Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Carla Sofia Ribeiro Costa

Impactos do Trabalho por Turnos na Vida do Trabalhador

junho de 2019

Impactos do Trabalho por Turnos na Vida do Trabalhador
Sofia Costa

UMinho | 2019

Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Carla Sofia Ribeiro Costa

Impactos do Trabalho por Turnos na Vida do Trabalhador

Dissertação de Mestrado
Mestrado Intregado em Psicologia

Trabalho realizado sob a orientação da
Professora Doutora Isabel Maria Soares Silva

junho de 2019

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Carla Sofia Ribeiro Costa

Agradecimentos

Começo por agradecer aos meus pais e irmãs por todo o apoio, por todo o carinho e por nunca me deixarem desistir e deixar de acreditar em mim.

À minha orientadora, Professora Doutora Isabel Silva, pelo seu apoio, disponibilidade e paciência durante a elaboração deste trabalho.

Aos meus amigos que faziam questão de constantemente me lembrar que tinha uma tese para terminar e que me apoiaram neste percurso. Em especial as minhas amigas Maria Inês Silva e Bárbara Pereira, por toda a ajuda que me deram durante a realização deste trabalho e por todo o carinho e palavras de incentivo.

Aos meus amigos, e colegas de mestrado, pelos momentos partilhados em conjunto

À empresa e a todos os trabalhadores que participaram no estudo pelo seu agradável acolhimento e pelas informações que partilharam.

A todos muito obrigado!

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Carla Sofia Ribeiro Costa

Mestrado Integrado em Psicologia da Universidade do Minho

Impactos do Trabalho por Turnos na Vida do Trabalhador

Sofia Costa
Isabel Soares Silva

Resumo

Esta investigação ocorreu numa indústria de produção de cabos e procurou avaliar os impactos que o trabalho por turnos tem na vida dos trabalhadores, nomeadamente ao nível do sono, da vida fora do trabalho, e da satisfação geral com o horário de trabalho. Adicionalmente, avaliou-se também as motivações que os levam a exercer a sua atividade laboral nesse horário. A recolha de dados foi realizada através de questionário em formato papel, contando com uma amostra de 116 trabalhadores, todos eles sujeitos a um sistema de turnos com rotação semanal.

Os resultados indicam que maior satisfação com o horário de trabalho está positivamente correlacionada com a perceção de que o horário de trabalho proporciona mais tempo para atividades pessoais e sociais fora da empresa e negativamente correlacionada com problemas de sono. Os principais motivos para a manutenção deste horário de trabalho incidem na compensação económica e no tempo livre, para outras atividades, resultante desta organização do horário.

Palavras-chave: Razões para o trabalho por turnos; Satisfação Geral; Sono; Trabalho por turnos; Vida fora do Trabalho

Mestrado Integrado em Psicologia da Universidade do Minho

The impacts of shift work on the employee's life

Sofia Costa

Isabel Soares Silva

Abstract

This investigation was carried out in a cable production factory and sought to measure the impacts that shift work has on workers' lives, in terms of sleeping patterns, life outside of work, and overall satisfaction with such schedules. In addition, it was also evaluated the motivations that lead them to exercise their work activity at that time. Data collection was performed through a questionnaire in paper format, with a sample of 116 participants, who do shift work on a weekly rotation.

The results indicate that greater satisfaction with the schedule is positively correlated with the perception that this type of schedule provides more time for personal and social activities outside the workspace and negatively correlated with sleep problems. The main reasons for the maintenance of these schedules are economic compensation and the resulting free time to engage in other activities.

Keywords: Life outside of work; Motivations for shift work; Satisfaction; Sleep; Shift work.

Índice

Impactos do Trabalho por Turnos na Vida do Trabalhador 9

Metodologia..... 11

Instrumento:..... 11

Procedimentos 12

Amostra 13

Resultados 15

Discussão dos resultados 21

Referências Bibliográficas 24

Índice de Tabelas

Tabela 1. 14

Caracterização sociodemográfica e profissional 14

Tabela 2. 15

Estatísticas descritivas das dimensões 15

Tabela 3. 16

Matriz de correlações entre as dimensões estudadas 16

Tabela 4. 17

Diferenças ao entre os horários de trabalho em Função das variáveis "Sono", "Horário de trabalho e vida fora do trabalho" e "Satisfação com o horário de trabalho". 17

Tabela 5. 18

Frequências e mediana das Razões para continuar a trabalhar no seu horário atual 18

Tabela 6. 20

Vantagens e desvantagens enumeradas pelos trabalhadores 20

Impactos do Trabalho por Turnos na Vida do Trabalhador

As tendências modernas fazem prever um constante crescimento dos serviços em horários fora dos horários diurnos habituais. A "sociedade de 24 horas" está cada vez mais presente nos dias que ocorrem, pelo que as pessoas podem fazer cada vez mais as suas atividades diárias a qualquer hora do dia (Costa, 2003). No entanto, os trabalhadores que realizam os horários rotativos nem sempre conseguem adaptar-se às mudanças que este horário de trabalho pode acarretar (Fischer, 1980). Dimensões relacionadas com características individuais como o sono, a idade, a aptidão física e os comportamentos individuais (e.g., matutinos ou vespertinos, estratégias de sono), as situações familiares e de vida (e.g., estado civil; número de filhos), as condições sociais (e.g., discriminação; atividades sociais) e a organização do trabalho (e.g., horários dos turnos; tipo de rotação) (Costa, 2004), têm impacto no grau de adaptação aos diferentes turnos de trabalho.

O horário por turnos pode ser definido como o horário de trabalho que não ocorre no horário diurno habitual (Vyas et al., 2012). De acordo com os autores citados, o horário por turnos incluí os horários por turnos noturnos e rotativos, ou seja, pode ser considerado trabalhador por turnos todo aquele que realiza um horário de trabalho que inclua noites. Segundo o Código do Trabalho Português, Art°220, o trabalho por turnos é definido como "*qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas*." (Lei n°7/2009, de 12 de fevereiro, Artigo 220.° do Código de Trabalho, 2009).

O trabalho por turnos não é apenas diferente na forma como se organiza, mas também nas consequências que dele provêm (Costa, 2004). Segundo Shen e Dicker (2008), o trabalho por turnos pode representar vantagens e desvantagens para os trabalhadores tanto ao nível da saúde, familiar e vida social. Quanto a vantagens, o salário é, normalmente, mais elevado, existe a possibilidade de uma maior disponibilidade para estar com a família, para estudar ou para realizar projetos pessoais, para trabalhar com menor supervisão, a possibilidade de frequentar espaços comerciais ou desportivos em horários de menor movimento e o aumento do espírito de grupo dentro da empresa que se desenvolve em alguns casos (Rodrigues, 1998). Como desvantagens, podemos enumerar diversos fatores, sendo eles, o trabalho noturno ser considerado desgastante, visto que leva os trabalhadores a realizarem um esforço adicional para a realização do trabalho neste horário (Girondi & Gelbcke, 2011); a existência de consequências a nível familiar, da saúde e social (Silva, Teles, Araújo, Brito, Silva & Silva, 2013); os

elevados níveis de sonolência e fadiga durante o trabalho, que contribuem para uma variação do desempenho e da atenção, e consequentemente, um aumento dos erros e dos acidentes tanto no local de trabalho como na deslocação trabalho casa (Costa, 2016).

Os seres humanos são seres diurnos que possuem um ciclo sono-vigília à semelhança da grande parte dos mamíferos, isto é, durante o dia encontram-se com orientação diurna, no estado de vigília, e à noite precisam de horas de sono de forma a promover uma organização dos processos fisiológicos (Andrade, Junior, Capistrano, Teixeira, Beltrame & Felden, 2017). A alteração dos horários do sono, como acontece com os trabalhadores noturnos, faz com que os trabalhadores que desempenham este horário tenham uma diminuição no desempenho devido ao cansaço e à fadiga (Cordova, Bradford, & Stone, 2016), uma vez que o sono diurno é menor do que o noturno e ocorre em intervalos mais curtos com sobressaltos, agravando-se com o facto das condições ambientais serem diferentes durante o dia e a noite, como os ruídos e a iluminação (Pontes, 1992). Num estudo realizado por Medeiros & Ribeiro (2009), com enfermeiras, as autoras concluíram que após uma noite de trabalho, a qualidade e o número de horas de sono são prejudicadas e que grande parte das profissionais quando chegam a casa, continuam em plena atividade, realizando a lida doméstica ou cuidando dos filhos, aspetos que acabam por comprometer ainda mais a qualidade e quantidade do sono.

O trabalho por turnos acarreta problemas sociais, principalmente aos fins-de-semana, finais do dia e noite, dado que os trabalhadores desempenham um horário de trabalho diferente da restante sociedade. Num estudo realizado por Simões, Marques, & Rocha (2010), foi concluído que o trabalho por turnos tinha efeitos negativos na vida social dos trabalhadores, sendo que estes têm dificuldades em estar presentes nos convívios familiares e sair com amigos dado o turno da tarde terminar às 22h. Ao contrário do estudo referido anteriormente, Prata & Silva (2013), num estudo realizado na indústria eletrónica, referem que o facto do turno noturno só se iniciar às 23h, poderá não comprometer em demasia as atividades familiares e sociais, principalmente quando o grupo de trabalhadores é mais jovem e não tem responsabilidades a nivel familiar. O trabalho noturno é normalmente melhor aceite por trabalhadores que estão dispostos a usar as horas diurnas para realizar outras tarefas como estudar ou realizar atividades individuais (Costa, 2003). Num estudo realizado com enfermeiros, foi possível perceber que os profissionais que realizam turnos de 12 horas têm mais tempo livre para se dedicarem a si mesmos ou a atividades sociais e familiares que reforçam os vínculos afetivos e, assim, contribuem para uma melhor qualidade de vida (Oliveira, Silva, Filho, & Guido, 2016).

Os aspetos positivos e negativos do trabalho por turnos estão sempre presentes, no entanto, dependendo de vários fatores, os positivos podem ser superiores aos negativos e a satisfação no trabalho

por turnos ou noturno pode ser alcançada. Neste aspeto, as empresas têm um papel importante, pois devem promover condições e aspetos favoráveis para que os trabalhadores atinjam um maior nível de satisfação (Hamada, 2014). Num estudo realizado com vigilantes, todos os trabalhadores que exerciam funções no turno noturno fixo mostraram-se satisfeitos com o seu horário de trabalho destacando três fatores para essa satisfação: (a) temperatura ser mais agradável, (b) o salário ser superior ao diurno e (c) o tempo disponível durante o dia para realizar outras atividades (Silva et al., 2013). O suporte organizacional poderá ter influência também na satisfação com o horário de trabalho. Num estudo desenvolvido por Carneiro & Silva (2015), é referido que se as chefias se mostrarem mais flexíveis com a gestão dos aspetos referentes ao trabalho por turnos (e.g., possibilidade de realizar trocas de turnos; atenção às necessidades e preferências dos trabalhadores na definição das escalas) poderá ajudar a que exista uma diminuição das possíveis dificuldades originadas nos diferentes turnos.

Posto isto, a presente investigação tem como objetivo avaliar os impactos que o trabalho por turnos tem na vida dos trabalhadores, nomeadamente ao nível do sono, da vida fora do trabalho, da satisfação geral com o horário e as razões que os levam a exercer a sua atividade laboral nesse horário.

Metodologia

Instrumento:

Para a recolha de dados foi utilizado um protocolo que integrava várias escalas desenvolvidas ou adaptadas por Silva (2007) para o contexto português. Assim, este continha sete secções: dados sociodemográficos, informações sobre a situação profissional, escala sobre o sono, sobre o horário de trabalho e a vida fora do trabalho, a satisfação geral com o horário de trabalho e as razões que levam a escolher este horário e, por fim, uma secção destinada a comentários e sugestões relacionadas com a experiência do trabalhador por turnos. As sete secções que constituem o questionário serão detalhadas de seguida.

A informação *Sócia-demográfica* para efeitos de caracterização da amostra deste estudo, incluiu os seguintes dados: sexo, idade, nível de escolaridade e estado civil. Na secção relativa aos dados *sobre a situação profissional* foram pedidas informações relativas ao sistema de turnos, bem como a antiguidade do trabalhador no referido sistema.

Escala sobre Sono. É constituída por 4 itens (e.g., "Durante o último mês tem sentido dificuldades em adormecer?"), sendo estes respondidos numa escala tipo likert de 4 pontos (em que 1 corresponde a "Nunca" e 4 a "Frequentemente"). A análise da consistência interna (coeficiente *alpha* de *Cronbach*) desta escala indicou bons níveis de fiabilidade (α=.80).

Escala Sobre o horário de trabalho e a vida fora do trabalho. Esta escala tem como objetivo perceber a influência que o horário de trabalho tem na vida fora do trabalho do trabalhador e é constituída por 6 itens (e.g., "O seu horário de trabalho deixa-lhe tempo suficiente para estar com a familia e os amigos mais chegados..."). Os itens são respondidos numa escala de likert de 5 pontos (em que 1 corresponde a "Discordo totalmente" e 5 a "Concordo totalmente"). Obteve um coeficiente *alpha* de Cronbach de .91, que indica bons níveis de fiabilidade.

Escala sobre a Satisfação geral com o horário de trabalho. Avaliada através de itens como "Sente-se completamente satisfeito(a) com o horário de trabalho que tem" é formada por 4 itens. Os participantes respondem a cada item de acordo com uma escala de *likert* de 5 pontos (em que 1 corresponde a "Discordo totalmente" e 5 a "Concordo totalmente"). Esta escala mostrou uma consistência interna com bons níveis de fiabilidade (α=.89).

Por fim, na última secção, são listadas nove razões que levam o trabalhador a continuar no horário de trabalho atual, também identificadas no trabalho de Silva (2007), sendo que cada uma delas pode ser respondida numa escala likert de 5 pontos (em que 1 corresponde a "Não é razão" e 5 a"É uma razão forte"). De um modo geral, são referidas razões familiares (e.g., "permite uma boa combinação com os horários do resto da minha família"); económicas (e.g., "ganha-se mais dinheiro"); de saúde (e.g.,"melhor para a minha saúde"); do ambiente no trabalho (e.g., "o ambiente entre as pessoas nesse turno é bom") e do dia-a-dia do trabalhador (e.g., "mais conveniente para a vida de casa (por exemplo, tratar da casa, tratar do quintal, ir às compras).").

Procedimentos

Para a realização desta investigação foram contactadas um total 93 organizações do setor industrial do distrito do Porto. Numa primeira fase, procurou-se saber se laboravam no horário por turnos rotativos ou fixos e se estariam dispostas a colaborar na presente investigação. Deste modo, foram obtidas 16 respostas, tendo apenas uma delas sido positiva. Após receber a resposta positiva por parte de uma das empresas, foi agendada uma reunião de esclarecimento com a responsável pelos recursos

humanos da empresa para informar acerca do objetivo do estudo e esclarecer todas as dúvidas que pudessem existir por parte da empresa. No dia definido pela empresa, antes de ser dado o questionário aos trabalhadores foi assegurado, através do consentimento informado, o anonimato e a confidencialidade das suas respostas, ressaltando ainda a natureza voluntária da sua participação. Posteriormente, foram distribuídos, os questionários a todos os trabalhadores que integravam o sistema por turnos rotativos, sendo este o único requisito para participarem na investigação.

A aplicação dos questionários decorreu em meados do mês de março de 2019, tendo a recolha sido realizada no mesmo dia aos três turnos, numa sexta-feira, no final do ciclo do trabalho e no posto de trabalho de cada participante. Preenchidos os questionários, os mesmos foram recolhidos e agradeceu-se a participação do trabalhador. Após a recolha de todos os questionários, estes foram contabilizados um total de 120 questionários, correspondendo a uma taxa de devolução de 90.9%. No entanto, a amostra final é formada por 116 participantes, dado que quatro questionários apresentaram uma percentagem de valores omissos superiores a 20% optando-se pela exclusão dos mesmos, tendo em consideração as recomendações de Pestana & Gageiro (2005).

Amostra

A amostra é composta exclusivamente por trabalhadores do sexo masculino. Como é possível observar na tabela 1, a média de idades situa-se nos 39,3 anos (*DP*=9,48). A maioria dos participantes concluiu o 3º ciclo do ensino básico (38,6%) ou o ensino secundário (49.1%). Relativamente ao estado civil, a grande maioria dos trabalhadores é casada (70,4%), seguindo-se os trabalhadores solteiros, que representam 25,2% da amostra. A média de anos a trabalhar em horários por turnos é de 13,7 anos (*DP*=8,59). O sistema de trabalho é de turnos rotativos, com rotação semanal e folga aos fins-de-semana. Por exemplo, um trabalhador que trabalha na semana "um" de manhã (06-14h), de segunda a sexta-feira, na semana "dois" irá fazer o turno da tarde (14-22h), na semana "três" o turno da noite (22-06h).

Tabela 1.

Caracterização sociodemográfica e profissional

Variável	n*	%	Média	*DP*
Idade	108		39,3	9,48
Nível de escolaridade	114			
1º Ciclo do ensino básico	1	.9%		
2ºciclo do ensino básico	12	10.5%		
3ºciclo do ensino básico	44	38.6%		
Ensino secundário	56	49.1%		
Ensino superior	1	.9%		
Estado civil	115			
Solteiro	29	25.2%		
Casado	81	70.4%		
Viúvo	1	.9%		
Separado/ Divorciado	4	3.5%		
Antiguidade no horário por turnos rotativo	114		13.7	8.59
Turno de trabalho**	116			
06h-14h	38	32,8%		
14h-22h	64	55,2%		
22h-06h	14	12,1%		

* Dada a existência de valores omissos em algumas variáveis nem sempre o N=116.

** Turno de trabalho em que o trabalhador se encontrava no dia da recolha de dados.

Resultados

Na Tabela 2, são apresentadas as estatísticas descritivas das dimensões analisadas. Como é possível observar todas as escalas encontram-se a cima do valor médio da escala. A escala referente ao sono é a que possuí um valor médio de escala superior e a escala referente à satisfação com o horário de trabalho um valor médio inferior.

Tabela 2.

Estatísticas descritivas das dimensões

Dimensão	Número de itens	Amplitude possível	Amplitude observada	Média	*DP*
Sono	4	1-4	1-4	3.06	.69
Horário de trabalho e vida fora do trabalho	6	1-5	1-5	3.21	.76
Satisfação com o horário de trabalho	4	1-5	1-5	2.42	.90

Na tabela 3 são apresentados os resultados obtidos através da análise da consistência interna *(alpha de Cronbach*) e do cálculo do *Coeficiente de Spearman* (r_s), teste utilizado quando se pretende fazer a associação entre duas variáveis ordinais (Martins, 2011), das três escalas utilizadas ("Sono", "Horário de trabalho e a vida fora do trabalho" e "Satisfação com o horário de trabalho"). Os resultados indicam que maior satisfação com o horário de trabalho está positivamente correlacionada com uma maior perceção de que o horário de trabalho lhe deixa tempo para atividades pessoais e sociais fora da empresa (r_s =.333) e negativamente correlacionada com os problemas relacionados com o sono (r_s= -.336). Por último, é também possível referir que o sentido das correlações vai de acordo com a direção referida na revisão da literatura (e.g., Simões et al., 2010).

Tabela 3.

Matriz de correlações entre as dimensões estudadas

Dimensão	(1)	(2)	(3)
(1) Sono	(.85)	-	-
(2) Horário de trabalho e vida fora do trabalho	-.183	(.85)	-
(3) Satisfação com o horário de trabalho	-.336**	.333**	(.86)

$^{*}p < .05$; $^{**}p < .01$

As variáveis sociodemográficas "idade" e "antiguidade" no trabalho por turnos também foram correlacionadas com as dimensões em estudo, através do cálculo do *Coeficiente de Correlação de Spearman* (*rs*). Os resultados evidenciaram que a idade está positivamente correlacionada com os problemas relacionados com o sono (*rs*= .254*; p*=.008). Maior antiguidade no horário de trabalho por turnos também está positivamente correlacionada com problemas relacionados com o sono (*rs*= .189; *p*=.044).

Foi analisado, ainda, se existiam diferenças estatisticamente significativas entre os diferentes turnos de trabalho em função das variáveis anteriormente referidas, recorrendo-se ao teste não paramétrico *Kruskal- Wallis.* Este teste indica se há ou não diferenças entre três ou mais grupos independentes ao nível de uma variável dependente ordinal. Quando a ocorrência de resultados significativos, devemos fazer tantos testes quantos os necessários para fazer a comparação entre grupos dois a dois (Martins, 2011). Como indicam os resultados obtidos na tabela 4, é possível verificar que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os diferentes horários de trabalho que os trabalhadores estavam a exercer na semana da recolha dos dados em função das variáveis estudadas.

Tabela 4.

Diferenças ao entre os horários de trabalho em Função das variáveis "Sono", "Horário de trabalho e vida fora do trabalho" e "Satisfação com o horário de trabalho".

	Manhã Ordem média	Tarde Ordem média	Noite Ordem média	χ^2 (2)	p
Sono	61.38	55.79	63.07	.98	.614
Horário de trabalho e vida fora do trabalho	61.57	57.57	50.25	1.21	.546
Satisfação com o horário de trabalho	57.76	59.96	49.89	3.53	.171

Como se pode observar na tabela 5, a maioria dos trabalhadores considera que uma *"boa combinação com os horários da família"* (49.6%), "*ter mais tempo livre"* (47%), *"ser mais conveniente para as responsabilidades familiares"* (41.7%), *"ser mais conveniente para a vida de casa"* (44%) e o *"ambiente das pessoas no turno ser bom"* (34.5%) é, em parte, uma razão para continuar no seu horário de trabalho atual. Segundo a maioria dos participantes, *não são razões* para continuar a trabalhar no horário atual, o facto deste permitir um segundo emprego (50.4%); ser melhor para a saúde (78.4%) e/ou ser o horário que melhor se ajusta às horas que os trabalhadores gostam de se deitar e levantar (51.8%). Por fim, como *razão forte* para se manterem neste horário de trabalho, cerca de 1/3 dos trabalhadores indicou o facto de se ganhar mais dinheiro (32.8%).

Tabela 5.

Frequências e mediana das Razões para continuar a trabalhar no seu horário atual

Razões	Não é razão (1)	(2)	Em parte (3)	(4)	É uma razão forte (5)	Mediana
Boa combinação com os horários da família	35(30.4%)	16(13.9%)	57(49.6%)	6(5.2%)	1(0.9%)	3
Permite ter um segundo emprego	58(50.4%)	9(7.8%)	38(33%)	5(4.3%)	5(4.3%)	1
Ganha-se mais dinheiro	20(17.2%)	10(8.6%)	35(30.2%)	13(11.2%)	38(32.8%)	3
Melhor para a saúde	91(78.4%)	14(12.1%)	6(5.2%)	2(1.7%)	3(2.6%)	1
Permite ter mais tempo livre	19(16.5%)	22(19.1%)	54(47%)	9(7.8%)	11(9.6%)	3
Mais conveniente para as responsabilidades familiares	38(33%)	13(11.3%)	48(41.7%)	11(9.7%)	5(4.3%)	3
Mais conveniente para a vida de casa	22(19%)	20(17.2%)	51(44%)	14(12.1%)	9(7.8%)	3
É o que melhor se ajusta aos horários em que se gosta de deitar e levantar	59(51.8%)	25(21.9%)	23(20.2%)	4(3.5%)	3(2.6%)	1
O ambiente entre as pessoas do turno é bom	15(12.9%)	8(6.9%)	40(34.5%)	30(25.9%)	23(19.8%)	3

Relativamente à última questão do questionário, em que os trabalhadores podiam fazer comentários e sugestões relacionados com a experiência que têm no trabalho por turnos, dos 116 participantes na amostra, 44 responderam a esta questão. As respostas dadas foram categorizadas em "vantagens" e "desvantagens" num total de 102, criando-se um total de cinco subtemas dentro da categoria "vantagens" e nove subtemas na categoria "desvantagens".

Para além das vantagens e desvantagens enumeradas, foram dadas outras quatro respostas relevantes para a investigação realizada. Um dos trabalhadores referiu não haver flexibilidade por parte da empresa em relação aos horários referindo (*"Às vezes o dinheiro não é tudo, poderia haver por parte da empresa mais flexibilidade*"). Dois trabalhadores referiram fazer uso de medicação para dormir (e.g., *"(...) já faz mais de 5 anos que tomo medicação para dormir, venho muitas vezes trabalhar com 3 ou 4 horas de sono (...)").* E ainda, um trabalhador referiu perder a noção do tempo, chegando mesmo a ir para a empresa num horário que não era o seu (e.g., *"Cheguei a ter situações em que a meio da semana perdia a noção em que turno andava, não saber definir num determinado momento para que turno vou na proxima semana, entrar ao trabalho no turno errado (...)").*

Além das respostas anteriores, nove respostas referiam sugestões acerca do trabalho por turnos rotativos. Sete respostas referiram que a idade da reforma para os trabalhadores por turnos rotativos deveria ser antecipada, devido ao desgaste provocado por este horário de trabalho; uma resposta referiu que *"a entidade patronal deveria remunerar de acordo com o horário feito pelo trabalhador de forma a valorizar este perante outros que não efetuam este horário*" e, por fim, uma resposta indicou que os turnos rotativos deveriam ser proibidos, afirmando "*turnos sim, rotativos não*."

Tabela 6.

Vantagens e desvantagens enumeradas pelos trabalhadores

Vantagens (*n*=17)	Desvantagens (*n*=85)
Compensação económica (*n*=7)	Interferência no sono (*n*=17)
Ter tempo livre suficiente (n=6)	Desgaste físico (*n*=16)
Conseguir conciliar com a vida social (*n*=2)	Interferência na vida social e familiar (*n*=12)
Tempo para atividades físicas (*n*=1)	Interferência na saúde (*n*=12)
Disponibilidade para tratar de assuntos (*n*=1)	Interferência na alimentação (*n*=10)
	Desgaste psicológico (*n*=8)
	Mudanças de humor (*n*=6)
	Falta de compensação económica (*n*=3)
	Pouco tempo livre (*n*=1)
Exemplos de citações referidas pelos participantes	
"O que me faz continuar nos turnos rotativos é a remuneração mensal (...)"	*"É bastante difícil conciliar a vida familiar assim como alteramos semana a semana o sono, a alimentação entre outras"*
"Turnos rotativos: realmente temos mais tempo para determinadas tarefas"	*"(...) o trabalho por turnos rotativos, é bastante desgastante para as pessoas quer a nivel de saúde quer a nivel familiar. "*
	"(...) rotatividade turnos é muito desgastante; não existe horas certas para refeições; relogio humano fica alterado; dormir/descansar de dia não é a mesma coisa que descansar/dormir de noite."

Discussão dos resultados

O estudo realizado teve como propósito de analisar a relação entre o trabalho por turnos e a vida dos trabalhadores ao nível do sono, da vida fora do trabalho e da satisfação geral com o horário e as razões que os levam a exercer a sua atividade laboral nesse horário.

No mesmo sentido que a literatura acerca os efeitos do trabalho por turnos (e.g., Andrade et al., 2017; Narciso et al., 2014; Costa, 2003), no presente estudo foram encontradas evidências de que características individuais e profissionais, como a idade e a antiguidade no trabalho por turnos rotativos, podem ter influência ao nível do sono. O aumento da idade está associado a problemas de relacionados com o sono e à intolerância a longas horas de trabalho, os quais, segundo Costa (2016), são sentidos, principalmente, a partir dos 45-50 anos.

A satisfação com o horário de trabalho apresenta correlações positivas com a vida fora do trabalho. De acordo com a literatura analisada, a satisfação com a vida fora do trabalho pode dever-se à possibilidade dos trabalhadores terem maior disponibilidade para estar com a família, estudar, realizar projetos pessoais (Rodrigues, 1998), desenvolver atividades físicas e de lazer (Silva et al., 2013) e tarefas domésticas e não domésticas (Girondi & Gelbcke, 2011).

No presente estudo procurou-se também perceber quais as razões que levam o trabalhador a trabalhar no horário por turnos rotativos. Os trabalhadores não consideraram ser razões para a realização do horário por turnos rotativos a possibilidade de se ter um segundo emprego, que, segundo Medeiros et al. (2009), seria um dos motivos que poderia levar os trabalhadores a realizar este horário; o facto de ser melhor para a saúde, o que nos poderá indicar que os trabalhadores sentem o desgaste provocado pelo horário de trabalho; nem por ser o que "*melhor se ajusta aos horários que se gosta de deitar e levantar*", esta resposta pode dever-se ao facto dos seres humanos se encontrarem-se no estado de vigília durante o dia e, consequentemente, precisarem de dormir durante a noite, para que ocorra uma organização dos processos fisiológicos (Andrade et al., 2017). As razões relativas ao possuir mais tempo livre para atividades familiares, sociais e para as lidas de casa e o ambiente entre as pessoas do turno ser positivo, são consideradas como sendo, em parte, um motivo para o trabalhador exercer horários rotativos. Por fim, e ao acordo com a literatura (e.g., Rodrigues, 1998; Hamada, 2014; Oliveira et al., 2016), é considerada uma razão para trabalhar por turnos rotativos o facto dos ganhos financeiros serem superiores.

Na secção relativa às opiniões e comentários acerca desta temática, foram referidas pelos trabalhadores várias vantagens e desvantagens do trabalho por turnos rotativos. As vantagens e desvantagens encontradas foram ao encontro das razões listadas anteriormente no questionário, adaptadas do trabalho de Silva (2007), à exceção dos problemas relacionados com as alterações de humor e com a saúde psicológica, que são queixas frequentes dos trabalhadores por turnos (Costa, 2016), quando existe uma exposição recorrente a este horário de trabalho (Gaspar, Moreno & Barreto, 1998).

As vantagens mais realçadas pelos trabalhadores foram a compensação económica e ter mais o tempo livre. Quanto à compensação económica, esta resposta poderá dever-se ao facto das empresas pagarem de acordo com o art. 266º, do Código de Trabalho português, que estipula que o trabalho noturno é pago com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho prestado durante o dia. No que concerne ao tempo livre, estas respostas poderão dever-se ao facto do horário realizado pelos trabalhadores ser de rotação semanal e não exercerem ao fim-de-semana.

As principais desvantagens identificadas remeteram a questões relacionadas com o sono, que podem ser também devidas ao facto do horário de trabalho incluir trabalho noturno. Um trabalhador afirmou que quando consegue estabilizar o sono e dormir de dia, acontece a rotação, e vários referiram que já utilizam comprimidos para adormecer, o que nos pode remeter para outra das desvantagens realçadas pelos trabalhadores, a interferência na saúde, que, além da utilização de comprimidos, inclui o facto do organismo ficar mais desregulado. Por fim, outra das desvantagens, também bastante referida pelos participantes (n=12), relaciona-se com a interferência na vida familiar e social, que poderá ser explicada por questões relacionadas com o sono, uma vez que os trabalhadores relatam, principalmente, os aspetos como o mau humor para com a família e o facto de se encontrarem a dormir quando a família está desperta (e.g., ir para a escola e para o trabalho)

Limitações

Este estudo conta com algumas limitações que serão assinaladas de seguida. A principal limitação tem a ver com o tamanho e as características amostra. A amostra do estudo é relativamente reduzida, contando com 116 participantes, e constituída apenas por trabalhadores que trabalham em horários rotativos, o que impossibilitou a realização de comparações entre grupos. Desta forma, seria importante comparar os resultados de participantes de uma empresa com turnos fixos, incluindo os

noturnos, com os de participantes de uma empresa com turnos rotativos, de forma a aumentar a amostra e para que fosse possível a comparação entre os diferentes horários.

Conclusões

O trabalho por turnos tem vindo a crescer ao longo dos anos de forma a satisfazer as necessidades da sociedade (Simões et al., 2010). Este horário de trabalho embarca vantagens e desvantagens. O trabalho por turnos rotativos provoca consequências a nível familiar, social e da saúde (Zarpelao & Martino, 2014). No entanto, alguns trabalhadores preferem realizar esse horário de trabalho pela possibilidade de ter mais tempo para as atividades pessoais, familiares e sociais (Rodrigues,1998). Deste modo, os impactos que o trabalho por turnos tem no trabalhador podem promover a (in)satisfação deste.

Referências Bibliográficas

Åkerstedt, T. (2003). Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occupational medicine*, *53*(2), 89-94. doi: 10.1093/occmed/kqg046

Andrade, R. D., Ferrari Junior, G. J., Capistrano, R., Teixeira, C. S., Silva Beltrame, T., & Pereira Gomes Felden, E. (2017). Absenteísmo na indústria está associado com o trabalho em turnos e com problemas no sono. *Ciencia & trabajo*, *19*(58), 35-41.

Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: La consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, *10*, 831-839.

Cordova, P. B., Bradford, M. A., & Stone, P. W. (2016). Increased errors and decreased performance at night: A systematic review of the evidence concerning shift work and quality. *Work*, *53*(4), 825-834.

Costa, G. (2003). Shift work and occupational medicine: an overview. *Occupational medicine*, *53*(2), 83-88. doi: 10.1093/occmed/kqg045

Costa, G. (2004). Multidimensional aspects related to shiftworkers' health and well-being. *Revista de Saude Publica*, *38*, 86-91.

Costa, G. (2016). Introduction to problems of shift work. In *Social and family issues in shift work and non standard working hours*(pp. 19-35). Springer, Cham. doi: 10.1007/978-3-319-42286-2_2

Costa, E. , Morita, I., & Martinez, M. (2000). Percepção dos efeitos do trabalho em turnos sobre a saúde e a vida social em funcionários da enfermagem em um hospital universitário do Estado de São Paulo. *Cadernos de saúde pública*, *16*, 553-555.

Dinis, L. & Fronteira, I. (2015). A influência da rotação no trabalho na satisfação profissional dos enfermeiros num serviço de cirurgia. *Revista de Enfermagem Referência*, (5), 17-26. doi: 10.12707/RIV14008

Fischer, F. M. (1980). *Trabalho em turnos: alguns aspectos econômicos, médicos e sociais* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).

Gaspar, S., Moreno, C., & Menna-Barreto, L. (1998). Os plantões médicos, o sono e a ritmicidade biológica. *Revista da Associação Médica Brasileira*, *44*(3), 239-245.

Girondi, J. & Gelbcke, F. (2011). Percepção do enfermeiro sobre os efeitos do trabalho noturno em sua vida. *Enfermagem em foco*, *2*(3), 191-194.

Guerra, P., Oliveira, N. & Len, C. (2016). Sleep, quality of life and mood of nursing professionals of pediatric intensive care units. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, *50*(2), 279-285. doi: 10.1590/S0080-623420160000200015

Hamada, P. C. (2014). Motivação nos trabalhos em turnos ou noturnos. X Congresso nacional de exclência em gestão.

Lei n.º7 de 12 de Fevereiro de 2009. *Código do Trabalho – I Série*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa.

Martins, C. (2011). Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir. *Braga: Psiquilíbrios Edições*.

Martins, P., & Martins, A. (1999). O regime de horário de trabalho e a vida social e doméstica: Satisfação e estratégias de coping-Um estudo numa amostra de enfermeiros. *Análise Psicológica*, *17*(3), 529-546.

Moreno, J. & Ariza, D. (2018). Calidad de sueño del personal de enfermería. *Ciencias de la salud*, (16), 75-86. Doi: 10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.6846

Narciso, F., Teixeira, C., Oliveira, L., Koyam, R., Carvalho, A., Esteves, A. & de Mello, M. (2014). Maquinistas ferroviários: trabalho em turnos e repercussões na saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *39*(130), 198-209. doi: 10.1590/03037657000084113

Oliveira, G., Silva, R., Filho, I. & Guido, L. (2016). Influência do turno de trabalho na qualidade de vida dos profissionais de enfermagem de um hospital público do noroeste do Mato Grosso-MT. *Revista de Divulgação Científica Sena Aires*, *5*(1), 4-20.

Pestana, M., & Gageiro, J. (2005). Análise de Dados para Ciências Sociais, A Complementaridade do SPSS.[Data Analysis for Social Sciences with SPSS].), Edições Sílabo, Lisboa.

Pontes, Z. (1992). O trabalho noturno do enfermeiro: busca de significados sobre o repouso antes, durante e após o plantão. *Revista Brasileira de Enfermagem*, *45*(1), 80-87.

Prata, J. & Silva, I. (2013). Efeitos do trabalho em turnos na saúde e em dimensões do contexto social e organizacional: um estudo na indústria eletrônica. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, *13*(2), 141-154.

Ribeiro, L. M. (2009). Possibilities and limits of sleep recovery for night-nursing workers. *Revista gaucha de enfermagem*, *30*(1), 92-98.

Rodrigues, V. (1998). Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima. *R Un Alfenas*, *4*, 199-207.

Shen, J., & Dicker, B. (2008). The impacts of shiftwork on employees. *The International Journal of Human Resource Management*, *19*(2), 392-405. doi: 10.1080/09585190701799978

Silva, I. S. (2007). Adaptação ao Trabalho por turnos. Dissertação de Doutoramento. Braga: Universidade do Minho

Silva, M., Teles, L., Araújo, K., Brito, T. & Silva, J. (2013). Trabalho Diurno e Noturno: principais impactos do trabalho em turnos para a saúde de vigilantes. *Revista Organizações em contexto*, *9*(17), 183-204. doi: 10.15603/1982-8756/roc.v9n17p183-204

Simões, M., Marques, F. & de Mattia Rocha, A. (2010). O trabalho em turnos alternados e seus efeitos no cotidiano do trabalhador no beneficiamento de grãos. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, *18*(6).

Vyas, M. V., Garg, A. X., Iansavichus, A. V., Costella, J., Donner, A., Laugsand, L. E., ... & Hackam, D. G. (2012). Shift work and vascular events: systematic review and meta-analysis. *Bmj*, *345*, e4800. doi: 10.1136/bmj.e4800

Zarpelao, R. & Martino, M. (2014). A qualidade do sono e os trabalhadores de turno: revisão integrativa. *Ver Enferm UFPE*, *8*(6), 1782-90.