



Psicologia em Estudo

ISSN: 1413-7372

ISSN: 1807-0329

Universidade Estadual de Maringá

Gonçalves, Soraia; Silva, Isabel; Veloso, Ana
TRABALHO POR TURNOS E VIDA FAMILIAR E SOCIAL NA PERSPECTIVA DOS/AS FILHOS/AS
Psicologia em Estudo, vol. 25, e48999, 2020
Universidade Estadual de Maringá

DOI: <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v25i0.48999>

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287165963029>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org



Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

TRABALHO POR TURNOS E VIDA FAMILIAR E SOCIAL NA PERSPECTIVA DOS/AS FILHOS/AS

Soraia Gonçalves¹, Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-0200-5847>

Isabel Silva^{1,2}, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2931-7218>

Ana Veloso¹, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2417-2910>

RESUMO. Nos estudos sobre o impacto do trabalho por turnos nos domínios social e familiar é mais comum os efeitos serem estudados ao nível do/a trabalhador/a e na sua própria perspectiva. Tendo em consideração tal constatação, o presente estudo pretende compreender o impacto do trabalho por turnos na esfera familiar e social, tendo em conta a perspectiva dos/as filhos/as de trabalhadores/as por turnos. Participaram no estudo 19 filhos/as de trabalhadores/as por turnos. A recolha de dados foi realizada por meio de entrevista semiestruturada, tendo esta abordado temas como tempo em família, comunicação ou acompanhamento escolar. De um modo geral, os resultados indicaram a existência quer de impactos negativos (tempo em família, educação parental, acompanhamento escolar, atividades regulares, atividades pontuais e comunicação), quer de impactos positivos (acompanhamento escolar, atividades pontuais) ou, sem percepção de impacto, nas áreas avaliadas. O impacto percebido pelos/as filhos/as nas diferentes áreas avaliadas está em boa medida dependente do tipo de horário de trabalho a que está sujeito o progenitor que labora por turnos e da flexibilidade permitida ou não pela organização na gestão dos horários de trabalho (ex., possibilidade ou não de permutas).

Palavras-chave: Trabalho por turnos; vida familiar e social; perspectiva dos filhos.

SHIFT WORK AND ITS IMPACTS ON FAMILY LIFE AND SOCIAL LIFE FROM CHILDREN'S PERSPECTIVE

ABSTRACT. In researches about the impact shift work has on the social and family domains, the effects are more commonly studied from the workers perspective. Bearing this in mind, the present research intends to understand the impacts of shift work on the family and social domains in the perspective of shift workers' children. Nineteen children from shift working parents took part in this research. Data was collected through a semi-structured interview addressing topics such as family time, communication, and school support. In general, the results indicate negative effects (family time, parental education, school support, regular activities, occasional activities, and communication), positive effects (school support, follow-up occasional activities), or no effects perceived in the areas evaluated. The impacts perceived by children in the different areas evaluated are largely dependent on the parents' type of work schedule, flexibility allowed, and the management of working hours (e.g., possibility of exchange shifts or not).

¹ Universidade do Minho, Escola de Psicologia, Departamento de Psicologia Aplicada, Braga, Portugal.

² Email: isilva@psi.uminho.pt



Keywords: Shift work; family and social life; children's perspective.

TRABAJO POR TURNOS Y VIDA FAMILIAR Y SOCIAL EN LA PERSPECTIVA DE LOS/LAS HIJOS/AS

RESUMEN. En los estudios del impacto del trabajo por turnos en los dominios social y familiar es más común que sean estudiados al nivel del trabajador y en su propia perspectiva. Teniéndolo en consideración, este estudio tiene como objetivo comprender el impacto del trabajo por turnos en el ámbito familiar y social, teniendo en cuenta la perspectiva de los/as hijos/as de los trabajadores/as por turnos. La recogida de datos se realizó por intermedio de entrevista semi estructurada, abordando temas como tiempo en familia, comunicación o seguimiento escolar. De un modo general, los resultados indicaron la existencia tanto de impactos negativos (tiempo en familia, educación parental, seguimiento escolar, actividades regulares, actividades puntuales y comunicación) como de impactos positivos (seguimiento escolar, actividades puntuales) o, sin percepción de impacto, en las áreas evaluadas. El impacto decepcionado por los/as hijos/as en las diferentes áreas evaluadas esta depende en gran parte del tipo de horario de trabajo del progenitor que trabajo por turnos y de la flexibilidad permitida o no por la organización en la gestión de los horarios de trabajo (ej. Posibilidad o no de permutas).

Palabras clave: Trabajo por turnos; vida familiar y social; perspectiva de los hijos.

Introdução

Horários de trabalho e trabalho por turnos

Globalmente, assistimos a um aumento constante pela procura de serviços e produtos, que tem, por conseguinte, aumentado a competitividade entre os vários tipos de organizações, forçando-as frequentemente a expandir a sua produtividade (Winkler, Mason, Laska, Christoph, & Neumark-Sztainer, 2018). No sentido de acompanhar tal expansão, registraram-se também alterações nos horários de trabalho, particularmente, um crescimento dos horários designados como 'atípicos' (i.e., diferentes do horário de trabalho convencional). Esta designação tem sido utilizada como referência a todos os horários que diferem do horário mais convencional de trabalho – segunda a sexta-feira, das 09h às 17h – e que, normalmente, envolve trabalhar em horários noturnos, rotativos e durante o fim de semana (Winkler et al., 2018). Inserido nos horários de trabalho atípicos encontra-se o trabalho por turnos. Dado que o estudo a seguir apresentado foi realizado em Portugal, refira-se à definição de trabalho por turnos que consta no Decreto-lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009, a qual regula o Código de Trabalho português. Em tal legislação, trabalho por turnos é definido como:

Qualquer organização do trabalho em equipe em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas (Artigo 220º).

Na legislação citada foram também definidas regras de proteção para os trabalhadores por turnos, sendo exemplo destas, os turnos de trabalho serem organizados,

dentro do possível, conforme a preferência dos trabalhadores, a duração do trabalho de cada turno não poder ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho ou o trabalhador só poder trocar de turno após o dia de descanso semanal (Artigo 221º). Segundo o Eurostat (2020), em 2018, 18.3% dos trabalhadores dos 28 estados-membro da União Europeia trabalhavam por turnos, ao passo que Portugal registrava 19,1% trabalhadores por turnos no total de trabalhadores registrados no país.

Impacto do trabalho por turnos em nível familiar e social

Vários estudos (e.g., Barnett & Gareis, 2007; Jensen, Larsen, & Thomsen, 2018; Lindsay & Maher, 2014; Mott, Mann, McLoughlin, & Warwick, 1965; Strazdins, Korda, Lim, Broom, & D'Souza, 2004; West, Mappedzahama, Ahern, & Rudge, 2012) têm sido realizados no sentido de identificar as vantagens e desvantagens do trabalho por turnos.

Entre os 'aspectos positivos', são referidos os benefícios de âmbito econômico e da reorganização temporal (Strazdins, Clements, Korda, Broom, & D'souza, 2006; West et al., 2012), maior partilha de papéis entre os integrantes do casal (Lindsay & Maher, 2014) e mais tempo livre para conviver com os filhos (Strazdins et al., 2004; Tausig & Fenwick, 2001; West et al., 2012). Por exemplo, no estudo de Barnett e Gareis (2007), realizado nos Estados Unidos, com 55 enfermeiras casadas e com filhos, que trabalhavam em dois horários de trabalho diferentes ('turno diurno' – 07h às 15h e 'turno da tarde' – 15h às 23h), os resultados indicaram que o turno de trabalho da mãe era um preditor significativo do tempo que os pais passavam com os seus filhos. Especificamente, os resultados indicaram que quando as mães trabalhavam no turno da tarde, os pais passavam mais tempo com os seus filhos do que quando as mães trabalhavam no turno diurno. Porém, não foram encontradas diferenças significativas no tempo que as mães passavam com os seus filhos, em função do seu turno de trabalho. Os horários de trabalho não convencionais podem também ser vantajosos para pais que coabitem na mesma casa pois permitem que um deles esteja disponível para cuidar dos filhos enquanto o outro se encontra no trabalho.

Quanto aos 'aspectos negativos', os mais realçados estão associados ao trabalho noturno e ao trabalho realizado em horários socialmente valorizados (e.g., fim de semana). Daqui acrescem consequências em três domínios principais: saúde como queixas de sono, social e familiar como dificuldades acrescidas de participação em atividades sociais e, ainda, de âmbito organizacional como a redução da segurança (Silva, Prata, & Ferreira, 2014).

Na generalidade, a investigação que estuda os efeitos do trabalho por turnos nos domínios social e familiar é mais escassa em comparação com aquela que investiga os efeitos em relação à saúde (Matheson, O'Brien, & Reid, 2014). Não obstante tal fato, a investigação acerca do impacto do trabalho por turnos na vida familiar tem comprovado a existência de várias áreas afetadas. Alguns estudos (Mills & Taht, 2010; White & Keith, 1990) apontam a relação conjugal como sendo uma destas áreas, ainda que os resultados encontrados não sejam consistentes. Por exemplo, no estudo de White e Keith (1990), os resultados indicaram que nos casais em que um dos cônjuges trabalhava por turnos, existia maior probabilidade de divórcio, o casal passava menos tempo junto e existia menor satisfação conjugal. Outro estudo, de Mills e Taht (2010), analisou o impacto dos horários de trabalho não convencionais na qualidade da relação de casais holandeses, tendo estes sido agrupados nas seguintes categorias: 'turno da manhã fixo' – quando a maior parte das horas de trabalho eram entre as 08h-16h; 'turno da tarde fixo' – 16h-24h; 'turno da noite fixo' – 24h-08h e 'horário variável' – quando não conseguiam identificar um padrão no

horário de trabalho. Os resultados indicaram que apenas a categoria 'horário variável' teve impacto claro na qualidade do relacionamento do casal e que o apoio do parceiro constituía um fator crucial na manutenção de bons relacionamentos. Uma das variáveis que pode também moderar estes efeitos negativos do trabalho por turnos nas famílias deve-se à escolha ou não do trabalhador por este tipo de horário. Por exemplo, alguns pais têm a possibilidade de escolher trabalhar por turnos e de escolher o turno em que querem trabalhar para poderem passar o dia com os seus filhos (Strazdins et al., 2004; Tausig & Fenwick, 2001), enquanto outros trabalham por turnos por ser uma exigência do trabalho (Bihan & Martin, 2004).

Tal como as mudanças ocorridas na organização do tempo do trabalho, também as famílias têm vindo a modificar-se, ao longo dos anos, como a entrada da mulher no mercado de trabalho ou a transformação da composição dos agregados familiares. Por exemplo, em 1974, cerca de 1,4 milhão de mulheres trabalhavam em Portugal, ao passo que, em 2019, laboravam cerca de 2,4 milhões, tendo havido aumento de 1 milhão de mulheres empregadas no espaço de 45 anos (Pordata, 2020). Segundo Oláh, Kotowska e Ritcher (2018), estas mudanças podem desencadear conflitos no desempenho dos papéis familiares e nas relações estabelecidas entre os integrantes do mesmo agregado familiar. Os relacionamentos, sejam estes conjugais ou parentais, necessitam de atividades em conjunto como jantares ou passeios de fim de semana onde seja possível construir intimidade, dar e receber apoio ou até, reparar conflitos quando estes existam (Strazdins et al., 2006). Neste sentido, outro fato verificado nos estudos com famílias de trabalhadores por turnos é que estas passam menos tempo juntas, interferindo assim nas rotinas (e.g., refeições familiares) e atividades familiares importantes para a manutenção da proximidade familiar (Tai et al., 2014). Esta falta de tempo em família advém do fato de as horas que o trabalhador por turnos tem disponíveis serem, muitas vezes, incompatíveis com as dos restantes familiares. Para além disto, pelos problemas relacionados com a quantidade e qualidade do sono dos trabalhadores por turnos, estes sentem-se, frequentemente, com pouca energia prejudicando a sua participação em atividades familiares (Presser, 2003). Por outro lado, os trabalhadores por turnos, por vezes, tendem a abdicar do seu tempo de lazer e de descanso ou do tempo que poderiam usufruir com os seus cônjuges para estarem com os seus filhos, numa tentativa de os compensar. Esta dinâmica pode aumentar o tempo que os pais passam com os filhos, porém, pode criar certo conflito na relação conjugal (La Valle, Arthur, Millward, Scott, & Clayden, 2002).

Outra das áreas que parece ser afetada pelo trabalho por turnos é o acompanhamento escolar dos filhos. No estudo de Mott et al. (1965), os resultados indicaram que trabalhadores por turnos, comparativamente a trabalhadores em horário convencional, sentiam-se menos capazes de acompanhar com sucesso as tarefas escolares dos seus filhos, de proporcionar-lhes companhia e de lidar com questões relacionadas com o controle e a disciplina. Também La Valle et al. (2002), num estudo realizado no Reino Unido, corroboram esta ideia. Os autores constataram que comparativamente há pais com horário convencional, pais que trabalhavam em horários atípicos (e.g., noites e fins de semana), passavam menos tempo a realizar atividades com os seus filhos, tais como ler, brincar, auxiliar nos trabalhos de casa e assistir a atividades escolares.

Outros estudos (Barton, Aldridge, & Smith, 1998; Li et al., 2014; Strazdins et al., 2004) tentaram compreender o impacto do trabalho por turnos no bem-estar geral dos filhos. Por exemplo, Barton, Aldridge e Smith (1998) compararam o estado emocional dos filhos de trabalhadores por turnos com o dos filhos de trabalhadores de horários convencionais. Os

resultados indicaram que as filhas dos trabalhadores por turnos apresentavam mais sintomatologia depressiva e menor autoestima do que as filhas dos pais trabalhadores em horários convencionais. Contudo, não houve diferenças significativas nos níveis de depressão e de autoestima entre os filhos de sexo masculino de trabalhadores por turnos e os filhos deste sexo de trabalhadores em horários convencionais. No mesmo sentido, no estudo de Strazdins et al. (2004), realizado no Canadá, as famílias foram agrupadas em uma de quatro categorias, tendo em consideração o horário de trabalho dos pais: a) ambos os pais trabalham num horário de trabalho convencional (horário diurno durante a semana); b) ambos os pais trabalham em horário não convencional (turnos de fim da tarde, noite, turnos divididos ou rotativos e fins de semana); c) o pai trabalha em horário não convencional e a mãe em horário convencional; d) a mãe trabalha em horário não convencional e o pai trabalha em horário convencional. Os resultados sugeriram que o bem-estar das crianças era influenciado pelos horários de trabalho dos pais, sendo que as crianças em que um ou ambos os pais trabalhavam em horários não convencionais, apresentavam mais dificuldades emocionais ou comportamentais, comparativamente a crianças de pais trabalhadores em horários convencionais.

Em um estudo realizado na África do Sul, Sizane e Van Rensburg (2011) compararam as percepções de mães trabalhadoras no turno noturno com a percepção de mães não trabalhadoras por turnos, relativamente ao relacionamento com os seus filhos adolescentes. A mesma comparação foi realizada com as percepções dos filhos. Os resultados indicaram que os filhos das mães que não trabalhavam por turnos percepcionavam a comunicação com as suas mães como mais eficiente do que os filhos das mães trabalhadoras no turno noturno.

Em suma, a evidência disponível sugere que o trabalho por turnos realizado pelos progenitores tem repercussões em áreas como tempo em família, comunicação com os filhos ou acompanhamento escolar. Por outro lado, tal evidência é obtida a partir da própria perspectiva do trabalhador por turnos, pelo que a integração da perspectiva de terceiros – neste caso, filhos – ajudará a aprofundar a compreensão dos impactos. Tendo em conta a revisão de literatura realizada, o presente estudo pretende contribuir para a compreensão do impacto do trabalho por turnos na esfera familiar e social, considerando a perspectiva dos/as filhos/as de trabalhadores/as por turnos.

Método

Participantes

A amostra é constituída por 19 filhos de trabalhadores por turnos com idades compreendidas entre os 16 e os 24 anos ($M = 20.53$, $DP = 2.14$), dos quais 63.2% são do sexo feminino. O nível de escolaridade concluída mais frequente é o ensino secundário com 52.6%, sendo que 18 dos participantes estão, neste momento, a frequentar o ensino superior. Os/As trabalhadores/as por turnos têm idades compreendidas entre os 33 e os 56 anos ($M = 48.53$, $DP = 5.71$), dos quais 68.4% são do sexo feminino. O ensino superior é o nível de escolaridade mais representativo (36.8%). O horário de trabalho com maior número de trabalhadores/as é o rotativo (manhã, tarde, noite) com 47.3%. Os/as trabalhadores/as encontram-se na profissão atual entre os sete meses e 39 anos ($M = 16.45$, $DP = 12.37$) e o tempo de experiência no horário de trabalho varia também entre os sete meses e 39 anos ($M = 11.66$, $DP = 12.63$). Dos 19 progenitores, dez são profissionais de saúde (ex., médicos, enfermeiros, técnicos de radiologia), quatro são operários fabris, dois são administrativos e

os restantes três dizem respeito a agente da Polícia de Segurança Pública, operador de loja e empregado de mesa. Excetuando dois participantes, todos os outros já trabalharam num horário diferente do atual, sendo estes horários bastante diferentes. Em termos familiares, a composição dos agregados familiares varia entre dois e seis membros ($M = 3.63$, $DP = 0.83$).

Na Tabela 1 encontra-se uma caracterização mais detalhada da amostra.

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica e profissional dos trabalhadores/as por turnos e seus filhos

Variáveis	Trabalhador/a		Filho/a	
	n	%	n	%
Número de participantes			19	100
Idade $M (DP)^a$	48.53 (5.71)		20.53 (2.14)	
Sexo				
Feminino	13	68.4	12	63.2
Masculino	6	31.6	7	36.8
Nível de escolaridade				
1º ciclo do ensino básico ^b	1	5.3	-	-
2º ciclo do ensino básico ^b	3	15.8	-	-
3º ciclo do ensino básico ^b	3	15.8	1	5.3
Ensino secundário ^b	5	26.3	10	52.6
Ensino superior	7	36.8	8	42.1
Horário de trabalho ^c				
Rotativo (manhã, tarde e noite)	9	47.3		
Rotativo (manhã e tarde)	7	36.8		
Rotativo (noite e manhã)	1	5.3		
Fixo noite	1	5.3		
Fixo tarde	1	5.3		
Antiguidade na profissão atual $M (DP)^a$	16.45 (12.37)			
Antiguidade no horário atual $M (DP)^a$	11.66 (12.63)			

Fonte: As autoras.

Nota. ^a M (Média), DP (Desvio-padrão).

^bEstes níveis no Brasil correspondem, respectivamente, ao ensino fundamental e ensino médio.

^cPela elevada variedade dos horários praticados pelos progenitores (e.g., início e fim dos respectivos turnos), estes foram agrupados em grandes categorias.

Instrumentos

Questionário sociodemográfico e profissional

Os dados sociodemográficos e profissionais dos participantes foram recolhidos por meio de um questionário desenvolvido no âmbito do presente estudo, que tinha como finalidade recolher informação sociodemográfica dos participantes (e.g., idade, sexo),

assim como da situação profissional dos pais trabalhadores por turnos (e.g., horário, antiguidade no horário de trabalho atual).

Entrevista

O roteiro das entrevistas realizadas no presente estudo é semiestruturado e foi desenvolvido com base na revisão de literatura efetuada; tendo sido apuradas as seguintes áreas de impacto do trabalho por turnos: tempo em família (e.g., Strazdins et al., 2006; Tai et al., 2014), comunicação com os filhos (e.g., Sizane, & Rensburg, 2014), acompanhamento escolar (e.g., La Valle et al., 2002; Mott et al., 1965), acompanhamento nas atividades extracurriculares dos filhos (e.g., La Valle et al., 2002) e educação parental (e.g., Mott et al., 1965). Na descrição da entrevista realizada aos participantes foram abordados os temas: dados profissionais dos pais, percepção sobre o trabalho por turnos, outro horário de trabalho além do de turnos, áreas afetadas, avaliação retrospectiva e sugestões de medidas na própria empresa. Por fim, também foi questionado se desejavam acrescentar mais alguma informação.

Procedimento

O presente estudo foi aprovado pela Comissão de Ética da Universidade do Minho (Portugal) tendo sido atribuída a referência CE.CSH 095/2018. A divulgação do mesmo foi realizada no curso de psicologia da Universidade do Minho através dos grupos de *Facebook* dos diferentes anos (1º ao 5º ano), tendo sido também utilizada, a técnica de ‘bola de neve’. O critério de inclusão da amostra era ter pelo menos um dos progenitores a trabalhar por turnos. Foram agendados dia e horário com os participantes para a realização da entrevista, tendo esta sido realizada numa sala reservada para o efeito na Universidade do Minho. Primeiramente, foi entregue aos participantes o consentimento informado com o objetivo de reforçar o anonimato e a confidencialidade dos dados e onde foi também comunicado que a entrevista seria gravada em formato áudio e que, após a análise das transcrições, os arquivos seriam eliminados. Em seguida deu-se início ao procedimento de recolha de dados começando o participante por responder ao questionário sociodemográfico e, por fim, à entrevista. Todas as entrevistas foram gravadas na íntegra e tiveram, em média, a duração aproximada de 20 minutos. O número de entrevistas realizadas foi estipulado conforme fosse encontrada saturação teórica nos dados. Atendendo a esse critério foram realizadas 19 entrevistas.

Análise de dados

Para a análise dos dados das entrevistas foi utilizada a *template analysis* (King, 2004). Segundo o autor, essa técnica consiste na codificação de temas que o investigador considere importantes para a sua investigação e na organização dos mesmos numa estrutura hierárquica de modo a representar as relações existentes entre si. Alguns destes temas são, normalmente, definidos *a priori* mas poderão ser retirados ou introduzidos novos temas durante a análise das entrevistas (King, 2004). Na realização da *template* foram consideradas as seguintes etapas sugeridas por King e Brooks (2016): a) familiarização com os dados; b) definição dos temas *a priori*; c) codificação dos dados; d) construção da *template* inicial; e) aplicação da *template* aos restantes dados e desenvolvimento da mesma; f) aplicação da *template* final; g) interpretação da *template*. King (2004) refere

também que a *template* pode ter os níveis de codificação que os investigadores considerarem úteis para melhor compreensão da mesma e que não existe apenas uma forma possível de apresentação dos dados. Contudo, devem ser utilizadas citações diretas dos participantes para facilitar às/aos leitoras/es a interpretação dos resultados, estratégia que foi também seguida no nosso caso.

Resultados e discussão

Na Tabela 2 estão representados os temas incluídos na *template* inicial.

Tabela 2. *Template* inicial das entrevistas aos/as filhos/as dos/as trabalhadores/as por turnos

<i>Template</i> inicial
1. Percepção sobre o trabalho por turnos
2. Outro horário de trabalho além do de turnos
3. Áreas que mudariam se não trabalhasse por turnos
4. Avaliação retrospectiva
5. Medidas na própria organização

Fonte: As autoras.

A Tabela 3 diz respeito ao *template* final do tema 'Percepção do impacto do trabalho por turnos' (1) e a Tabela 4 diz respeito ao *template* final dos temas 'Outro horário de trabalho além do de turnos' (2), 'Avaliação retrospectiva' (3) e 'Medidas na própria organização' (4). Seguidamente são apresentados os resultados da interpretação da *template* final e, seguindo a sugestão acima referida por King (2004), são apresentados também trechos das entrevistas de modo a ilustrar tais resultados, estando estes identificados com P (participante), seguidos do respectivo número de 1 a 19.

Tabela 3. *Template* final do tema ‘Percepção do impacto do trabalho por turnos’
Template final

1. Percepção do impacto do trabalho por turnos

1.1. Percepção de impacto positivo

1.1.1. Majoração econômica

1.1.2. Reorganização temporal

1.1.2.1. Possibilidade de trocas/ajustamento de necessidades pontuais

1.1.2.2. Compatibilidade com outras atividades

1.1.3. Menos cansativo

1.1.4. Menos carga de trabalho

1.1.5. Acompanhamento escolar

1.1.6. Atividades pontuais

1.2. Percepção de impacto negativo

1.2.1. Não poder planejar atividades em conjunto com antecedência

1.2.2. Isolamento social

1.2.3. Perturbação dos ritmos biológicos

1.2.4. Hora de saída dependente dos colegas de trabalho

1.2.5. Mais cansativo

1.2.6. Tempo em família

1.2.6.1. Aniversários

1.2.6.2. Épocas festivas

1.2.6.3. Jantares

1.2.6.4. Vida doméstica

1.2.6.5. Atividades em conjunto

1.2.7. Acompanhamento escolar

1.2.8. Educação parental

1.2.9. Atividades regulares

1.2.10. Atividades pontuais

1.2.11. Comunicação

1.3. Sem percepção de impacto

1.3.1. Tempo em família

1.3.2. Acompanhamento escolar

1.3.3. Educação parental

1.3.4. Atividades regulares

1.3.5. Atividades pontuais

1.3.6. Comunicação

Fonte: As autoras.

As respostas ao primeiro tema, 'Percepção do impacto do trabalho por turnos' (1), permitiram identificar três perspectivas diferentes: percepção de impacto positivo (1.1), percepção de impacto negativo (1.2) e sem percepção de impacto nas áreas exploradas (1.3). Dentro do subtema percepção de impacto positivo foram referidas a majoração econômica, a reorganização temporal, sendo que aqui os entrevistados destacaram a possibilidade de troca de turno consoante alguma necessidade pontual "[...] às vezes eu precisava de ir a alguma consulta e ela pedia a alguém para trocar o turno com ela e ela vinha comigo [...]" (P11) e a compatibilidade com outras atividades como, por exemplo, ida a serviços públicos "Sim, principalmente ir aos correios ou assim, se ela trabalhasse das 9 às 5, ou das 9 às 6, se calhar não tinha tanta facilidade [...]" (P9). Ainda dentro deste subtema, alguns dos entrevistados consideraram que trabalhar por turnos era menos cansativo para o/a trabalhador/a "[...] acho que ela fica menos exausta psicologicamente e fisicamente em trabalhar por turnos do que se fizesse das 9 às 6 [...]" (P15) e que existe menor carga de trabalho durante o turno noturno "É assim, em termos de realização do trabalho é menor, é à noite, estão todos a dormir basicamente e ela tem de fazer pouca coisa [...]" (P18). Alguns participantes consideraram ainda existir impacto positivo do trabalho por turnos no acompanhamento escolar e nas atividades pontuais "[...] às vezes eu precisava de ir a alguma consulta e ela pedia a alguém para trocar o turno com ela e ela vinha comigo, por isso, acho que até dava mais vantagens continuar por turnos" (P11). Alguns destes impactos positivos como a majoração econômica e a reorganização temporal vão de encontro à literatura existente sobre as vantagens do trabalho por turnos (ex., Strazdins et al., 2006). O estudo de West et al. (2012), realizado com enfermeiras, corrobora também algumas das vantagens mencionadas pelos entrevistados, nomeadamente, o fato de ser menos cansativo para os progenitores trabalhar por turnos. Em algumas profissões, como no caso da enfermagem, as tarefas realizadas no turno da manhã tendem a exigir maior esforço físico da parte do/a profissional. Assim sendo, como refere um dos entrevistados deste estudo, trabalhar por turnos acaba por ser mais vantajoso e menos cansativo para estes trabalhadores, uma vez que não estão sempre a fazer o mesmo turno. Esta interpretação foi realizada no contexto da saúde e é adequada quando há assimetria no volume de trabalho entre diferentes turnos, mas não quando a carga de trabalho é igual (por exemplo, numa indústria onde as condições de produção tendem a ser mais homogêneas). Relativamente ao impacto positivo percebido pelos participantes nas atividades pontuais, uma possível explicação pode ser a flexibilidade existente em algumas organizações na troca de turnos com os colegas na ocasião de alguma necessidade pontual (ex., ida ao médico com o filho). Esta explicação pode também ser aplicada, em parte, ao acompanhamento escolar visto que muitos participantes referiram que os progenitores iam às reuniões escolares por conseguirem trocar de turno com os colegas. Por outro lado, dependendo do turno de trabalho, os progenitores podem estar em casa a hora em que os filhos regressam da escola e desta forma conseguem auxiliá-los nos trabalhos de casa.

No subtema 'percepção de impacto negativo' (1.2), os participantes salientaram o fato de não poderem planejar atividades em conjunto com antecedência por não saber o horário que o progenitor que trabalha por turnos irá ter "[...] ao fim e ao cabo nunca é fixo, ela sabe o horário para o mês mas depois também há trocas, não dá para planear muito para a frente, só temos aquela hora daquele mês" (P9), isolamento social por parte do/a trabalhador/a por turnos, perturbação dos ritmos biológicos, sobretudo nos horários noturnos e o fato de a hora de saída estar dependente dos colegas de trabalho, uma vez que, neste tipo de horários, muitas vezes, o trabalhador não pode sair do trabalho sem que o colega do turno seguinte chegue. Alguns dos entrevistados referiram também que

trabalhar por turnos é mais cansativo para o/a trabalhador/a “[...] ela, às vezes, anda sempre com aquele ar cansado [...] e inclusive ela uma vez desmaiou numa tarde em que estava a trabalhar, por cansaço, porque não dormiu nessa noite [...]” (P18). Os participantes consideraram ainda que o fato de o progenitor trabalhar por turnos tem impacto negativo no tempo que passam em família, nomeadamente, em aniversários, épocas festivas, jantares, vida doméstica “Pois, às vezes também não está, especialmente nos Natais” (P10); “A casa estaria mais limpa e estaria menos descontrolada do que o que está agora” (P13) e em atividades em conjunto “[...] acho que podíamos, sei lá, passear mais ao sábado, ir jantar fora, coisa que é muito raro de acontecer porque a minha mãe nunca está” (P7); no acompanhamento escolar “Sim, principalmente a nível de acompanhamento apesar de eu saber que se ele tivesse em casa ele me podia ajudar eu também não o queria chatear ou perguntar cenas porque sabia que ele estava cansado [...]” (P12); na educação parental; nas atividades regulares “Sim, geralmente sim, também como a maior parte dos jogos são ao fim de semana como eles trabalham ao fim de semana não tinham a disponibilidade de ir ver [...]” (P16); nas atividades pontuais “Agora isso de ele perder, por exemplo, eu tocava um instrumento, ele perdia as audições, concertos, não ia a isso[...]

(P8) e na comunicação entre o participante e o/a trabalhador/a por turnos “Sim, é um entrave porque muitas vezes tu queres contar alguma coisa e não dá” (P4). Alguns destes impactos negativos podem ser compreendidos pelo fato de a vida familiar e social estar, de uma forma geral, organizada em função dos horários de trabalho. Uma vez que a maior parte da população trabalha num horário diurno é natural que as atividades familiares e sociais estejam sincronizadas com este tipo de horário, o que coincide com os horários de trabalho dos trabalhadores por turnos (Silva & Bastos, 2018). Com efeito, vários estudos têm referido o impacto negativo do trabalho por turnos de que são exemplos o estudo de Silva et al. (2014) o qual indica impactos negativos em relação à saúde e à vida social e familiar; o estudo de La Valle et al. (2002) que relatou a existência de impactos negativos no tempo em família, acompanhamento escolar e no acompanhamento das atividades extracurriculares dos filhos ou o estudo de Sizane e Van Rensburg (2011) que identificou diferenças na comunicação entre mães trabalhadoras por turnos e os seus filhos adolescentes. Os resultados do presente estudo são congruentes com a literatura citada.

Contudo, como podemos verificar no subtema ‘sem percepção de impacto’ (1.3), foram também encontrados dados que sustentam que pode não existir qualquer tipo de impacto, nas áreas exploradas (tempo em família, acompanhamento escolar, educação parental, atividades regulares, atividades pontuais e comunicação). Em todas as áreas, diferentes participantes referiram não sentir qualquer tipo de impacto relativamente ao trabalho por turnos do progenitor. Por exemplo, na educação parental, um dos participantes referiu “Não porque ele mesmo tendo este horário ele tem regras e nós temos de as seguir” (P8) ou nas atividades pontuais “[...] já toquei saxofone e sempre que havia aquelas audições, concertos, ele ia sempre. Não me estou a lembrar de assim alguma ocasião que ele tenha falhado” (P14). Uma das possíveis razões para este resultado julgamos que está relacionado com o suporte organizacional percebido. Com efeito, os participantes referiram várias situações em que os progenitores trocavam de turno com os colegas de trabalho para poderem estar presentes em atividades como ‘reunião da escola’ ou ‘assistir aos concertos/espetáculos de dança dos filhos’. Além desta flexibilidade na troca de turnos, há várias práticas de gestão de pessoas que podem ser implementadas nas organizações para tentar ajudar a ultrapassar as dificuldades de adaptação ao trabalhar por turnos. Por exemplo, um estudo realizado em contexto português com cinco empresas da indústria têxtil explorou estratégias utilizadas nestas organizações suscetíveis de influenciar a

adaptação ao trabalho por turnos, tendo sido identificadas políticas ou práticas como disponibilização de transporte entre casa e a organização para os trabalhadores do turno da manhã; compensação econômica maior para os trabalhadores do turno da tarde com folgas rotativas durante os dias úteis da semana como forma de aumentar a atração e a retenção das pessoas nesse turno ou permitir aos trabalhadores a escolha do turno de trabalho aquando da sua admissão (Silva & Prata, 2015). Esta última, possibilidade de escolha do turno de trabalho, parece estar também associada à melhor aceitação e adaptação à mudança por parte do trabalhador por turnos (Barton, 1994). Carneiro e Silva (2015), num estudo realizado em contexto hospitalar, verificaram que o suporte organizacional estava positivamente relacionado com a conciliação da vida fora da organização e com a satisfação com o horário de trabalho.

No nosso estudo, os participantes referiram também (principalmente aqueles que os progenitores trabalham por turnos há vários anos) já estarem habituados a este tipo de horários e que, por essa razão, não sentem que haja impacto.

Tabela 4. *Template* final dos temas ‘Outro horário de trabalho além do de turnos’, ‘Avaliação retrospectiva’ e ‘Medidas na própria organização’

<i>Template</i> final
<p>1. Outro horário de trabalho além do de turnos</p> <p>1.1. <u>Horário normal</u></p> <p>1.1.1. Compatível com o horário dos filhos</p> <p>1.1.2. Permite maior descanso</p> <p>1.2. <u>Turno da manhã</u></p> <p>1.2.1. Compatível com o horário dos filhos</p> <p>1.2.2. Permite maior descanso</p> <p>2. Avaliação retrospectiva</p> <p>2.1. Maior impacto quando era mais novo/a</p> <p>2.2. Maior impacto atualmente</p> <p>2.3. Maior impacto independentemente da idade</p> <p>3. Medidas na própria organização</p> <p>3.1. <u>Sugestões de medidas a implementar</u></p> <p>3.1.1. Melhor organização do sistema de turnos</p> <p>3.1.2. Aumento do salário</p> <p>3.2. <u>Medidas já implementadas e que os participantes consideram positivas</u></p> <p>3.2.1. Organização do sistema de turnos</p> <p>3.2.2. Práticas de gestão dos horários de trabalho</p> <p>3.2.2.1. Possibilidade de escolha do turno</p> <p>3.2.2.2. Permutar o dia de trabalho em véspera de feriado</p>

Fonte: As autoras.

No segundo tema da entrevista, 'Outro horário de trabalho além do de turnos' (2), os entrevistados indicaram o horário normal e o turno da manhã (2.1). Os motivos subjacentes a estas duas escolhas foram os mesmos, tendo os entrevistados referido que estes horários iriam permitir maior descanso ao/a trabalhador/a "Talvez um horário em que ele pudesse ter mais tempo para descansar porque ele não tem muito, talvez o horário normal das 9 às 5..." (P8) e seriam mais compatíveis com os seus (filhos) próprios horários "Porque saia ao mesmo tempo que nós de casa e também chegava mais ou menos na mesma altura e também dava para estarmos ali algum tempo antes do jantar, fazer o jantar, estarmos juntos" (P9).

As respostas ao terceiro tema, 'Avaliação retrospectiva' (3), permitiram identificar três percepções: os que consideraram que o fato do progenitor trabalhar por turnos teve maior impacto (nas áreas exploradas anteriormente) quando eram mais novos "Acho que agora sinto menos mas tenho mais noção da falta que fez, mas agora não sinto tanto e agora é mais fácil também se eu quiser ir ter com ele" (P12), os que sentem maior impacto atualmente e os que consideraram que o impacto que sentiam quando eram mais novos é o mesmo que sentem atualmente:

Eu acho que é ela por ela. Quando era mais pequena [...] sentia a falta dela nesse sentido, de passar pouco tempo com ela mas agora sendo mais independente também dou conta como ainda moro com os meus pais, de estar em casa, às vezes, 2 dias e de só a ver durante 2 horas [...] (P10).

Por fim, as respostas ao último tema, 'Medidas na própria organização' (4), levaram, de grosso modo, à divisão de duas posições: no primeiro grupo (4.1) foram sugeridas algumas medidas que cada organização poderia implementar de forma a minimizar os efeitos negativos de trabalhar por turnos, tais como melhorar a organização do sistema de turnos, sendo um exemplo disso não trabalhar ao domingo ou ter sempre o mesmo turno em cada dia da semana "Eles podiam ter na mesma, horário rotativo mas que fosse igual ao longo da semana, por exemplo, à segunda fazer só manhã, à terça tarde, depois não trabalhar ou depois só noite" (P10) e o aumento do salário. No segundo grupo (4.2), os entrevistados falaram sobre algumas medidas que já estão implementadas e que estes consideravam positivas como, por exemplo, a organização do sistema de turnos e as práticas de gestão dos horários de trabalho. Dentro desta última, os entrevistados referiram como positivo a possibilidade de escolha do turno e a possibilidade de permutar o dia de trabalho em vésperas de feriado "[...] por exemplo, o feriado numa terça e eles não trabalhem segunda à noite para poderem passar o dia de terça com a família e trabalham na terça à noite [...]" (P2). Mais uma vez, estas medidas remetem-nos para a importância do suporte do contexto organizacional na gestão dos horários de trabalho em geral e dos horários de trabalho por turnos em particular.

Considerações finais

O presente estudo tinha como principal objetivo compreender o impacto do trabalho por turnos na esfera familiar e social, tendo em conta a perspectiva dos/as filhos/as de trabalhadores/as por turnos. De um modo geral, os resultados apontam para o fato de os entrevistados percepcionarem o trabalho por turnos como tendo impactos positivos, negativos e sem impacto nas referidas esferas.

Na interpretação dos resultados deste estudo devem ser consideradas algumas limitações, sendo uma delas, a não uniformização do horário de trabalho dos/as trabalhadores/as por turnos. Diferentes turnos de trabalho estão associados a diferentes impactos positivos e negativos. De forma a controlar esta limitação, sugere-se que estudos

futuros sejam realizados com filhos/as de trabalhadores/as por turnos em que estes tenham a mesma modalidade horária, idealmente a laboração em três turnos rotativos (manhã, tarde, noite) dado ser a esta configuração horária mais exigente, não só do ponto de vista biológico (uma vez que implica a inversão do ciclo sono-vigília aquando o turno noturno) como social (dada a exigência de ter de trabalhar ao fim de semana, período muito valorizado do ponto de vista familiar e social). Uma segunda limitação é o fato de os participantes serem, quase na totalidade, estudantes universitários e, por isso, alguns deles estudando numa cidade diferente de onde habitam. Isto faz com que durante o período letivo não estejam a viver com os pais e, por esse motivo, podem não sentir qualquer impacto do trabalho por turnos do progenitor no seu cotidiano. Assim sendo, em estudos futuros sugere-se que a amostra seja constituída por filhos/as de trabalhadores/as por turnos que estejam a coabitar com o progenitor que labora por turnos. Em síntese, dada a escassez de estudos que integrem a perspectiva dos/as filhos/as de trabalhadores por turnos, sugere-se mais investigação na temática e que a mesma procure ultrapassar as limitações anteriormente referidas.

Para além dos aspectos referidos anteriormente, estudos futuros na temática poderão: i) comparar a perspectiva dos/as filhos/as de trabalhadores/as por turnos com a perspectiva dos/as filhos/as de trabalhadores/as diurnos, acerca do impacto do trabalho por turnos na vida familiar e social e ii) comparar a perspectiva dos/as filhos/as de trabalhadores/as por turnos com a perspectiva dos/as trabalhadores/as por turnos na vida familiar e social.

Referências

- Barnett, R. C., & Gareis, K. C. (2007). Shift work, parenting behaviors, and children's socioemotional well-being: a within-family study. *Journal of Family Issues*, 28(6), 727-748. doi:10.1177/0192513X06298737
- Barton, J. (1994). Choosing to work at night: a moderating influence on individual tolerance to shift work. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 449-454. doi:10.1037/0021-9010.79.3.449
- Barton, J., Aldridge, J., & Smith, P. (1998). The emotional impact of shift work on the children of shift workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 24(3), 146-150.
- Bihan, B. L., & Martin, C. (2004). Atypical working hours: consequences for childcare arrangements. *Social Policy & Administration*, 38(6), 565-590. doi:10.1111/j.1467-9515.2004.00408.x
- Carneiro, L., & Silva, I. (2015). Trabalho por turnos e suporte do contexto organizacional: um estudo num centro hospitalar. *International Journal on Working Conditions*, 9, 142-160.
- Decreto-lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. *Diário da República*, Lisboa, n. 30/2009, I Série.
- Eurostat. (2020). Employees working shifts as a percentage of the total of employees, by sex and age (%). Recuperado de: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_ewpshi

- Jensen, H. I., Larsen, J. W., & Thomsen, T. D. (2018). The impact of shift work on intensive care nurses' lives outside work: a cross-sectional study. *Journal of clinical nursing*, 27(3-4), 703-709. doi:10.1111/jocn.14197
- King, N. (2004). Using templates in the thematic analysis of text. In C. Cassell & G. Symon (Eds.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (p. 256-270). Londres, UK: Sage.
- King, N., & Brooks, J. M. (2016). *Template analysis for business and management students*. Londres, UK: Sage.
- La Valle, I., Arthur, S., Millward, C., Scott, J., & Clayden, M. (2002). Happy families? Atypical work and its influence on family life. Bristol, UK: Joseph Rowntree Foundation.
- Li, J., Johnson, S. E., Han, W.-J., Andrews, S., Kendall, G., Strazdins, L., & Dockery, A. (2014). Parents' nonstandard work schedules and child well-being: a critical review of the literature. *The Journal of Primary Prevention*, 35(1), 53-73. doi:10.1007/s10935-013-0318-z
- Lindsay, J., & Maher, J. (2014). The intersections of work time and care time: nurses' and builders' family time economies. *Work, Employment and Society*, 28(2), 189-205. doi:10.1177/0950017013490331
- Matheson, A., O'Brien, L., & Reid, J. A. (2014). The impact of shiftwork on health: a literature review. *Journal of Clinical Nursing*, 23(23-24), 3309-3320. doi:10.1111/jocn.12524
- Mills, M., & Täht, K. (2010). Nonstandard work schedules and partnership quality: quantitative and qualitative findings. *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 860-875. doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00735.x
- Mott, P. M., Mann, F. C., McLoughlin, Q., & Warwick, D. P. (1965). *Shift work: the social, psychological and physical consequences*. Ann Arbor, MI: The University of Michigan Press.
- Oláh, L. S., Kotowska, I. E., & Richter, R. (2018). The new roles of men and women and implications for families and societies. In G. Doblhammer & J. Gumà (Eds.), *A demographic perspective on gender, family and health in Europe* (p. 41-64). Cham, CH: Cham Springer.
- Pordata. (2020). População empregada: total e por sexo. Recuperado de: <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+sexo-30>
- Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 economy: challenges for american families*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Silva, I. S., & Bastos, R. (2018). Shift work – change from semi-continuous to continuous system. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1461-1470. doi:10.1108/JOCM-11-2017-0431
- Silva, I. S., & Prata, J. (2015). Working schedules and human resource management: The case of shift work. In C. Machado & J. P. Davim (Eds.), *Human resource management challenges and changes* (p. 65-93). New York, NY: Nova Science Publishers.

- Silva, I. S., Prata, J., & Ferreira, A. I. (2014). Horários de trabalho por turnos: da avaliação dos efeitos às possibilidades de intervenção. *International Journal on Working Conditions*, 7, 68-83.
- Sizane, N. F., & Van Rensburg, E. (2011). Night shift working mothers: mutual perceptions with adolescent children. *Journal of Psychology in Africa*, 21(1), 71-78. doi:10.1080/14330237.2011.10820431
- Strazdins, L., Clements, M. S., Korda, R. J., Broom, D. H., & D'Souza, R. M. (2006). Unsociable work? Nonstandard work schedules, family relationships, and children's well-being. *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 394-410. doi:10.1111/j.1741-3737.2006.00260.x
- Strazdins, L., Korda, R. J., Lim, L. L., Broom, D. H., & D'Souza, R. M. (2004). Around-the-clock: parent work schedules and children's well-being in a 24-h economy. *Social Science & Medicine*, 59(7), 1517-1527. doi:10.1016/j.socscimed.2004.01.022
- Tai, S. Y., Lin, P. C., Chen, Y. M., Hung, H. C., Pan, C. H., Pan, S. M., ... & Wu, M. T. (2014). Effects of marital status and shift work on family function among registered nurses. *Industrial Health*, 52(4), 296-303. doi:10.2486/indhealth.2014-0009
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119. doi:10.1023/A:1016626028720
- West, S., Mapedzahama, V., Ahern, M., & Rudge, T. (2012). Rethinking shiftwork: mid-life nurses making it work. *Nursing Inquiry*, 19(2), 177-187. doi:10.1111/j.1440-1800.2011.00552.x
- Winkler, M. R., Mason, S., Laska, M. N., Christoph, M. J., & Neumark-Sztainer, D. (2018). Does non-standard work mean non-standard health? Exploring links between non-standard work schedules, health behavior, and well-being. *SSM-population Health*, 4, 135-143. doi:10.1016/j.ssmph.2017.12.003
- White, L., & Keith, B. (1990). The effect of shift work on the quality and stability of marital relations. *Journal of Marriage and the Family*, 52(2), 453-462. doi:10.2307/353039

Recebido em 02/08/2019

Aceito em 23/04/2020

Soraia Gonçalves: Mestre em Psicologia pela Universidade do Minho. Atualmente encontra-se a realizar o ano profissional júnior numa entidade desportiva.

Isabel Silva: Doutorada em Psicologia do Trabalho e das Organizações pela Universidade do Minho, onde é docente. A temática dos horários de trabalho por turnos tem constituído um dos seus principais interesses de investigação tendo várias publicações nesse domínio.

Ana Veloso: Doutorada em Psicologia das Organizações pela Universidade do Minho. Actualmente, é Professora Auxiliar na Escola de Psicologia da Universidade do Minho. Os seus interesses de investigação centram-se nos seguintes tópicos: relação de emprego, criatividade e inovação e transferência de conhecimento.