi inicialmente enviado a 10 pessoas, em formato de teste, para perceber se era viável, de fácil interpretação e resposta, e se não suscitava dúvidas. Depois de recolhidas as 10 respostas, não houve qualquer tipo de dúvida por parte dos inquiridos e, por isso, procedeu-se à divulgação do questionário de uma forma geral. Os questionários foram enviados com o título “O impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar dos trabalhadores do setor do retalho alimentar” e a recolha de dados foi feita através do envio dos questionários diretamente a pessoas que trabalhavam em hiper e supermercados com o regime horário de trabalhos rotativos, e foi colocado online, em redes sociais como *Facebook* e *Instagram*. Os inquiridos responderam de forma voluntária e totalmente anónima.

Foram obtidas 216 respostas, todas elas válidas. Esta validade foi aferida através de uma pergunta que questionava qual o tipo de horário de trabalho, em que as opções de resposta eram “turnos fixos”, “turnos rotativos”, “turno normal”. A validade das respostas também foi possível uma vez que esta amostra foi conseguida através do método da amostragem por conveniência, isto é, a maioria dos questionários foram enviados diretamente a pessoas que se sabia trabalharem em turnos rotativos em hiper e supermercados.

O questionário contém 28 perguntas. As primeiras 11, incluem questões de carácter sócio-demográfico (idade, sexo, estado civil, habilitações literárias, se tem ou não filhos), e também algumas diretamente ligadas ao horário de trabalho do inquirido e do cônjuge, no caso de existir, e às características do mesmo. Além disso, possui 2 questões ligadas diretamente à saúde dos inquiridos e à relação de possíveis problemas de saúde com o horário de trabalho e, por fim, as restantes 15 são divididas da seguinte forma: 9 com opções de resposta entre o “1- Muito Negativo” e o “5- Muito Positivo”, ou “1- Nunca” e “5- Sempre”, obedecendo à escala de likert; e 6 que incluem questões de resposta aberta, outras com várias opções de resposta em simultâneo e uma questão de resposta binária entre “sim” ou “não”. Importa referir que todas estas 15 perguntas estão diretamente ligadas com a relação entre o horário de trabalho e o impacto na vida familiar e social.

CAPÍTULO 3: Resultados

O capítulo que se inicia pretende demonstrar quais os resultados obtidos depois de inquirir os vários colaboradores de diferentes hiper e supermercados.

Carcterização Sociodemográfica

De acordo com os dados obtidos, e como já mencionado, a amostra do estudo é de 216 inquiridos, dos quais 76.85% são do sexo feminino e 23,15% são do sexo masculino, como mostra a figura 3.

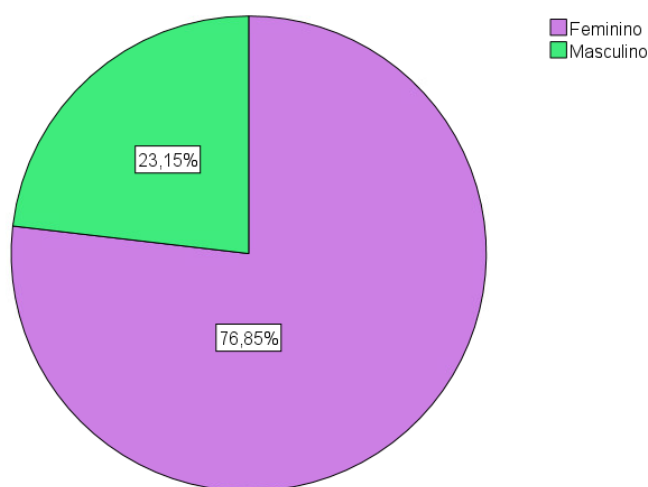


Figura 3: Sexo dos participantes

No que diz respeito à idade dos inquiridos, os resultados representados na tabela 1 mostram que a média de idades dos respondentes é de 31,5 anos. No entanto, no que diz respeito a esta variável importa também referir que a moda de idades está nos 25 anos e que, as idades dos inquiridos estão compreendidas entre os 18 anos (valor mínimo) e os 58 anos (valor máximo).

Tabela 1: Idade dos participantes

	N	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio
Idade dos Participantes	216	18	58	31,51	7,766
N válido (de lista)	216				

A figura 4 representa o estado civil dos inquiridos, através da qual percebemos que precisamente 50% dos 216 encontram-se solteiros, 24.54% estão em união de facto,

22,22% estão casados e apenas 3,24% são divorciados. Assim percebe-se que a maioria das respostas foi dada por pessoas solteiras, com 108 inquiridos, e logo a seguir por pessoas em união de facto, com 53 inquiridos.

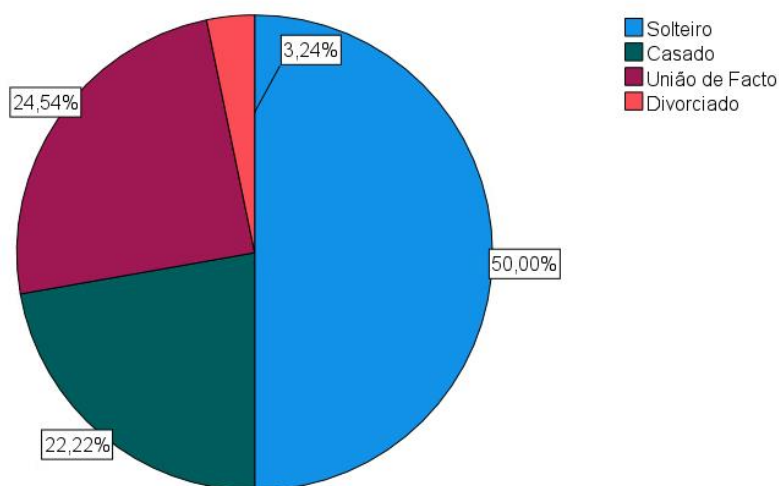


Figura 4: Estado civil dos participantes

Relativamente às habilitações literárias, de acordo com a figura 5, 58,80% dos inquiridos possuem o ensino secundário, sendo assim a maioria, de seguida 23,61% possuem uma licenciatura, 6,94% completaram o 3º ciclo, 5,56% possuem uma pós-graduação, 4,63% têm um mestrado e 0,46% apenas completaram o 2º ciclo.

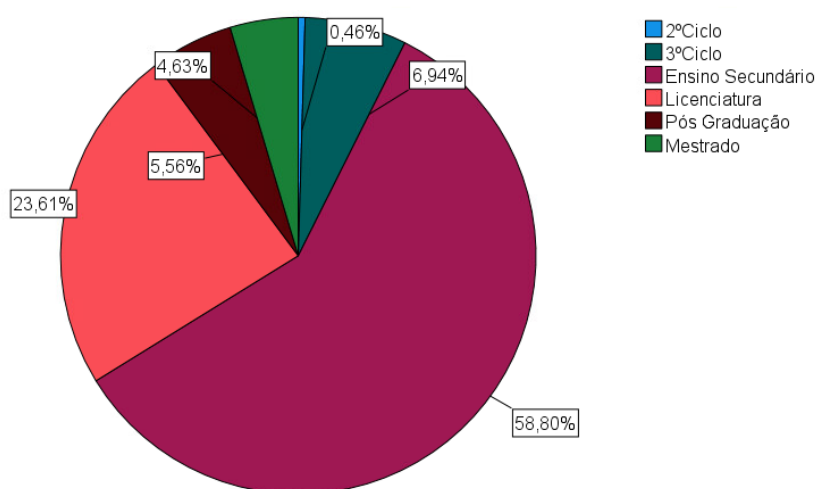


Figura 5: Habilitações Literárias dos participantes

A figura 6 mostra-nos que 60,65% dos inquiridos não têm filhos, e que 39,35% possuem filhos.

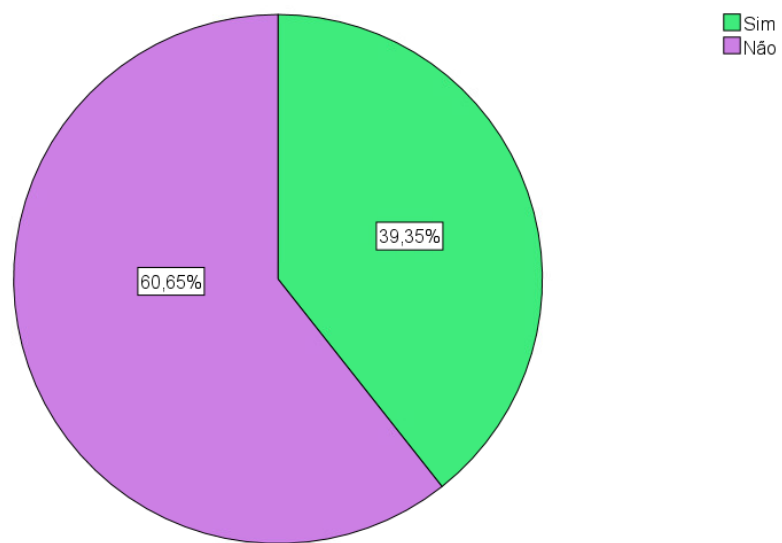


Figura 6: Existência de filhos

Caracterização do horário de trabalho

Para a caracterização do tipo de turno de cada inquirido, foi necessário averiguar se existia trabalho noturno. Através da figura 7, percebemos que a maioria dos inquiridos, isto é 55,56%, nos seus turnos também efetua trabalho noturno e que 44,44% não efetua trabalho noturno.

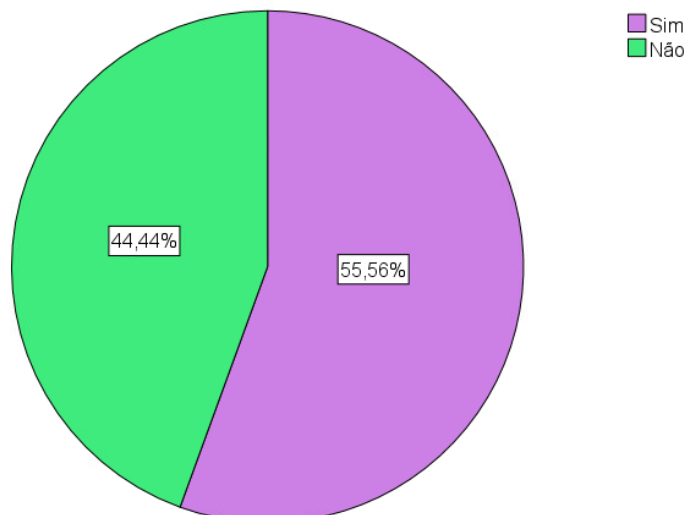


Figura 7: Existência de trabalho noturno

Através da figura 8, percebe-se que o horário de trabalho de 51,85% dos inquiridos tem uma rotação semanal, 40,38% faz a rotação ao dia e apenas 7,87% possui um tipo de turno de trabalho em que a rotação é feita ao mês.

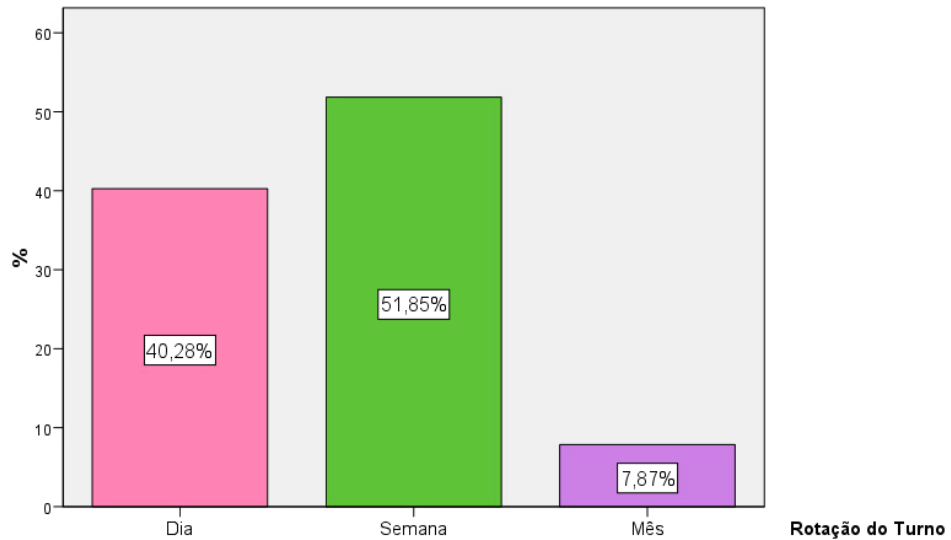


Figura 8: Tipo de Rotação do turno

Para o estudo, foi também importante analisar qual o tipo de horário de trabalho dos cônjuges dos inquiridos que responderam estar casados ou em união de facto. Neste sentido, de acordo com a figura 9: 49,54% não se encontram casados ou em união de facto, (107 inquiridos); 18,52% trabalham em turnos fixos (40 cônjuges); 17,59% trabalham em turnos rotativos (38 cônjuges) e, por último, 14,35% trabalham em turno normal (31 cônjuges).

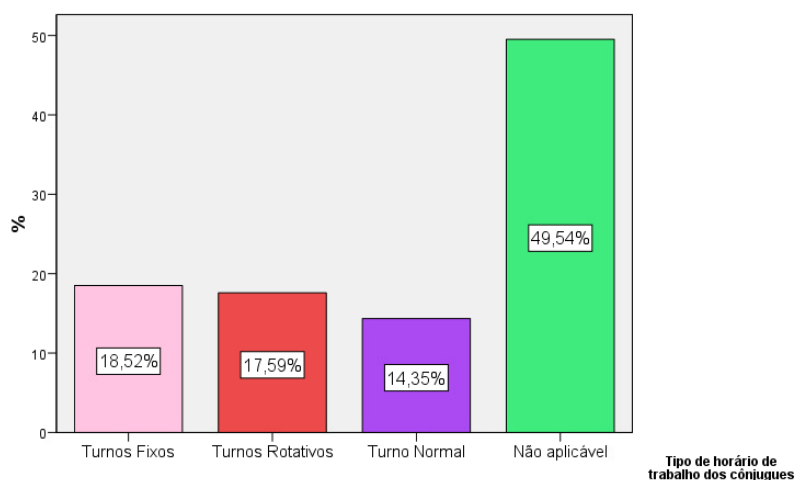


Figura 9: Tipo de horário de trabalho dos cônjuges

Questões de Investigação

Questão 1: O trabalho por turnos rotativos tem impacto na saúde dos trabalhadores?

De forma a responder à primeira das questões de investigação, analisar-se-á a questão 12.

Nesta questão, foram elencados alguns problemas de saúde que, de acordo com a bibliografia feita, podem ser consequências do horário de trabalho. Cada inquirido podia selecionar mais que um problema. Desta forma, e como exposto na figura 10, percebe-se que o problema que mais pessoas indicaram, cerca de 78%, foi a falta de qualidade sono. Além disso, também a fadiga foi indicada por cerca de 52% dos inquiridos, as dores de cabeça por cerca de 42% e, ainda, as insónias e o aumento ou perda de peso que foram escolhidos por 37,5% dos respondentes. O problema que menos pessoas consideraram poder ser resultante do seu horário de trabalho foram os problemas cardiovasculares, que apenas 1,9% das pessoas escolheram.

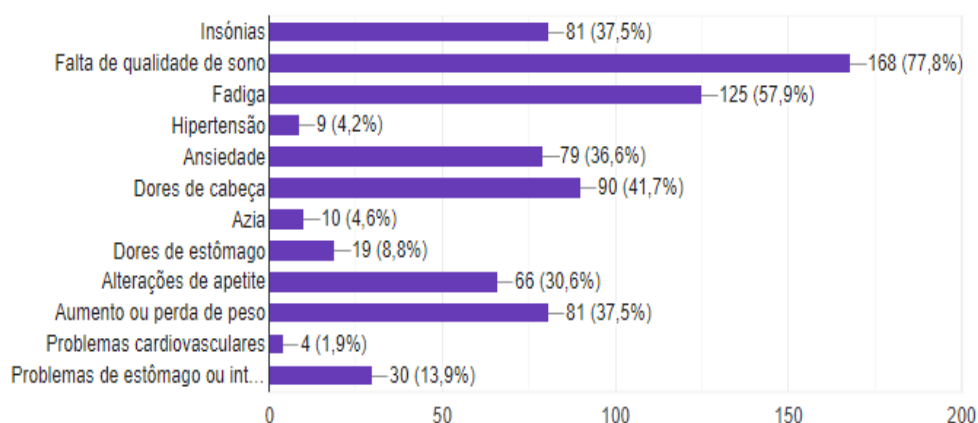


Figura 10: Dos seguintes problemas, quais considera que podem ser resultado do seu horário de trabalho?

Questão 2: O trabalho por turnos rotativos condiciona o tempo para a vida social e familiar dos trabalhadores?

Para responder à segunda questão de investigação recorreu-se às questões 13 e 14 do questionário. As seguintes figuras, 10 e 11, facilitam a perceção das respostas dadas pelos inquiridos no que diz respeito ao impacto na vida social.

As respostas à questão Q13, “Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida social?”, mostraram que 45,83% dos

inquiridos responderam que o impacto era “Negativo”, 32,87% consideraram que era “Indiferente”, 13,89% disseram ser um impacto “Muito Negativo”, 5,56% consideraram ser “Positivo” e 1,85% acreditam que o horário de trabalho tem um impacto “Muito Positivo” na sua vida social, tal como mostra a figura 11. Através da tabela 2, percebe-se também que a média das respostas dadas, pelos 216 inquiridos, é de cerca de 2,36, o que significa que se situa entre as posições “Negativo” e “Indiferente”, embora se possa considerar estar inserido no impacto “Negativo”.

Tabela 2: Resultados da média e desvio-padrão da questão 13

	N	Média	Erro Desvio
Qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida social?	216	2,3565	,85603
N válido (de lista)	216		

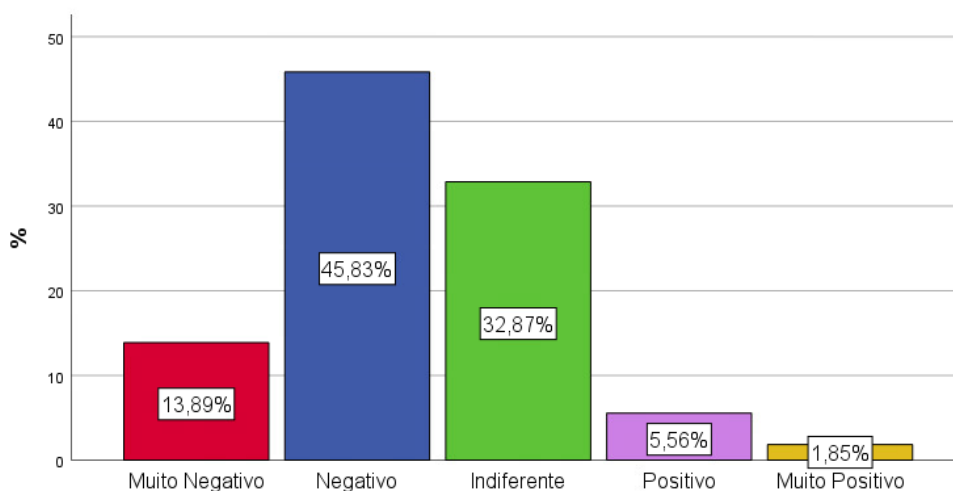


Figura 11: Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida social?

No que diz respeito ao impacto na vida familiar, através das figuras 12 e 13 percebe-se de que forma foram agrupadas as respostas dos inquiridos.

As respostas à Q14, “Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida familiar?”, expostas na figura 12, mostram que 42,59% acreditam que o impacto do horário de trabalho na sua vida familiar é “Negativo”, 26,85% acreditam ser “Indiferente”, 22,22% consideram ser um impacto “Muito Negativo” e apenas 1,85% pensam que o impacto é “Muito Positivo”. Além disso, através da tabela 3,

percebe-se que a média de respostas é de 2,23, valor que considera poder estar inserido na posição do impacto “Negativo”.

Tabela 3: Resultados da média e desvio-padrão da questão 14

	N	Média	Erro Desvio
Qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida familiar?	216	2,2315	,93118
N válido (de lista)	216		

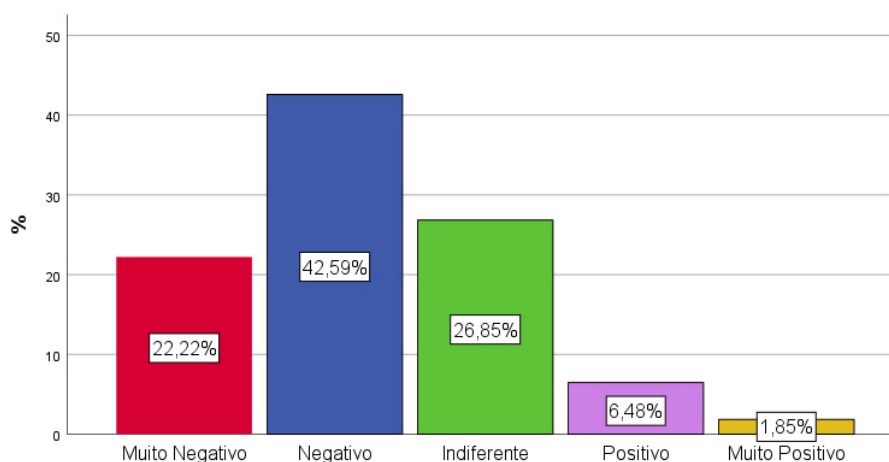


Figura 12: Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida familiar?

Questão 3: O trabalho ao fim de semana, nomeadamente ao domingo, retira/condiciona o tempo dos trabalhadores para estar em família?

Para responder à terceira questão de investigação, recorreu-se às questões 18, 20 e 21 do questionário.

A questão 18, “Com que frequência as suas folgas coincidem com o tempo livre da sua família?”, será analisada através de um gráfico de frequências e também da média.

As respostas à Q18, de acordo com a figura 13, mostram que para 52,78% dos inquiridos, as suas folgas “Raramente” coincidem com o tempo livre sa sua família, para 25,46% apenas coincidem “Às vezes”, para 9,26% coincidem com “Muita frequência”, para 8,80% “Nunca” coincidem, e apenas para 3,70% dos inquiridos as folgas coincidem “Praticamente Sempre” com o tempo livre da sua família. Além destes resultados,

percebemos também através da tabela 4 que a média das respostas dadas é de 2,46, valor que se situa entre as posições “Raramente” e “Às vezes”.

Tabela 4: Resultados da média e desvio-padrão da questão 18

	N	Média	Erro Desvio
Com que frequência as suas folgas coincidem com o tempo livre da sua família?	216	2,4630	,91424
N válido (de lista)	216		

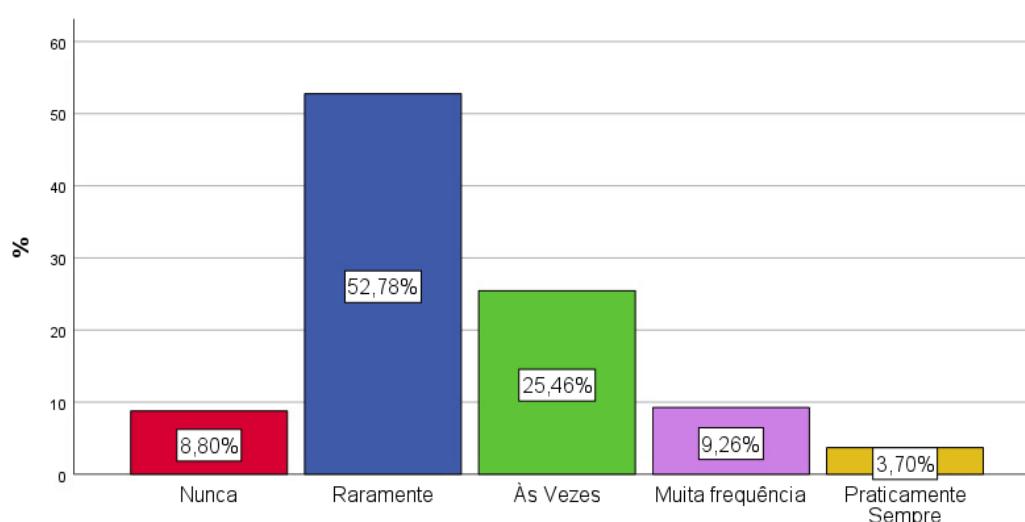


Figura 13: Com que frequência as suas folgas coincidem com o tempo livre da sua família?

A seguinte questão que contribuirá para a resposta à Questão de investigação 3 é a Q20, “Com que frequência trabalha ao domingo?”, através da média e de uma tabela de frequências. Como expresso na figura 14, as respostas revelam que 49,07% dos inquiridos trabalha ao domingo com “Muita frequência”, 26,85% trabalha “Praticamente Sempre” ao domingo, 16,67% só trabalha “Às vezes”, apenas 4,17% “Nunca” trabalha ao domingo e, por fim, os restantes 3,24% só trabalham “Raramente” ao domingo. Importa também referir que, de acordo com a tabela 5, a média obtida nas respostas dadas foi de 3,91, valor que se pode considerar encontrar-se na posição de “Muita Frequência”.

Tabela 5: Resultados da média e desvio-padrão da questão 20

	N	Média	Erro Desvio
Com que frequência trabalha ao domingo?	216	3,9120	,96768
N válido (de lista)	216		

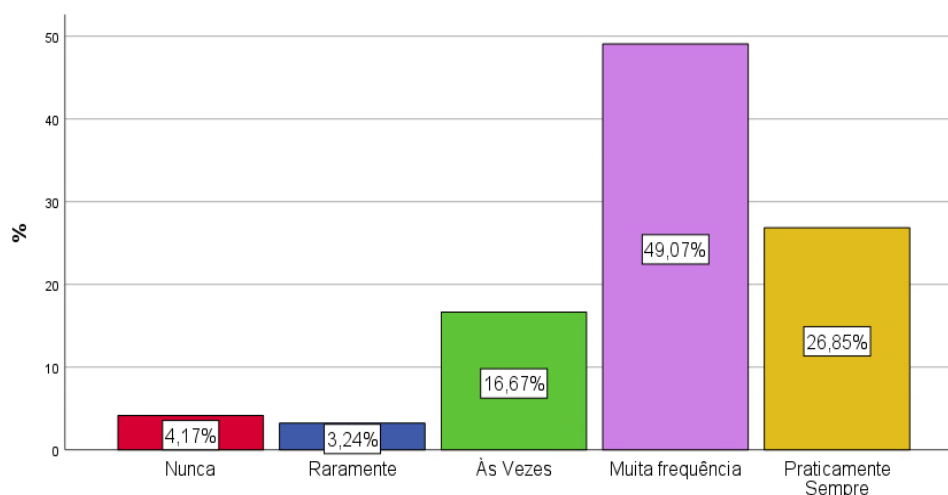


Figura 14: Com que frequência trabalha ao domingo?

Por último, também através da média e de um gráfico de frequências, serão expostos os resultados da Q21, “Qual é o impacto no seu tempo em família, do seu horário incluir o trabalho ao domingo?”.

As respostas a esta questão, expressas na figura 15, mostram que 40,74% dos inquiridos consideram que o facto do seu horário incluir o trabalho ao domingo tem um impacto “Negativo” no seu tempo em família, assim como 35,65% consideraram esse impacto “Muito Negativo”, sendo estas duas as respostas que obtêm a maioria das respostas. No entanto, também 18,06% consideraram que o facto de trabalhar ao domingo era “Indiferente” para o seu tempo em família, 3,24% consideram ter um impacto “Positivo” e apenas 2,31% consideram que o horário com trabalho ao domingo tinha um impacto “Muito Positivo” no seu tempo em família. Além disso, importa referir também que a média obtida nas respostas dos inquiridos foi de 1,96, valor que se considerar situar-se na posição de “Negativo”, como mostra a tabela 6.

Tabela 6: Resultados da média e desvio-padrão da questão 21

	N	Média	Erro Desvio
Qual é o impacto no seu tempo em família, do seu horário incluir o trabalho ao domingo?	216	1,9583	,93666
N válido (de lista)	216		

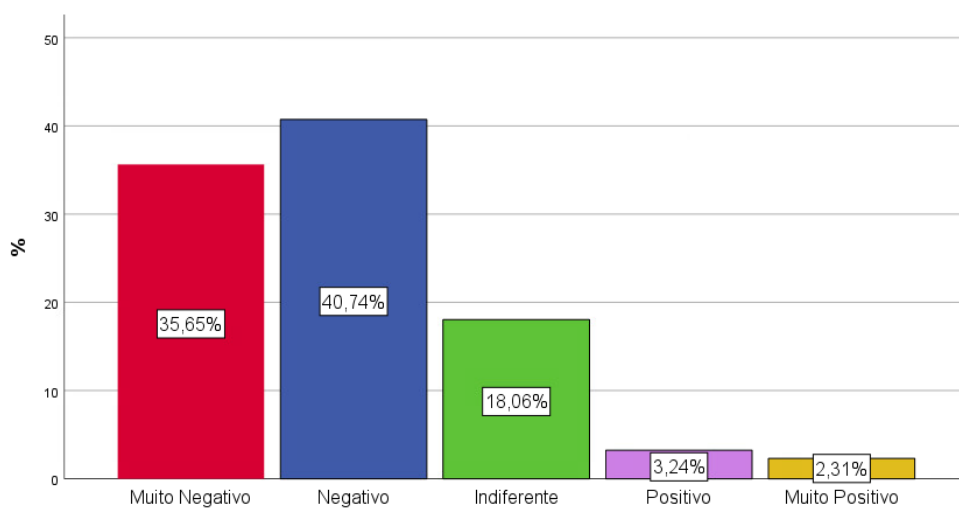


Figura 15: Qual é o impacto no seu tempo em família, do seu horário incluir o trabalho ao domingo?

Questão 4: Existe relação entre o estado civil destes trabalhadores e o impacto do trabalho por turnos rotativos, na sua vida familiar?

Para responder a esta questão realizou-se um teste de independência Qui-Quadrado, para perceber se existia independência entre as variáveis Q5 (Questão 5) “Estado-civil?” e a Q14 “Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida familiar?”. Assim, formularam-se as seguintes hipóteses: H0: O impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar é independente do estado civil dos trabalhadores; H1: O impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar não é independente do estado civil dos trabalhadores. De referir que se considerou o nível de significância de Alfa (α)= 0,05.

Ao analisarmos os dados da Tabela 7, verificamos que o valor de $\chi^2 = 26,293$ e p-value= 0,01. Deste modo, $0,01 < 0,05$, isto é, p-value < α , logo é de rejeitar H0. Assim,

os dados indicam que há dependência entre o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar e o estado civil.

Tabela 7: Resultados do teste de independência Qui-Quadrado Q5 e Q14

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	26,293 ^a	12	,010
Razão de verossimilhança	28,978	12	,004
Associação Linear por Linear	7,579	1	,006
N de Casos Válidos	216		

a. 10 células (50,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,13.

Questão 4.1: Existe relação entre a existência de filhos e o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar?

Para ser possível responder a esta questão recorreu-se à utilização de um teste de independência Qui-Quadrado, para perceber se existia independência entre as variáveis Q7 “**Tem filhos?**” e a Q14 “**Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida familiar?**”. Assim, formularam-se as seguintes hipóteses: H0: O impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar é independente da existência de filhos na vida dos trabalhadores; H1: O impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar não é independente da existência de filhos na vida dos trabalhadores. Considerou-se para o efeito o nível de significância de Alfa (α)= 0,05.

Através da análise da Tabela 8, percebe-se que os dados indicam que há dependência entre as variáveis comparadas, isto é, o valor de $\chi^2 = 23,189$ e p-value=0,00. Assim sendo, o valor de p-value < α porque $0,00 < 0,005$, logo não há dados que corroborem H0. Deste modo, percebe-se que, na amostra do estudo, há dependência entre o impacto do trabalho por turnos rotativos e a existência de filhos.

Tabela 8: Resultados do teste de independência Qui-Quadrado Q7 e Q14

Testes qui-quadrado			
	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	23,189 ^a	4	,000
Razão de verossimilhança	24,609	4	,000
Associação Linear por Linear	11,503	1	,001
N de Casos Válidos	216		

a. 2 células (20,0%) esperavam uma contagem menor que 5.
A contagem mínima esperada é 1,57.

Questão 5: O horário de trabalho prejudica a relação conjugal dos trabalhadores casados ou em união de facto?

Para responder à quinta questão de investigação, recorreu-se a uma tabela de frequências relativa aos resultados da questão 16.

De acordo com o expresso na tabela 9, 52 pessoas responderam “Não aplicável”, indicando assim que não possuíam uma relação conjugal. Deste modo, para efeitos do estudo, considera-se que o há um total de 164 inquiridos que possuem relações conjugais (casamento ou união de facto) e, desses, 103 inquiridos consideram que o seu horário de trabalho prejudica a sua relação com o seu cônjuge (valor que corresponde a cerca de 60,8%) e apenas 61 consideram que este horário de trabalho não prejudica a sua relação (correspondente a cerca de 39,2%).

Tabela 9: Tabela de frequências da Questão 16

O seu horário de trabalho prejudica a relação com o seu cônjuge?

	N	%
Sim	103	29,9%
Não	61	17,7%
Não Aplicável	52	15,1%
Total	216	100,0%

Questão 6: Existe relação entre a idade dos trabalhadores e o impacto do horário de trabalho na vida familiar e na vida social?

Para ser possível responder a esta questão recorreu-se à utilização de um teste de independência Qui-Quadrado, para perceber se existia independência entre as variáveis Q1 “**Idade**” e a Q14 “**Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida familiar?**”. Assim, formularam-se as seguintes hipóteses: H0: O impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar é independente da idade do trabalhador; H1: O impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar não é independente da idade do trabalhador. Considerou-se para o efeito o nível de significância de Alfa (α)= 0,05.

De acordo com a tabela 10, deste teste de independência obteve-se o resultado de $\chi^2=153,092$ e de p-value=0,065, por isso, p-value (0,065)> α (0,05), logo os dados indicam que não é de rejeitar H0. Assim, no universo deste estudo, percebe-se que há independência entre o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar e a idade dos trabalhadores.

Tabela 10: Resultados do teste de independência Qui-Quadrado Q1 e Q14

Testes qui-quadrado			
	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	153,092 ^a	128	,065
Razão de verossimilhança	147,838	128	,111
Associação Linear por Linear	8,683	1	,003
N de Casos Válidos	216		

a. 159 células (96,4%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,02.

Além do teste anterior, foi também necessário realizar um teste de independência Qui- Quadrado para averiguar se existe relação entre as Q1: “**Idade**” e a Q13: “**Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida social?**”. Para tal formularam-se, também, as seguintes hipóteses: H0: O

impacto do trabalho por turnos rotativos na vida social é independente da idade do trabalhador; H1: O impacto do trabalho por turnos rotativos na vida social não é independente da idade do trabalhador. Considerou-se o nível de significância $\alpha=0,05$.

De acordo com a tabela 11, percebeu-se que o resultado de $\chi^2 = 147,816$ e de $p\text{-value}=0,111$. Deste modo, $p\text{-value} (0,111) > \alpha (0,05)$, logo os dados corroboram H0. Assim sendo, no universo deste estudo, percebe-se que há independência entre o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida social e a idade dos trabalhadores.

Tabela 11: Resultados do teste de independência Qui- Quadrado Q1 e Q13

Testes qui-quadrado			
	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	147,816 ^a	128	,111
Razão de verossimilhança	132,246	128	,381
Associação Linear por Linear	13,278	1	,000
N de Casos Válidos	216		

a. 158 células (95,8%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,02.

Questão 7: Existe relação entre a existência de trabalho noturno no horário de trabalho e o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar?

Para ser possível responder a esta questão recorreu-se à utilização de um teste de independência Qui-Quadrado, para perceber se existia independência entre as variáveis Q9 “O seu regime de horário de trabalho inclui trabalho noturno” e a Q14 “Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida familiar?”. Assim, formularam-se as seguintes hipóteses: H0: O impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar é independente da existência de trabalho noturno; H1: O impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar não é independente da existência de trabalho noturno. Considerou-se para o efeito o nível de significância de Alfa (α)= 0,05.

De acordo com os dados presente na tabela 12, percebemos que $\chi^2 = 1,016$ e $p\text{-value}= 0,907$. Estes valores significam que $p\text{-value} > \alpha$, porque $0,907 > 0,05$. Deste modo, pode-se inferir que não é de rejeitar H0, o que significa que não há dependência nestas variáveis. Isto significa que, na amostra deste estudo, não existe relação de dependência

entre a existência de trabalho noturno no horário de trabalho e o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar.

Tabela 12: Resultados do teste de independência Qui-Quadrado Q9 e Q14

Testes qui-quadrado			
	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	1,016 ^a	4	,907
Razão de verossimilhança	1,052	4	,902
Associação Linear por Linear	,001	1	,974
N de Casos Válidos	216		

a. 2 células (20,0%) esperavam uma contagem menor que 5.
A contagem mínima esperada é 1,78.

Questão 8: O trabalho por turnos rotativos perturba o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional?

Para responder à oitava questão de investigação, recorreu-se à análise das questões 22 e 24.

O resultado desta questão, “De uma maneira geral, classifique o impacto que o seu horário de trabalho tem na qualidade da sua vida familiar?”, expostos na figura 16, revelam que 44,91% dos trabalhadores consideram que o seu horário de trabalho tem um impacto “Negativo” na qualidade da sua vida familiar e, 18,52% consideram esse impacto “Muito Negativo”. Além disso, 31,94% dos inquiridos considera “Indiferente” o impacto do horário de trabalho na qualidade da vida familiar, 3,70% considera “Positivo” e apenas 0,93% considera o impacto “Muito Positivo”. De referir também, que o resultado da média das respostas dos inquiridos foi de 2,23, valor que se aproxima da posição “Negativo”, visível na tabela 13.

Tabela 13: Resultados da média e desvio-padrão da questão 22

	N	Média	Erro Desvio
De uma maneira geral, classifique o impacto que o seu horário de trabalho tem na qualidade da sua vida familiar?	216	2,2361	,82676
N válido (de lista)	216		

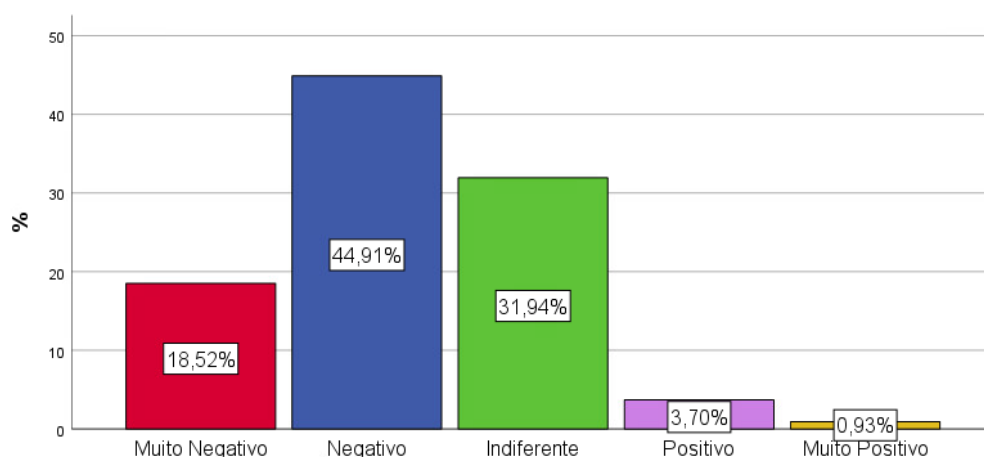


Figura 16: De uma maneira geral, classifique o impacto que o seu horário de trabalho tem na qualidade da sua vida familiar?

Além da questão 22, analisou-se também as respostas à questão 24, “O que melhoraria o equilíbrio entre a sua vida familiar e o seu trabalho, mantendo o trabalho ao fim de semana e noturno (se existir)?”.

De acordo com a figura 17, cerca de 121 dos inquiridos considerou que a “Redução do horário de trabalho” era uma forma de melhorar o equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho. Também 79 consideraram que “Mais dias de férias” eram uma solução, 69 consideraram “Aumentos do subsídio de turno” e por último, 21 inquiridos responderam “Outros motivos”. Na questão 24.1, “Se indiciou “Outros motivos” na questão anterior, indique quais”, as 21 respostas centraram-se nos seguintes motivos: Horários fixos; Equilíbrio de horários (ter folga aos fins de semana todos os meses, por exemplo); Alteração dos horários de fecho das superfícies e, por último, redução de horários ao fim de semana.

Importa também referir que nesta questão, os inquiridos podiam escolher mais que uma opção.

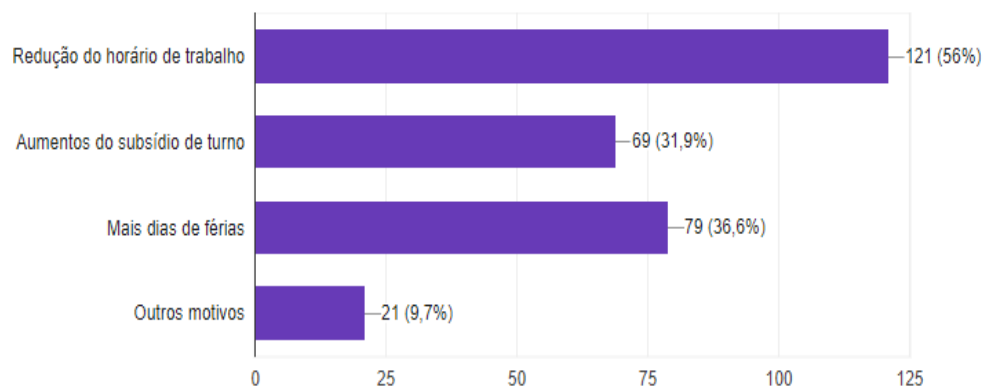


Figura 17: O que melhoraria o equilíbrio entre a sua vida familiar e o seu trabalho, mantendo o trabalho ao fim de semana e noturno (se existir)?

CAPÍTULO 4: Discussão de Resultados

No seguimento dos resultados das questões apresentados no capítulo anterior, proceder-se-á à discussão e análise dos mesmos neste capítulo. Assim, a análise será feita questão a questão, tendo em conta, também, a pesquisa bibliográfica.

Questão 1: O trabalho por turnos rotativos tem impacto na saúde dos trabalhadores?

O trabalho por turnos rotativos contribui para um certo desgaste físico e mental dos trabalhadores. Nos estudos de Costa (2010), percebe-se que este tipo de regime horário pode causar problemas gastrointestinais, hipertensão, dores de estômago, entre outros. Também no que diz respeito ao sono, Åkerstedt (2003) afirma estes horários de trabalho trazem comumente muitos distúrbios no sono. Ainda, de acordo com a Ordem dos Psicólogos (2018) este tipo de turnos resulta muitas vezes em ansiedade, irritabilidade e depressão, para os trabalhadores que os exercem. Através do estudo, elencaram-se alguns problemas de saúde mencionados na pesquisa bibliográfica, para que os inquiridos escolhessem aqueles que os trabalhadores consideravam ser fruto do seu horário de trabalho. Os resultados mostraram que, dos vários problemas elencados, os principais foram a falta de qualidade de sono, a fadiga, as dores de cabeça, as insónias e também a ansiedade. No entanto, também foram escolhidos problemas como a perda e aumento de peso os problemas gastrointestinais, a hipertensão, entre outros. Estes resultados corroboram o que foi mencionado na pesquisa, uma vez que a população inquirida no estudo acredita que estes problemas de saúde são resultado do horário de trabalho.

Questão 2: O trabalho por turnos rotativos condiciona o tempo para a vida social e familiar dos trabalhadores?

Um dos principais motivos para a análise deste tema, era perceber se este tipo de horários condicionava o tempo dos trabalhadores para a sua família e vida social, ou se existia conflito de papeis, entre o papel do trabalhador e o papel familiar, como afirma existir Greenhaus & Beutell (1985). O estudo de Mott et al. (1965), que comparou vários parâmetros da vida de homens e mulheres, de horário normal e horário por turnos, revelou que, no caso masculino/ marido, quem trabalhava por turnos avaliou mais negativamente fatores como proporcionar companhia e proteção ao conjugue, proporcionar momentos de convívio e tomada de decisão conjunta e relações sexuais. Apenas consideraram mais

vantajoso no horário de turnos o apoio na vida doméstica. No caso da mulher/ esposa, o sistema de turnos dificultava a vida sexual, a companhia e suporte emocional ao conjugue e diversas tarefas domésticas.

No estudo em causa, a maioria dos inquiridos considerou que o trabalho por turnos rotativos tinha um impacto negativo ou muito negativo na sua vida social, e também um impacto negativo ou muito negativo na sua vida familiar. Neste sentido, podemos considerar que, no caso da população do estudo, os resultados vão de encontro à pesquisa bibliográfica feita.

Questão 3: O trabalho ao fim de semana, nomeadamente ao domingo, retira/condiciona o tempo dos trabalhadores para estar em família?

O horário de trabalho por turnos rotativos, no caso do setor em estudo, inclui o trabalho ao fim de semana. De acordo com Bittman (2005), o tempo de descanso ao fim de semana é insubstituível, uma vez que o autor acredita que o tempo para a vida pessoal perdido ao domingo não se consegue recuperar num dia normal de semana. O estudo de Wirtz et al. (2011) comprova que o trabalho ao fim de semana se revela prejudicial para o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Além disso, também Demerouti et al. (2004) e Fenwick & Tausig (2001) afirmam que existe maior conflito entre o trabalho e a vida familiar quando existe trabalho ao fim de semana.

No estudo realizado, os inquiridos foram questionados sobre com que frequência as suas folgas coincidem com o tempo livre da família, e a maioria das respostas indicavam que nunca ou raramente isto acontecia. Quando questionados sobre a frequência com que trabalhavam ao domingo, a maioria dos inquiridos afirmaram que trabalhavam com muita frequência ou praticamente sempre. Por último, na questão sobre o impacto do trabalho ao domingo nas suas vidas familiares, os inquiridos, na sua maioria, consideraram que trabalhar ao domingo lhes causava um impacto negativo ou muito negativo na vida familiar. Deste modo, através destas questões, percebemos que no caso da população do estudo, os resultados vão de encontro aos autores citados.

Questão 4: Existe relação entre o estado civil destes trabalhadores e o impacto do trabalho por turnos rotativos, na sua vida familiar?

Questão 4.1: Existe relação entre a existência de filhos e o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar?

Através do estudo realizado nesta investigação, tentou-se perceber se existia relação/dependência entre o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar e o estado civil dos trabalhadores e, também, se existia relação/dependência entre o impacto deste horário de trabalho e a existência de filhos. Através da análise das respostas dos inquiridos, percebeu-se que existe relação tanto para as variáveis da questão 4 como para as variáveis da questão 4.1. Estes dados corroboram as perspetivas de Staines & Pleck (1984) de que os horários de trabalho que incluam trabalho ao fim de semana ou em dias variáveis, associam-se a menos tempo na realização de papéis familiares, principalmente no tempo dedicado aos filhos, e a um maior conflito entre o trabalho e a família. Do mesmo modo, o estudo de Mott et al. (1965), feito a homens e mulheres com cônjuges, mostrou que estes avaliaram mais negativamente este horário de trabalho comparativamente ao turno normal, uma vez que consideraram criar mais dificuldades na vida sexual, na companhia, na tomada de decisões conjuntas e no suporte emocional, entre outros. De acordo com estes dados, entende-se que os resultados do estudo vão de encontro às perspetivas dos autores.

Questão 5: O horário de trabalho prejudica a relação conjugal dos trabalhadores casados ou em união de facto?

No seguimento das duas questões de investigação anteriores, através da questão 5 pretendeu-se interrogar diretamente os inquiridos que se encontravam casados ou em união de facto sobre o facto de este horário de trabalho poder prejudicar a sua relação. Na questão 4 percebemos que existe relação entre o estado civil e o impacto deste horário de trabalho e, através da análise das respostas a esta questão, percebeu-se que a maioria dos inquiridos considerou que o horário de trabalho prejudica a sua relação conjugal, corroborando os estudos dos autores Mott et al. (1965).

Questão 6: Existe relação entre a idade dos trabalhadores e o impacto do horário de trabalho na vida familiar e na vida social?

O presente estudo inquiriu trabalhadores de idades bastante distintas, situadas entre os 18 e os 58 anos. Nesse sentido, uma vez que o leque de idades era tão alargado e mesmo não tendo esta temática presente na pesquisa bibliográfica, durante a análise de resultados considerou-se pertinente perceber se a idade condicionava ou influenciava de alguma forma a opinião dos trabalhadores relativamente ao impacto deste horário de trabalho na vida familiar e social, uma vez que os mais jovens podiam considerar que este

horário não impacta a sua vida familiar porque não têm família a seu encargo, como filhos, mas podia impactar a sua vida social, e no caso dos inquiridos mais velhos acontecer o contrário. Neste sentido, depois de analisados os resultados percebeu-se que não existe relação entre estas duas variáveis, concluindo-se assim que a idade dos trabalhadores não influencia a sua percepção do impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar e na vida social.

Questão 7: Existe relação entre a existência de trabalho noturno no horário de trabalho e o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar?

Um dos principais problemas do trabalho noturno, é o transtorno que este causa no sono. Um trabalho que exerça o turno da noite, ao dormir durante o dia, pode dormir cerca de menos 4h (Kecklund, Akerstedt & Lowden, 1997; Akerstedt, 1990, 1995). Durante o dia são inúmeras as dificuldades que se encontram para dormir: mais barulho, mais luz, o nosso sistema biológico está mais ativo, etc. (Costa, 2010). Neste sentido, tentou-se perceber se para quem exerce este tipo de turno, de alguma forma, existia relação direta influência entre o trabalho noturno e o impacto que estes trabalhadores consideravam existir na sua vida familiar por causa do horário de trabalho. No que diz respeito ao nosso estudo, através das respostas dos inquiridos percebeu-se que não existia relação entre a existência do trabalho noturno e o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar. Deste modo, na literatura percebemos que o trabalho noturno tem impactos na saúde/ sono dos trabalhadores, impactos esses diretos, no entanto não é referido que este tipo de turno possa impactar negativamente a vida familiar dos trabalhadores. No universo do estudo, percebemos que não existe relação entre a existência de trabalho noturno e o impacto que os inquiridos consideram existir na sua vida familiar. Esta não relação/não dependência, pode dever-se ao facto deste turno ter realmente impacto direto na saúde dos trabalhadores e não no restante e, também, pelo facto de no caso dos inquiridos este tipo de turno ser rotativo, ou seja, não trabalham no horário noturno todos os dias, durante todo o ano, não sendo por isso tão desgastante.

Questão 8: O trabalho por turnos rotativos perturba o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional?

O trabalho por turnos rotativos é o tipo de horário de trabalho em que os trabalhadores laboram em diferentes turnos (Costa, 1997), no fundo caracteriza-se pelos horários não convencionais. Desta forma, não é muito difícil existirem complicações entre o trabalho e o ambiente familiar uma vez que este regime horário implica trabalhar

em horários que a maioria não trabalha. Silva (2007) afirma que existem dois problemas principais para quem trabalha por turnos: as relações entre os membros da família e, por outro lado a organização da vida doméstica. Neste seguimento, no caso da população do estudo, quando questionados qual o impacto que o horário de trabalho que exercem tem na qualidade da sua vida familiar, a maioria disse ser um impacto negativo ou muito negativo. Além disso, concluiu-se também que a maioria dos inquiridos afirma que a redução de horário de trabalho seria uma forma de melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, mantendo-se o trabalho ao fim de semana e noturno. Assim, no caso do estudo realizado, percebeu-se que este tipo de horário de trabalho perturba o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, corroborando as ideias dos autores supracitados.

CAPÍTULO 5. Conclusões

No final da realização deste estudo, e da análise dos resultados obtidos, foi possível elaborar algumas conclusões.

No que diz respeito ao impacto do horário de trabalho por turnos rotativos na saúde dos trabalhadores, conclui-se que a irregularidade deste tipo de horários pode resultar, principalmente, em problemas como dores de cabeça, falta de qualidade de sono, fadiga, insónias e ainda em ansiedade. Também outros problemas foram assinalados como resultantes do horário de trabalho, embora não com tanta frequência, como perda e aumento de peso e a hipertensão. Assim, de uma forma geral entendeu-se que este horário de trabalho tem impacto negativo na saúde dos trabalhadores em estudo.

Ao analisarmos os impactos gerados por este horário de trabalho na vida social e familiar, através de uma questão direta sobre este assunto, percebeu-se que houve uma grande tendência, a maioria, de os trabalhadores considerarem que o trabalho por turnos rotativos lhes causa um impacto negativo ou muito negativo na sua vida social e também familiar.

Além disto, também foi possível averiguar se o facto de este horário de trabalho incluir o trabalho ao domingo condicionava ou limitava de alguma forma a vida familiar dos trabalhadores, mais concretamente se lhes retirava tempo em família. Desta forma, entendeu-se que a maioria dos trabalhadores trabalha com frequência a domingo e consideravam que esta característica deste tipo de horário de trabalho lhes causava um impacto negativo ou muito negativo na vida familiar. Conclui-se assim que o facto de trabalharem ao domingo retira e condiciona o tempo em família destes trabalhadores.

No que concerne à vida pessoal dos trabalhadores, também foi possível entender que o estado civil influenciava a forma como os trabalhadores consideravam que este horário de trabalho impactava a sua vida familiar, da mesma forma que também se concluiu que o facto de os trabalhadores terem filhos influenciava a forma como consideravam impactante o trabalho por turnos rotativos na sua vida em família. No seguimento desta perspetiva e do estado civil dos trabalhadores, pudemos compreender que os trabalhadores, que se encontram casados ou em união de facto, consideram que o horário de trabalho que realizam prejudica a sua relação conjugal.

Já no que diz respeito à idade dos trabalhadores, a análise feita, deste estudo, concluiu que não existe relação/ influência, entre a idade dos trabalhadores e o impacto do trabalho por turnos rotativos na sua vida familiar e social. Da mesma maneira, também se concluiu que o trabalho noturno, apesar das consequências que tem na saúde, neste estudo, não tem relação/ influência no que os trabalhadores consideram ser impactante para a sua vida familiar.

Por fim, percebeu-se que este tipo de horário de trabalho perturba o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, que consideravam que este tipo de horário, mantendo condições como o trabalho noturno (no caso de já existir) e o trabalho aos fins de semana, só melhoraria com a redução do horário, ou mais dias de férias, por exemplo. Assim, de uma forma geral, pudemos concluir que o horário de trabalho por turnos rotativos, no que diz respeito ao setor do retalho alimentar analisado neste estudo, tem um impacto negativo na vida familiar dos trabalhadores.

CAPÍTULO 6. Limitações do estudo e sugestões para futuras investigações

Uma das limitações deste estudo é o facto de este ser restringido apenas a um dos setores abrangidos por este tipo de horário de trabalho. Apesar de nos dar a perceber quais as perceções dos trabalhadores do mesmo, não é possível uma extrapolação no geral uma vez que não se sabe quais as condicionantes e diferenças de perceção de trabalhadores de outros setores.

Além disso, outra limitação deste estudo trata-se do mesmo ter uma amostra um pouco pequena. Mesmo sendo uma investigação restringida a um único setor, um maior número de inquiridos permitiria uma extrapolação mais fiável e correta.

Ainda se pode apontar como limitação o questionário utilizado. O facto do mesmo conter em grande maioria questões de resposta fechada, e também questões de resposta de carácter não obrigatório, pode ter condicionado ou enviesado algumas respostas.

Para futuras investigações, recomenda-se o estudo, no mesmo setor, mas com uma maior abrangência, isto é, uma amostra mais representativa, com mais inquiridos, de forma a permitir uma extrapolação mais fidedigna.

Além disso, seria bastante interessante uma investigação futura ser realizada em todos os setores que são abrangidos por este tipo de horário de trabalho, de forma a perceber se o próprio setor de trabalho influencia a perceção dos trabalhadores sobre o impacto deste horário na sua vida.

Por último, seria também vantajoso elaborar um estudo comparativo entre trabalhadores com horários de trabalho por turnos rotativos e horários de trabalho de turno normal, para haver uma melhor perceção sobre as diferenças de ambos na vida pessoal dos trabalhadores.

Referências Bibliográficas

- Akerstedt, T. (1990). Psychological and psychophysiological effects of shift work. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 16, 67–73.
- Akerstedt, T. (1995). *Work hours, sleepiness and the underlying mechanisms*.
- Åkerstedt, T. (2003). Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occupational Medicine*, 53(2), 89–94. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg046>
- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2016). *Unusual and Unsocial? Effects of Shift Work and Other Unusual Working Times on Social Participation*. 1–202. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2>
- Barton, J., Folkard, S., Smith, L., & Poole, C. J. M. (1994). *Effects on health of a change from a delaying to an advancing shift system*. 749–755.
- Barton, J., Folkard, S., Smith, L. R., Spelten, E., & Totterdell, P. A. (2007). Standard Shift work index manual. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.
- Bittman, M. (2005). Sunday Working and Family Time. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 16(1), 59–81. <https://doi.org/10.1080/10301763.2005.10722031>
- Costa, G. (1996). *The impact of shift and night work on health*. 27(1).
- Costa, G. (1997). *THE PROBLEM : SHIFTFWORK*. 14(2), 89–98.
- Costa, G. (2010). Shift work and health: Current problems and preventive actions. *Safety and Health at Work*, 1(2), 112–123. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.112>
- Cruz, C., Boquet, A., Detwiler, C., & Nesthus, T. (2003). Clockwise and counterclockwise rotating shifts: effects on sleep duration, timing, and quality. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 74, 606–614.
- Cruz, C., Detwiler, C., Nesthus, T., & Boquet, A. (2003). Clockwise and counterclockwise rotating shifts: effects on sleep duration, timing, and quality. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 74, 597–605.
- Cruz, C., & Rocco, P. (1995). *Sleep Patterns in Air Traffic Controlers Working Rapidly*

Rotating Shifts: A Field Study.

- da Silva, I. S. (2012). *As condições de trabalho no trabalho por turnos* (C. Editores (Ed.); Vol. 66).
- Demerouti, E., Geurst, S., Bakker, A., & Euwema, M. (2004). *The impact of shiftwork on work – home conflict , job attitudes and health.* 47, 37–41.
<https://doi.org/10.1080/00140130410001670408>
- Fagan, C. (2001). *The Temporal Reorganization of Employment and the Household Rhythm of Work Schedules.* 9(2).
<http://hjb.sagepub.com.proxy.lib.umich.edu/content/9/2/183.full.pdf+html>
- Fenwick, R., & Tausig, M. (2001). Scheduling Stress Family and Health Outcomes of Shift Work and Schedule Control. *American Behavioral Scientist.*
<https://doi.org/10.1177/00027640121956719>
- Finn, P. (1981). The effects of shiftwork on the lives of employees. *Monthly Labor Review,* 31–35.
- Folkard, S., Minors, D. S., & Waterhouse, J. M. (1985). Chronobiology and shift work: Current issues and trends. In *Chronobiologia* (Vol. 12, Issue 1, pp. 31–54). Associated Chronobiologia Researchers.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review,* 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- HSE. (2006). Managing Shiftwork. *Proceedings of the Human Factors Society Annual Meeting,* 32(13), 766–766. <https://doi.org/10.1518/107118188786762261>
- ILO. (2004). *Shift work.* WT-8, 1–4. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170713.pdf
- Kecklund, G., Åkerstedt, T., & Lowden, A. (1997). Morning work: Effects of early rising on sleep and alertness. *Sleep,* 20(3), 215–223.
<https://doi.org/10.1093/sleep/20.3.215>
- Knauth, P. (1996). Designing better shift systems. *Applied Ergonomics,* 27(1), 39–44.
[https://doi.org/10.1016/0003-6870\(95\)00044-5](https://doi.org/10.1016/0003-6870(95)00044-5)

- Knauth, Peter. (1997). Changing schedules: Shiftwork. *Chronobiology International*, 14(2), 159–171. <https://doi.org/10.3109/07420529709001153>
- Knutsson, A. (2003). Health disorders of shift workers. *Occupational Medicine*, 53(2), 103–108. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg048>
- Lavie, P., Tzischinsky, O., Epstein, R., & Zomer, J. (1992). *Sleep-wake cycle in shift workers on a " clockwise " and "counter-clockwise " rotation system. August.*
- Luyat, M., Domino, D., & Noël, M. (2008). *Direction of shift rotation among three-shift workers in relation to psychological health and work-family conflict.* 6(4), 247–250.
- Monk, T., & Folkard, S. (1992). *Making Shiftwork tolerable* (2018th ed.). Taylor and Francis.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 08–19. <https://doi.org/10.1590/s0034-75902001000300002>
- Mott, P., Mann, F., McLoughlin, Q., & Warwick, D. (1965). *Shift Work: The Social, Psychological, and Physical Consequences.*
- Ordem dos Psicólogos. (2018). *O Trabalho Noturno e por Turnos enquanto Riscos Psicossociais.*
http://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/o_trabalho_nocturno_e_por_turnos_enquanto_rp.pdf
- Pilcher, J., Lambert, B., & Huffcutt, A. (2000). Differential Effects of Permanent and Rotating Shifts on Self-Report Sleep Length: A Meta-Analytic Review. *Sleep Deprivation: Basic Science, Physiology and Behavior, November 2004*, 81–101. <https://doi.org/10.1201/b14428-9>
- Presser, H. B. (2000). Nonstandard work schedules and marital instability. *Journal of Marriage and Family*, 62(1), 93–110. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00093.x>
- Rocha, H. (2020). *Percepções e Experiências do Trabalho por Turnos: Estudo de Caso.*
- Rutenfranz, J., Colquhoun, W. P., Knauth, P., & Ghata, J. N. (1977). Biomedical and psychosocial aspects of shift work. A review. *Scandinavian Journal of Work*,

- Environment and Health*, 3(4), 165–182. <https://doi.org/10.5271/sjweh.2777>
- Shen, J., & Dicker, B. (2008). *The impacts of shiftwork on employees*. 5192(April). <https://doi.org/10.1080/09585190701799978>
- Shiffer, D., Minonzio, M., Dipaola, F., Bertola, M., Zamuner, A. R., Vecchia, L. A. D., Solbiati, M., Costantino, G., Furlan, R., & Barbic, F. (2018). Effects of clockwise and counterclockwise job shift work rotation on sleep and work-life balance on hospital nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1–10. <https://doi.org/10.3390/ijerph15092038>
- Shon, Y., Ryu, S., Suh, B., Kim, S., Kim, W., Son, H., Kim, H., & Jeong, H. (2016). Comparison of sleep quality based on direction of shift rotation in electronics workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 1–8. <https://doi.org/10.1186/s40557-016-0122-3>
- Silva, I. M. (2007). *Adaptação ao Trabalho por Turnos* (Vol. 1, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252><http://dx.doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252>
- Smith, C. S., Folkard, S., & Fuller, J. A. (2003). Shiftwork and working hours. In *Handbook of occupational health psychology*. (pp. 163–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-008>
- Staines, G. L., & Pleck, J. H. (1984). *Nonstandard Work Schedules and Family Life*. 69(3).
- Wirtz, A., Nachreiner, F., & Rolfes, K. (2011). Working on Sundays-effects on safety, health, and work-life balance. *Chronobiology International*, 28(4), 361–370. <https://doi.org/10.3109/07420528.2011.565896>

Anexos

Anexo I

O presente questionário surge como meio de investigação para a elaboração da Tese de Mestrado para a obtenção do grau de Mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Assim, através do mesmo pretende-se estudar o impacto do trabalho por turnos rotativos na vida familiar dos trabalhadores, usando para o efeito os trabalhadores do setor do retalho alimentar, nomeadamente de super e hipermercados. As respostas ao presente questionário são anónimas, e os dados serão utilizados, unicamente, para os fins da investigação em causa.

Obrigada pela colaboração.

Sofia Teixeira

1. Idade:

2. Género:

3. Habilitações literárias:

a) 1º ciclo:

b) 2º ciclo:

c) 3º ciclo:

d) Ensino secundário:

e) Licenciatura:

f) Mestrado:

g) Doutoramento:

4. Tipo de horário de trabalho:

a) Regime turnos rotativos:

b) Regime de turnos fixos:

c) Regime de turno normal:

5. Estado civil:

a) Solteiro:

b) Casado:

c) União de facto:

d) Divorciado:

6. Se respondeu casado/união de facto indique o tipo de horário de trabalho do seu conjugue:

- a) Regime turnos rotativos:
- b) Regime de turnos (fixos):
- c) Regime de turno normal:

7. Tem filhos/as?

6.1 Se sim, quantos/as?

8. Há quanto tempo trabalha neste regime horário?

9. O seu regime de horário inclui trabalho noturno?

- a) Sim:
- b) Não:

10. A rotação do seu turno varia com que frequência?

- a. Dia:
- b. Semana:
- c. Mês:

11. Dos seguintes problemas, quais considera que podem ser resultado do seu horário de trabalho?

- Insónias
- Falta de qualidade no dono
- Fadiga
- Hipertensão
- Ansiedade
- Dores de cabeça
- Azia
- Dores de estômago
- Alterações de apetite
- Aumento ou perda de peso
- Problemas cardiovasculares
- Problemas de estômago ou intestinais

12. Quais dos seguintes problemas o afetam ou já afetaram?

- Insónias
- Falta de qualidade no sono
- Fadiga
- Hipertensão
- Ansiedade
- Dores de cabeça
- Azia
- Dores de estômago
- Alterações de apetite
- Aumento ou perda de peso
- Problemas cardiovasculares
- Problemas de estômago ou intestinais

Na secção que se segue, as respostas devem ser dadas de acordo com uma escala de 1 a 5 que, de acordo com as questões, podem tomar os seguintes significados:

1- Muito Negativo

2- Negativo

3- Indiferente

4- Positivo

5- Muito Positivo

1- Nunca

2-Raramente

3- Às vezes

4-Muita frequência

5- Praticamente sempre

13. Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida social:

(1-muito negativo; 2-negativo; 3-indiferente; 4-positivo; 5-muito positivo)

1 2 3 4 5

14. Identifique, através da seguinte escala, qual o impacto do seu horário de trabalho na sua vida familiar:

(1-muito negativo; 2-negativo; 3-indiferente; 4-positivo; 5-muito positivo)

1 2 3 4 5

15. Se o seu/sua companheiro/a também trabalha por turnos (resposta “sim” na questão 6), qual considera ser o impacto no tempo em família:

(1-muito negativo; 2-negativo; 3-indiferente; 4-positivo; 5-muito positivo)

1 2 3 4 5

16. O seu horário de trabalho prejudica a sua relação com o seu/sua companheiro/a?

Sim:

Não:

17. No caso de ter filhos ainda menores, qual o impacto que o seu horário de trabalho tem no acompanhamento escolar dos seus filhos?

(1-muito negativo; 2-negativo; 3-indiferente; 4-positivo; 5-muito positivo)

1 2 3 4 5

18. Com que frequência as suas folgas coincidem com o tempo livre da sua família:

(1-nunca; 2-raramente; 3- às vezes; 4-muita frequência; 5-quase sempre)

1 2 3 4 5

19. Com que frequência o seu horário de trabalho limita ou condiciona de fazer alguma atividade com a sua família (ex: ir jantar fora; ir ao cinema; ir à praia; ir passear)

(1-nunca; 2-raramente; 3- às vezes; 4-muita frequência; 5-praticamente sempre)

1 2 3 4 5

20. Com que frequência trabalha ao domingo?

(1-nunca; 2-raramente; 3- às vezes; 4-muita frequência; 5-praticamente sempre)

1 2 3 4 5

21. Qual é o impacto no seu tempo em família, do seu horário incluir o trabalho ao domingo?

(1-muito negativo; 2-negativo; 3-indiferente; 4-positivo; 5-muito positivo)

1 2 3 4 5

22. De uma maneira geral, classifique o impacto que o seu horário de trabalho tem na qualidade da sua vida familiar:

(1-muito negativo; 2-negativo; 3-indiferente; 4-positivo; 5-muito positivo)

1 2 3 4 5

23. Quais as suas principais razões para trabalhar por turnos?

- É o tipo de horário possível no trabalho que realizo;
- Melhor remuneração que noutros horários;
- Permite conciliar com outro emprego/estudos;
- Inexistência de outras opções de trabalho;
- Mais conveniente para conciliar com as responsabilidades domésticas;
- Outros motivos

23.1 Se indicou “outros motivos” na questão anterior, indique quais:

R.: _____

24. O que melhoraria o equilíbrio entre a sua vida familiar e o seu trabalho, mantendo o trabalho ao fim de semana e noturno (se existir):

- Redução do horário de trabalho;
- Aumento do subsídio do turno;
- Mais dias de férias;

24.1 Se indicou “outros motivos” na questão anterior indique quais:

R.: _____

25. Mudaria para um trabalho em regime de turno normal? Em que condições?

R.: _____