

Trabalho por turnos e impactos na vida familiar e social na perspetiva dos familiares dos trabalhadores

Isabel Silva, Daniela Costa, Joana Pereira, Soraia Gonçalves

¹ CICS.UNOVA.UMinho, Escola de Psicologia - Universidade do Minho (EPsi-UMinho), Braga, Portugal. Email de contacto: isilva@psi.uminho.pt, ORCID: 0000-0002-2931-7218; ² EPsi-UMinho, ORCID: 0000-0002-4534-2624; ³ EPsi-UMinho, ORCID: 0000-0002-5358-0147; ⁴ EPsi-UMinho, ORCID: 0000-0002-0200-5847

Resumo: Este trabalho pretende contribuir para a caracterização dos impactos do trabalho por turnos na vida familiar e social na perspetiva dos familiares de trabalhadores por turnos e refletir sobre possibilidades de intervenção em termos da gestão de pessoas nas organizações. São apresentados resultados parciais de três estudos empíricos realizados em Portugal, tendo dois deles questionado cônjuges de trabalhadores e o terceiro entrevistado filhos de trabalhadores por turnos. No total participaram 403 cônjuges/companheiros/as de trabalhadores por turnos, 112 cônjuges/companheiros/as de trabalhadores diurnos e 19 filhos de trabalhadores por turnos. Foi observado um impacto moderado a elevado do trabalho por turnos em diversas esferas da vida familiar e social na perspetiva dos cônjuges de trabalhadores por turnos. Também os filhos de trabalhadores por turnos referiram diversos efeitos negativos dos horários por turnos dos seus progenitores na vida familiar e social, tendo os resultados ainda apontado para a importância da flexibilidade oferecida pela organização na gestão das dificuldades. Os resultados obtidos indicam o esforço acrescido em termos familiares e sociais do trabalho por turnos em comparação com o horário diurno e reforçam o papel que as organizações podem desempenhar no processo de adaptação a este regime de trabalho.

Palavras-chave: riscos psicossociais do trabalho, trabalho por turnos, vida familiar e social, familiares de trabalhadores por turnos, gestão de pessoas.

Shift work and impacts on family and social life from the perspective of family members of workers

Abstract: This work aims to contribute to the characterization of the impacts of shift work on family and social life from the perspective of family members of shift workers. In addition to reflecting on possibilities for intervention in terms of people management in organizations. Partial results of three empirical studies carried out in Portugal are presented, two of which questioned spouses of workers and the third interviewed children of shift workers. A total of 403 spouses/partners of shift workers, 112 spouses/partners of day workers and 19 children of shift workers participated. A moderate to high impact of shift work was observed in different spheres of family and social life from the perspective of the spouses of shift workers. The children of shift workers also reported several negative effects of their parents' shift schedules on family and social life, with the results still pointing to the importance of the flexibility offered by the organization in managing the difficulties. The results obtained indicate the increased effort in family and social terms of shift work compared to daytime hours and reinforce the role that organizations can play in the process of adaptation to this work regime.

Keywords: psychosocial risks, shift work, family and social life, family members of shift workers, people management.

1. Introdução

O mundo laboral tem vindo a sofrer mudanças consecutivas devido à conjugação de vários fatores e/ou tendências mundiais como o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, a globalização da economia, o desenvolvimento tecnológico ou a competitividade dos mercados (Costa, 2003; International Labour Office [ILO], 2017). Estas alterações no mundo societal e, conseqüentemente, no mundo laboral têm vindo a preconizar a necessidade de laboração cada vez mais alargada no sentido de responder quer às exigências dos mercados quer da própria sociedade. Assim, tal aumento do tempo operacional das organizações que se pode estender até às 24 horas por dia, 365 dias por ano, tem levado a um crescimento dos horários de trabalho designados habitualmente na literatura (e.g., Costa, 2003; Presser, 2004) como “atípicos” ou “não *standard*”.

Os horários de trabalho “atípicos” caracterizam-se por serem modalidades horárias diferentes dos horários convencionais de trabalho, tipicamente definidos de segunda a sexta-feira das nove às 17 horas e a partir dos quais a sociedade se habituou a reger ao longo dos anos. De facto, se pensarmos na forma como a sociedade se vem organizando ao longo dos anos (e.g., nas sociedades agrícolas, a organização era feita com base na dicotomia dia/claro-noite/escuro) (Boulin, 1993; Hewitt, 1993), constatamos que as principais atividades estão organizadas em função dos horários convencionais de trabalho. Por exemplo, o horário escolar e o horário da maioria dos serviços públicos coincidem com os horários de trabalho exercidos nos dias úteis entre as nove e as 17 horas e o “tempo livre” é frequentemente entendido como o tempo “fora do trabalho”. Modalidades horárias como o trabalho por turnos, o trabalho noturno ou o trabalho ao fim de semana são exemplos que se enquadram nos designados horários de trabalho “atípicos”, modalidades essas que têm assumido cada vez mais uma expressão significativa. Por exemplo, segundo o *Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho* e tendo em conta os 28 Estados-Membro da União Europeia (EU-28), em 2015, 19% dos trabalhadores realizava trabalho noturno e 21% trabalhava por turnos (Eurofound, 2016). De acordo com a mesma fonte e considerando agora o período entre 2010-2015, na EU-28, houve um aumento de um ponto percentual na realização de trabalho noturno e um aumento de quatro pontos percentuais na realização de trabalho por turnos.

O presente trabalho aborda o *trabalho por turnos*. De modo particular, pretende contribuir para a caracterização dos impactos deste tipo de horário de trabalho na vida familiar e social considerando a perspetiva dos familiares (cônjuges e filhos) dos trabalhadores por turnos, perspetiva essa rara na investigação desta temática. Esta caracterização será feita a partir de resultados de investigação realizada em Portugal neste domínio e, a partir dela, este trabalho pretende contribuir também para a reflexão sobre possibilidades de intervenção no sentido de diminuir os impactos negativos identificados, em especial, ao nível do contexto organizacional.

2. Revisão da literatura

2.1. Trabalho por turnos

O trabalho por turnos enquanto modalidade horária “atípica” tende a ser definido como “uma forma de organizar as horas de trabalho diárias em que diferentes pessoas ou equipas trabalham sucessivamente para cobrir mais do que as oito horas diárias, até e incluindo as 24 horas completas” (Costa, 2003, p.84). Assim, a implementação desta

modalidade permite às organizações o alargamento do seu período de laboração, podendo nalguns casos corresponder a 24 horas por dia/365 dias por ano. Tal alargamento pode resultar de um imperativo do ponto de vista social (e.g., assegurar serviços de saúde) ou do ponto de vista técnico (e.g., impossibilidade de suster processos de fabrico num período de laboração mais reduzido), ou ainda, corresponder a uma estratégia organizacional cujo interesse central é de natureza económica (e.g., aumento da capacidade produtiva e/ou rentabilização do equipamento produtivo).

Na legislação portuguesa, 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” (Artigo 220.º, Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro).

Os sistemas de turnos, ou seja, os sistemas que permitem às organizações prologarem o seu período de laboração podem divergir sob diversas características, entre elas: integrar turnos fixos ou rotativos (i.e., envolve que os trabalhadores tenham um turno de trabalho fixo como o turno noturno ou que tenham de alternar periodicamente entre diferentes turnos, tipicamente, manhã, tarde e noite), ser contínuo, semicontínuo ou descontínuo (i.e., laboração com ou sem interrupções no período noturno e ao fim de semana), ou regular ou irregular (i.e., ter um padrão de ciclo de trabalho e período de repouso regular ou não) (Costa, 1997; Silva, 2012).

Como qualquer outra modalidade horária, o trabalho por turnos pode representar vantagens para os trabalhadores principalmente a nível económico (e.g., subsídio de turno) e na articulação com a vida pessoal (e.g., facilidade no acesso a um serviço público e/ou escolar que funcione no horário convencional de trabalho) (Silva, 2012; Silva et al., 2014; Titopoulou et al., 2017). Não obstante tais vantagens, o trabalho por turnos tende a estar associado sobretudo a desvantagens, as quais, se podem dividir em três grandes áreas: saúde (e.g., problemas de sono, gastrointestinais e/ou cardiovasculares) (Costa, 2003; Vyas et al., 2012), vida familiar e social (e.g., problemas nas relações conjugais e/ou parentais) (Li et al., 2014; Mauno et al., 2015; Zhao et al., 2021) e organizacional (e.g., problemas de produtividade e/ou segurança) (Alali et al., 2017; Folkard & Tucker, 2003).

Normalmente, as desvantagens associadas à implementação de sistemas de turnos são mais evidentes quando estes envolvem trabalho noturno e/ou trabalho realizado em períodos muito valorizados do ponto de vista familiar e social como os finais de tarde e/ou os fins-de-semana (Handy, 2010; Jørgensen et al., 2017; Silva, 2012; Wöhrmann et al., 2020). De facto, se se considerar a ideia preconizada por Boulin (1993), de que o tempo despendido num determinado contexto (e.g., trabalho), condiciona o tempo dedicado a outro contexto da vida do indivíduo (e.g., vida familiar), pode-se antecipar vários dos impactos que o trabalho por turnos pode ter na vida familiar e social. Por exemplo, no estudo de Mauno et al. (2015), realizado em contexto finlandês, os profissionais de enfermagem que laboravam por turnos rotativos apresentavam maior conflito trabalho-família do que os profissionais de enfermagem que trabalhavam em horários diurnos. Não obstante os impactos nas esferas familiar e social, os quais abordaremos com mais detalhe no ponto seguinte, como referem Matheson et al. (2014), o estudo dos impactos do horário de trabalho por turnos tem privilegiado o domínio da saúde do trabalhador por turnos.

2.2. Efeitos na vida familiar e social do trabalho por turnos

Ainda que o trabalho por turnos possa estar, como referido anteriormente, associado a benefícios do ponto de vista da articulação com a vida “fora do trabalho”, este ponto foca as desvantagens deste regime de trabalho a nível familiar e social. Em concreto, os efeitos negativos associados ao trabalho por turnos a nível familiar e social, principalmente ao nível das relações conjugais e/ou parentais, tendem a surgir devido à dessincronização temporal entre os horários dos trabalhadores por turnos e os restantes membros do seu agregado familiar e/ou a sociedade (Baker et al., 2003; Handy, 2010; Zhao et al., 2021). Por exemplo, um trabalhador que esteja “a fazer” trabalho noturno fará a viagem trabalho-casa nas primeiras horas da manhã, enquanto os restantes membros da sua família estarão a fazer a viagem inversa – casa-trabalho/escola – nesse período, acontecendo o contrário ao final do dia. Outros autores (e.g., Šimunić & Gregov, 2012; Wöhrmann et al., 2020) têm encontrado evidências que o trabalho por turnos quando comparado com outros horários de trabalho, em especial, o convencional, está associado a um maior conflito trabalho-família.

Quanto às relações conjugais, White e Keith (1990) estudaram mais de 1500 casais norte-americanos em dois momentos temporais diferentes (1980 e 1983) e verificaram que o trabalho por turnos tinha um efeito negativo na qualidade conjugal e tinha aumentado a probabilidade de divórcio no período de três anos considerado de 7% para 11%. Mais recentemente, Gracia e Kalmijn (2016), utilizando uma amostra com mais de 1400 casais espanhóis, verificaram que o turno que envolvia trabalho no período do final do dia estava negativamente associado com o tempo dedicado ao casal e à família, mas não com o tempo passado com os filhos. Outros autores (e.g., Aliabadi et al., 2020; Maume & Sebastian, 2012) têm encontrado também evidências que o trabalho por turnos e o trabalho noturno afetam negativamente as relações conjugais.

Por sua vez, em relação às relações parentais Wight et al. (2008) verificaram que os pais que trabalhavam em horários que envolviam o período do final da tarde eram os que relatavam maiores dificuldades na relação parental e que para tentar maximizar tal contacto (i.e., entre pai-filho) prejudicavam as suas relações conjugais e as atividades de lazer pessoais. Numa outra vertente, Han e Miller (2009) observaram que o aumento do trabalho noturno por parte das mães estava significativamente associado a uma diminuição da qualidade do ambiente doméstico e do número de refeições realizadas em conjunto, o que por sua vez conduzia a um aumento do risco de depressão em adolescentes norte-americanos com 13-14 anos. Quanto aos pais, o horário realizado ao final da tarde estava associado a uma menor proximidade parental com os filhos e a um aumento do risco de depressão nos adolescentes. Outros estudos (e.g., Grzywacz et al., 2016; Han et al., 2010; Pilarz et al., 2020) têm apontado a existência desta relação negativa entre trabalho por turnos e relações parentais.

Além das dificuldades relatadas nas relações conjugais e/ou parentais, também a vida social dos trabalhadores pode ser prejudicada pelos horários de trabalho que envolvam a realização de trabalho em períodos muito valorizados do ponto de vista social (Baker et al., 2003; Dhande & Sharma, 2011). Por exemplo, se pensarmos em certas atividades sociais que tipicamente ocorrem durante o fim-de-semana como os jogos de futebol das crianças, a probabilidade de um trabalhador por turnos que labore neste período faltar a tais eventos será mais elevada do que se esse trabalhador laborasse num horário convencional de trabalho. Com efeito, Baker et al. (2003) quando compararam trabalhadores por turnos com trabalhadores diurnos, verificaram que o tempo de lazer,

social e familiar eram valorizados de forma semelhante pelos dois grupos, o que pode indiciar dificuldades acrescidas para os trabalhadores por turnos pois teriam de fazer um esforço maior para conciliar horários com os restantes membros da família e/ou sociedade. Também Shen e Dicker (2008) encontraram evidências que o contacto entre o trabalhador por turnos e o seu grupo social era dificultado quando o horário praticado pelo primeiro envolvia fins-de-semana. Outros estudos têm indicado uma grande interferência do ponto de vista social quando o horário de trabalho coincide com o fim-de-semana. Por exemplo, Craig e Brown (2014), no contexto australiano, verificaram que trabalhadores afetos a horários que implicavam a laboração ao fim de semana tinham dificuldade em repor o tempo de lazer com familiares e/ou amigos durante os dias úteis, pois estes tinham menos disponibilidade nesse período (dessincronização entre familiares e/ou amigos), enquanto Silva e Bastos (2018), em contexto português, observaram também essa dificuldade, sobretudo quando o trabalho por turnos era realizado ao domingo.

3. Metodologia

3.1. Objetivos

Tendo em conta a constatação que a investigação sobre os efeitos do trabalho por turnos tem privilegiado os impactos ao nível da saúde em detrimento da vida familiar e social, nos últimos anos a equipa de investigação que integra as autoras do presente trabalho, tem vindo a dedicar-se ao aprofundamento de tais impactos em contexto português. Por outro lado, o estudo dos efeitos do trabalho por turnos tem sido na esmagadora maioria dos casos feito a partir da perspetiva dos próprios trabalhadores por turnos, embora na literatura seja referida (e.g., Bolino et al., 2021; Maume & Sebastian, 2012) a necessidade de tal perspetiva ser complementada com a de terceiros (e.g., cônjuges de trabalhadores por turnos). No seguimento de tais recomendações, a equipa de investigação tem estudado o impacto do trabalho por turnos na vida familiar e social integrando também a perspetiva de familiares, nomeadamente cônjuges de trabalhadores por turnos e filhos/as. Assim, serão apresentados alguns resultados relativos a estes impactos obtidos em tais estudos com vista a, por um lado, contribuir para a caracterização dos efeitos do trabalho por turnos na vida familiar e social na perspetiva dos familiares dos trabalhadores e, por outro, contribuir para a discussão de possibilidades de intervenção a partir do contexto organizacional.

3.2. Procedimentos

O presente trabalho analisa os dados de três estudos realizados em Portugal, entre 2016 e 2019, no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia da Universidade do Minho e sob supervisão da primeira autora, doravante intitulados Estudo A (Costa, 2016), Estudo B (Pereira, 2018) e Estudo C (Gonçalves, 2019). De salientar que os três estudos correspondem aos trabalhos realizados até ao momento no grupo de investigação sobre a problemática do trabalho por turnos e que integram a perspetiva dos familiares dos trabalhadores na avaliação dos efeitos do trabalho por turnos, tendo sido esse o critério de inclusão na presente análise. Especificamente, o Estudo A e o Estudo B contemplam a perspetiva dos(as) cônjuges/companheiros(as) de trabalhadores por turnos acerca do impacto do trabalho por turnos na vida familiar e social, sendo que o primeiro também integra a perspetiva dos(as) cônjuges/companheiros(as) de trabalhadores diurnos (i.e., cônjuges/companheiros(as) de trabalhadores que laboram no horário normal de trabalho, tipicamente conhecido como das 8:00 às 17:00 com folga ao fim de semana). De clarificar

ainda, em relação ao Estudo A, que a inclusão da perspectiva dos cônjuges/companheiros/as dos/as trabalhadores/as diurnos/as teve como propósito aumentar a robustez do estudo uma vez que permitiu a comparação dos dois tipos de horário de trabalho, ou seja, horário de trabalho por turnos e horário de trabalho dito de convencional ou normal. Por seu lado, o Estudo C recolheu as perceções dos(as) filhos(as) de trabalhadores por turnos sobre o impacto que o trabalho por turnos dos(as) seus/suas pais/mães teriam na vida familiar e social. Com vista a uma maior facilitação na redação do texto, doravante os/as cônjuges/companheiros/as serão denominados apenas como *cônjuges*.

Para a realização da recolha de dados nas diferentes organizações ou junto dos participantes foram, antecipadamente, clarificados os objetivos de cada investigação, sendo que a participação foi totalmente voluntária, tendo sido sempre também garantida a confidencialidade e anonimato dos dados recolhidos. A recolha de dados do Estudo A foi feita junto de cônjuges de polícias portuguesas em todos os distritos de Portugal Continental e nas Regiões Autónomas, através de questionário *online*. Por sua vez, o Estudo B recorreu a uma organização do setor industrial da Região Norte de Portugal para recolher os dados através de questionário em formato de papel. Utilizando uma metodologia diferente, o Estudo C entrevistou filhos/as de trabalhadores por turnos que frequentavam uma instituição de ensino superior do Norte do país. De sublinhar ainda que, nos Estudos A e B, os trabalhadores por turnos considerados estavam submetidos a sistemas de turnos rotativos com alternância entre os turnos da manhã, tarde e noite, correspondendo a horários definidos na legislação portuguesa apresentada anteriormente. Por sua vez, e por dificuldades de acesso à amostra, no Estudo C 47.3% dos trabalhadores considerados alternavam entre os turnos da manhã, tarde e noite, 36.8% alternavam entre os turnos da manhã e da tarde, 5.3% alternavam entre os turnos da manhã e da noite e 10.6% dos trabalhadores estavam afetos a turnos fixos.

3.3. Participantes

Tendo em conta o objetivo principal deste trabalho e os três estudos contemplados pelo mesmo, a Tabela 1 apresenta dados de 585 participantes: Estudo A – 515 cônjuges de polícias portuguesas (403 cônjuges de trabalhadores por turnos e 112 cônjuges de trabalhadores diurnos); Estudo B – 51 cônjuges de trabalhadores por turnos e Estudo C – 19 filhos de trabalhadores por turnos.

Com base na Tabela 1 podemos verificar que, no cômputo geral, a maioria dos participantes era do sexo feminino e, quanto ao nível de escolaridade, tinham na sua maioria ensino secundário ou superior. Relativamente aos cônjuges de trabalhadores por turnos e de trabalhadores diurnos, a maioria trabalhava em tempo integral, com uma percentagem significativa a trabalhar por turnos, significando nesta amostra que em diversos casais ambos os membros trabalhavam por turnos.

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica e profissional da amostra

Variável		Estudo A		Estudo B	Estudo C
		Grupo 1 n (%)	Grupo 2 n (%)	Grupo 1 n (%)	Grupo 1 n (%)
Sexo	Feminino	271 (67.2)	47 (42.0)	27 (47.1)	12 (63.2)
	Masculino	132 (32.8)	65 (58.0)	24 (52.9)	7 (36.8)
Idade	M (DP) ¹	40.05 (8.03)	42.71 (8.18)	38.76 (8.83)	20.53 (2.14)
Nível de escolaridade	1º ciclo do ensino básico	5 (1.3)	---	---	---
	2º ciclo do ensino básico	14 (3.5)	5 (4.5)	4 (8.0)	---
	3º ciclo do ensino básico	60 (15.0)	15 (13.6)	16 (32.0)	1 (5.3)
	Ensino secundário	179 (44.9)	50 (45.5)	21 (42.0)	10 (52.6)
	Ensino superior	141 (35.3)	40 (36.4)	8 (16.0)	8 (42.1)
	Outro	---	---	1 (2.0)	---
	Trabalho em tempo integral	336 (83.4)	105 (93.8)	42 (84.0)	---
Situação Profissional	Trabalho em tempo parcial	23 (5.7)	1 (0.9)	2 (4.0)	---
	Trabalho doméstico	12 (3.0)	4 (3.6)	4 (8.0)	---
	Desempregado(a)	31 (7.7)	2 (1.8)	1 (2.0)	---
	Reformado(a)	1 (0.2)	---	1 (2.0)	---
	Normal	181 (51.0)	63 (60.6)	17 (38.6)	---
Horário de trabalho	Manhã	6 (1.7)	---	3 (6.8)	---
	Tarde	---	1 (1.0)	1 (2.3)	---
	Noite	2 (0.6)	---	1 (2.3)	---
	Turnos rotativos	162 (45.6)	38 (36.5)	17 (38.6)	---
Outro	Outro	4 (1.1)	2 (1.9)	5 (11.4)	---
	Já trabalhou por turnos?	Sim	246 (61.0)	86 (76.8)	20 (44.4)
	Não	157 (39.0)	26 (23.2)	25 (55.6)	---

Nota. Estudo A: Grupo 1 – cônjuges de trabalhadores por turnos e Grupo 2 – cônjuges de trabalhadores diurnos; Estudo B: Grupo 1 – cônjuges de trabalhadores por turnos; Estudo C: Grupo 1 – filhos de trabalhadores por turnos

¹ – M (Média) DP (Desvio-Padrão)

3.4. Instrumentos

Como referido anteriormente, tanto o Estudo A como o Estudo B utilizaram o método de recolha de dados através de questionário para avaliar os impactos do trabalho por turnos na vida familiar e social, sendo que o questionário utilizado para tal propósito foi o mesmo em ambos os casos. Quando se iniciou, no grupo de investigação, o estudo do impacto do trabalho por turnos na vida familiar e social segundo a perspetiva dos cônjuges de trabalhadores por turnos não existia na literatura uma medida adaptada para o contexto português que avaliasse tais impactos (Costa, 2016). Face a esse constrangimento, optou-se por recorrer ao único instrumento encontrado internacionalmente *Shiftworker partner questionnaire* de Smith e Folkard (1993). Este instrumento era constituído por 18 itens avaliados numa escala tipo *Likert* de 0-10 pontos, sendo que quanto maior pontuação maior perturbação (alfa de *Cronbach* de 0.81 no estudo original). Após a obtenção de autorização junto dos autores, o instrumento foi traduzido e adaptado para o contexto português e passou a ser constituído por 15 itens da escala original e alguns itens complementares desenvolvidos *à posteriori* pelos autores originais e cedidos aquando do pedido da escala. Foram realizadas análises fatoriais tanto exploratória como confirmatória. Destas análises emergiram dois fatores, um intitulado de

“*Perturbação Global*” que incluía itens relacionados com o planeamento e a reorganização da vida familiar e social (alfa de *Cronbach* de 0.95) e outro intitulado de “*Perturbação no Relacionamento Familiar*” que continha itens mais direcionados para as relações conjugais e parentais (alfa de *Cronbach* de 0.84). O instrumento em português foi designado de “*Questionário sobre o impacto do trabalho por turnos na perspetiva dos familiares*” (para mais informações consultar Costa, 2016) e foi utilizado em ambos os estudos para recolha de dados junto dos cônjuges de trabalhadores por turnos. Para os cônjuges de trabalhadores diurnos foi criada uma versão a partir deste instrumento, utilizando apenas os itens passíveis de serem comparados entre os dois grupos de cônjuges (nove itens da escala e cinco questões complementares) (Costa & Silva, 2019).

Ao contrário dos outros dois estudos mencionados, o Estudo C utilizou um método qualitativo de recolha de dados – entrevista semiestruturada – cujo guião foi elaborado a partir da revisão de literatura (e.g., La Valle et al., 2002; Sizane & Rensburg, 2011; Tai et al., 2014). O guião da entrevista contemplava as seguintes áreas de impacto do trabalho por turnos: tempo em família, comunicação com os filhos, acompanhamento escolar, acompanhamento nas atividades extracurriculares dos filhos e educação parental (para mais informações consultar Gonçalves, 2019). Todas as entrevistas foram gravadas na íntegra e tiveram, em média, uma duração aproximada de 20 minutos.

4. Resultados

4.1. Cônjuges

Iniciando a análise dos dados pelos cônjuges de trabalhadores por turnos, na Tabela 2 são apresentados os resultados obtidos a partir das estatísticas descritivas (média e desvio-padrão) para os vários grupos de participantes do Estudo A e do Estudo B, tendo em consideração as respetivas áreas avaliadas.

Como podemos observar na Tabela 2, todos os itens relacionados com o trabalho por turnos pontuaram acima de cinco pontos ou muito próximo desse valor. Considerando que os itens foram avaliados de 0-10 pontos e que, quanto maior pontuação, maior disrupção causada pelo trabalho por turnos, pode dizer-se que nos dois estudos, há perceção de que o trabalho por turnos causa impacto moderado a elevado em todas as áreas avaliadas da vida familiar e social segundo a perspetiva dos cônjuges de trabalhadores por turnos no Estudo A e segundo a perspetiva tanto dos próprios trabalhadores por turnos como dos seus cônjuges no Estudo B. De modo mais detalhado, foi observado que a “*reorganização da vida familiar*”, a “*vida social conjunta*” e a “*necessidade de alterar o ruído*” (i.e., manter o silêncio em casa de modo a não interferir com o sono diurno do trabalhador por turnos) foram as áreas mais afetadas pelo trabalho por turnos nas duas amostras estudadas, ao invés dos “*conflitos conjugais*” que foi a área menos afetada tanto no Estudo A como no Estudo B. De modo a elucidar melhor o impacto do trabalho por turnos na vida familiar e social, a Figura 1 apresenta as pontuações médias obtidas em cada item/dimensão para os cônjuges de trabalhadores por turnos, tanto do Estudo A como do Estudo B.

Tabela 2 – Estatísticas descritivas nos Estudos A e B nos itens/áreas aplicados no respetivo grupo

Itens ¹	Estudo A		Estudo B
	Grupo 1 (n = 403) M (DP) ²	Grupo 2 (n = 112) M (DP)	Grupo 1 (n = 51) M (DP)
-Sentimentos do cônjuge acerca do trabalho por turnos	n/a ³	n/a ⁴	6.78 (2.32)
-Conflitos conjugais	4.98 (3.18)	2.52 (2.94)	4.28 (2.95)
-Relação conjugal	6.14 (2.98)	2.43 (2.82)	6.10 (2.95)
-Relações íntimas	6.36 (3.09)	2.77 (3.06)	6.71 (2.63)
-Vida social conjunta	7.58 (2.74)	2.61 (2.78)	7.76 (3.06)
-Reorganização constante da vida familiar	7.89 (2.59)	3.03 (3.07)	7.55 (3.02)
-Cônjuge tem de alterar o nível de ruído	7.68 (2.68)	n/a ⁴	8.04 (2.84)
-Cônjuge tem de alterar os horários das refeições	7.32 (2.87)	n/a ⁴	5.88 (3.44)
-Cônjuge tem maior responsabilidade parental	7.19 (2.87)	3.21 (3.35)	6.59 (3.88)
-Cônjuge fica sozinho durante o dia	6.97 (2.91)	n/a ⁴	7.33 (3.15)
-Cônjuge fica sozinho durante a tarde	6.97 (2.86)	n/a ⁴	6.90 (3.15)
-Cônjuge fica sozinho durante a noite	7.52 (2.91)	n/a ⁴	7.20 (3.50)
-Vida social pessoal do cônjuge	7.18 (2.78)	2.55 (2.77)	6.59 (3.20)
-Flexibilidade de horário do trabalhador	5.81 (2.87)	n/a ⁴	5.44 (3.36)
-Contacto parental (trabalhador-filho)	5.54 (2.76)	3.30 (2.89)	6.55 (2.89)
-Contacto parental (trabalhador-filho):			
-Durante o turno da manhã	5.25 (2.57)	n/a ⁴	4.12 (2.77)
-Durante o turno da tarde	5.80 (2.70)	n/a ⁴	8.36 (2.10)
-Durante o turno da noite	6.44 (2.88)	n/a ⁴	6.12 (2.77)

Nota. Estudo A: Grupo 1 – cônjuges de trabalhadores por turnos e Grupo 2 – cônjuges de trabalhadores diurnos; Estudo B: Grupo 1 – cônjuges de trabalhadores por turnos.

¹ – Cada item (domínio) era avaliado numa escala Likert de 10 pontos sendo que quanto maior a pontuação, maior a percepção de interferência negativa do trabalho por turnos no domínio em avaliação.

² – M (Média) DP (Desvio-Padrão); ³ – n/a – não se aplica – depois de realizada a análise fatorial, este item foi desconsiderado neste estudo (Costa, 2016); ⁴ – este item não foi utilizado na versão cônjuge de trabalhador diurno

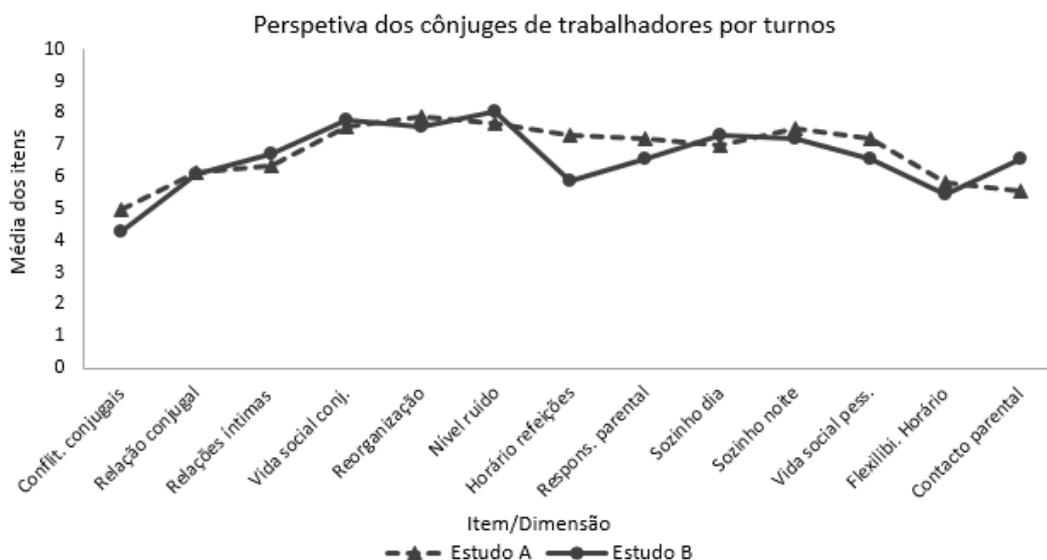


Figura 1 – Gráfico relativo às percepções do impacto do trabalho por turnos na vida familiar e social dos cônjuges de trabalhadores por turnos (valores médios dos itens)

Quanto às comparações entre cônjuges de trabalhadores por turnos com cônjuges de trabalhadores diurnos (Estudo A), a Tabela 2 reporta os valores médios percecionados dos impactos dos horários de trabalho (trabalho por turnos vs. trabalho diurno) relatados por cada grupo de cônjuges. Se por um lado, os cônjuges de trabalhadores por turnos avaliaram o trabalho por turnos como causando impacto moderado a elevado na vida familiar e social, os cônjuges de trabalhadores diurnos pontuaram todos os itens abaixo de cinco pontos apontando para um impacto reduzido do horário diurno na vida familiar e social. De modo a ilustrar melhor as diferenças percecionadas pelos cônjuges de trabalhadores por turnos e cônjuges de trabalhadores diurnos, a Figura 2 apresenta um gráfico com as pontuações médias obtidas para cada item/dimensão avaliada no respetivo grupo. Além destas análises descritivas, foram realizados testes de diferenças entre os dois grupos, análises essas que indicaram a existência de diferenças estatisticamente significativas em todas as áreas passíveis de serem comparadas entre os dois grupos de cônjuges (i.e., áreas apresentadas na Figura 2). De notar ainda que as áreas com maior diferença entre os dois grupos de cônjuges foram a “vida social conjunta”, “reorganização constante da vida familiar” e “vida social pessoal”.

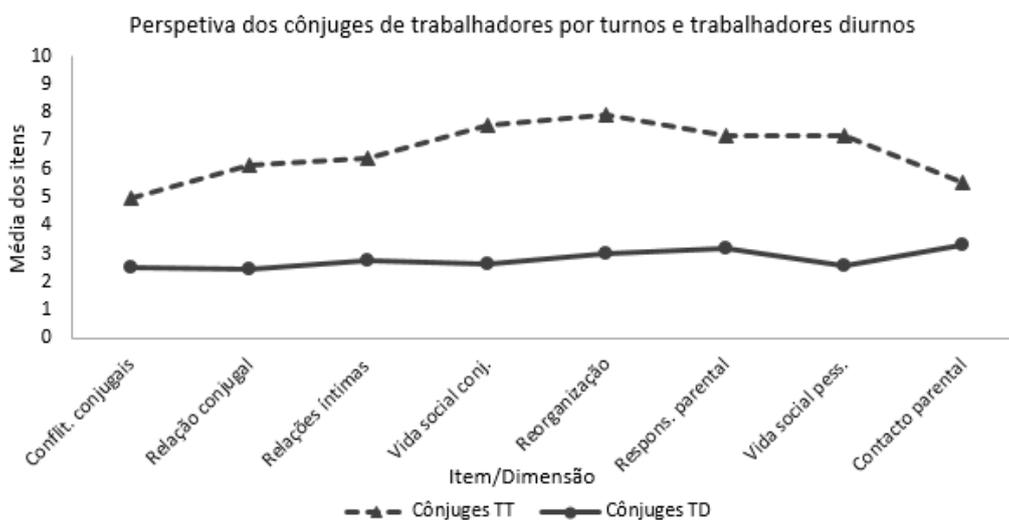


Figura 2 – Gráfico ilustrativo das percepções do impacto do trabalho por turnos na vida familiar e social segundo a perspetiva dos cônjuges de trabalhadores por turnos e dos cônjuges de trabalhadores diurnos (valores médios dos itens)

Relativamente às questões complementares presentes no Estudo A e no Estudo B, de salientar que os cônjuges de trabalhadores por turnos dos dois estudos, na sua maioria, já tinham tentado persuadir o trabalhador por turnos a mudar de horário de trabalho (Estudo A – 54.6% e Estudo B – 51%) e achavam que o contacto estabelecido entre o trabalhador por turnos e a(s) criança(s) era insuficiente (Estudo A – 62.4% e Estudo B – 75%). Quanto aos turnos integrados no sistema rotativo, no Estudo A o turno da noite foi percecionado como o mais prejudicial para as relações parentais, segundo a perspetiva dos cônjuges de trabalhadores por turnos ($M = 6.44$, $DP = 2.88$). Por sua vez, no Estudo B os cônjuges de trabalhadores por turnos reportaram o turno da tarde como o mais prejudicial para a relação trabalhador-criança ($M = 8.36$, $DP = 2.10$). Por último, a

maioria dos cônjuges de trabalhadores por turnos do Estudo A (88.7%) assim como a maioria dos cônjuges de trabalhadores por turnos do Estudo B (91.7%) considerava que outro horário de trabalho iria permitir um melhor contacto entre os trabalhadores por turnos e a(s) criança(s).

4.2. Filhos

Na perspetiva dos filhos de trabalhadores por turnos, as maiores dificuldades sentidas ao nível familiar e social causadas pelo trabalho por turnos, foram: o “tempo em família”, o “cansaço do progenitor que labora por turnos” e as “atividades regulares”. Relativamente à categoria “tempo em família”, os participantes consideraram que o trabalho por turnos por parte do progenitor influenciava negativamente este tempo conjunto, tanto em ocasiões mais esporádicas como em atividades regulares do dia-a-dia. De modo específico, referiram o impacto negativo nos aniversários (“*Nos aniversários ela tenta trocar com as colegas, mas nem sempre é permitido, por isso, às vezes tem de se adiar o aniversário*”. P7), nas épocas festivas (“*Muitas vezes ele está a trabalhar, ele não está connosco nessas alturas*”. P8), nos jantares (“*Lá está, é mais na questão do jantar, às vezes, sinto mais falta de estarmos todos juntos e assim porque a única vez que jantamos todos juntos é ao sábado e ao domingo*”. P4), na vida doméstica (“*Até a própria comida mudou o ritmo, porque é assim tem de se deixar comida para ele, não é, para aquecer ou assim. Até os hábitos alimentares mudaram*”. P4) e nas 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).

Por outro lado, os participantes salientaram também como aspetos negativos o cansaço do trabalhador por turnos (“*[...] tenho reparado que mesmo ao nível do sono ela tem-se queixado um bocado, é diferente, porque está sempre a mudar os horários de sono*”. P20) e as dificuldades sentidas aquando das *atividades regulares* dos filhos, ou seja, nas atividades que se repetem com periodicidade (“*[...]eu desde de pequena que faço muitas atividades e eram assim um bocado a loucura total perceber quem é que me podia levar e ir buscar*”. P5).

Não obstante as desvantagens reportadas por parte dos filhos de trabalhadores por turnos, também foram identificadas algumas vantagens do horário de trabalho do progenitor, sendo de realçar a reorganização temporal, principalmente, em termos de possibilidade de trocas/ajustamento de necessidades pontuais (“*[...] ela com este horário também pode pedir aos colegas, se eu precisar que ela esteja num dia de manhã ela pode pedir a colegas para trocar, por isso, às vezes dá jeito*”. P18) e a compatibilidade com outras atividades (“*Sim, principalmente ela, ir aos correios ou assim, se ela trabalhasse das 9 às 5, ou das 9 às 6, se calhar não tinha tanta facilidade [...]*”. P9). De salientar que a possibilidade de troca de turno (flexibilidade disponibilizada pela organização) foi bastante mencionada de forma positiva ao longo das entrevistas por diferentes participantes, dada a sua possibilidade em ajudar a gerir por parte do trabalhador por turnos algumas das dificuldades sentidas na esfera familiar e social decorrentes do seu horário de trabalho:

“Ela sempre conseguiu, trocava os horários de forma a conseguir ir às reuniões de pais e assim, por isso, ia sempre. Nesse aspeto, era bom ser por turnos” (P11);

“Quando eu andava na dança e tinha espetáculos ele tentava sempre trocar com a urgência ou o turno dele, tentava sempre trocar com alguém para ele poder estar connosco um bocadinho” (P12);

“Porque elas depois se precisarem também trocam entre elas” (P5).

5. Discussão dos resultados

No presente trabalho, os estudos apresentados sobre o impacto do trabalho por turnos tanto na perspetiva dos cônjuges de trabalhadores por turnos como dos filhos de trabalhadores por turnos revelam a existência de consequências negativas deste tipo de horário de trabalho (nos casos observados, sistema de turnos rotativos) em várias dimensões da vida familiar e social. Não obstante o carácter inovador/diferenciador destes estudos face à literatura disponível nesta matéria (i.e., escassez de estudos na literatura que utilizem a perspetiva de terceiros em detrimento da perspetiva dos próprios trabalhadores por turnos), de um modo global, os resultados obtidos são consistentes com a literatura (e.g., Gracia & Kalmijn, 2016; Han et al., 2010) que reportam a existência de dificuldades acrescidas nas relações familiares e/ou parentais associadas ao trabalho por turnos.

De modo mais específico, os resultados nos estudos que consideraram a perspetiva dos cônjuges dos trabalhadores por turnos revelaram a existência de impactos moderados a elevados na vida familiar e social, com maior incidência nas áreas “*reorganização da vida familiar*”, “*vida social conjunta*” e “*necessidade de alterar o ruído*”. Por seu lado, o estudo que integrou a perspetiva dos filhos de trabalhadores por turnos, identificou também a existência de impactos negativos do trabalho por turnos na vida familiar e social, principalmente no “*tempo passado em família*”, no “*cansaço do progenitor que labora por turnos*” e nas “*atividades regulares*”, resultados consistentes, por exemplo, com o estudo Zhao et al. (2021) realizado no contexto australiano ou com a revisão de Bolino et al. (2021).

A conexão de maiores dificuldades ao horário de trabalho por turnos sai também reforçada na comparação feita entre a perceção dos cônjuges de trabalhadores por turnos e a perceção dos trabalhadores diurnos quanto à interferência deste tipo de horário na vida social e familiar, exibindo os primeiros maior interferência em todos os domínios avaliados, resultado consistente com os estudos (e.g., Mauno et al., 2015; Šimunić & Gregov, 2012) que integram a perspetiva dos próprios trabalhadores na avaliação dos efeitos na vida social e familiar em função do horário de trabalho, por turnos ou convencional. Por exemplo, na revisão sistemática de Wöhrmann et al. (2020) o horário de trabalho por turnos estava associado a um maior conflito trabalho-família do que os horários convencionais de trabalho. No cômputo geral dos resultados obtidos e tal como reporta a OIT, poder-se-á dizer que o tempo de trabalho continuará a ser um desafio importante para os trabalhadores manterem uma vida familiar equilibrada (ILO, 2017), sendo nesse sentido necessário encontrar estratégias que ajudem a minimizar o conflito trabalho-família decorrente dos horários de trabalho “atípicos”, entre eles, o trabalho por turnos. De facto, muitas vezes, o trabalho por turnos implica a necessidade de trabalho noturno ou ao fim-de-semana e, como demonstrou Hook (2012), quando os trabalhadores laboram ao fim-de-semana passam menos tempo com a família, com os companheiros e com os filhos.

Neste contexto, e como mencionado no estudo que integra a perspetiva dos filhos de pais trabalhadores por turnos (“Estudo C”), a principal vantagem do trabalho por turnos era a possibilidade do(a) pai/mãe trocarem de turno para estarem presentes em momentos importantes da vida familiar e/ou social, o que de certa forma pode ajudar a minimizar os impactos deste horário de trabalho no seio familiar/social. Por exemplo, no estudo de Carneiro e Silva (2015), esta *disponibilidade para tratar de assuntos* e a *flexibilidade do horário* foram mencionadas pelos próprios trabalhadores por turnos como as principais vantagens de trabalharem nestes sistemas de rotação de turnos. De facto, estes resultados vão no sentido da recomendação preconizada por Demerouti et al. (2004) de que face à impossibilidade de terminar com os horários de trabalho por turnos, as organizações deveriam fazer um planeamento flexível dos mesmos, negociando, na medida do possível, os aspetos relativos à organização dos mesmos com os trabalhadores.

Neste contexto e no sentido de ajudar a encontrar estratégias para minimizar os impactos do trabalho por turnos, a comunidade científica também tem vindo a estudar fatores que poderão estar associados à adaptação dos trabalhadores a esta modalidade horária, surgindo neste contexto, a importância da flexibilidade dos horários de trabalho e o suporte do contexto organizacional (e.g., Moreno et al., 2003; Pisarski et al., 2008; Silva & Prata, 2015).

6. Recomendações para a prática e conclusões

Julgamos que o conjunto da evidência empírica apresentada neste trabalho reforça a importância das organizações adotarem práticas que favoreçam a participação da força de trabalho na gestão de aspetos relativos aos horários de trabalho em geral e do trabalho por turnos em particular, dado o maior conflito desta configuração horária com a orientação temporal diurna da sociedade. Com efeito, se atendermos que as dificuldades de natureza familiar e social são muitas delas não previsíveis e dependentes das circunstâncias pessoais e familiares de cada trabalhador(a), mais facilmente estas serão identificadas e geridas pela organização se esta se dispuser a “ouvir” a força de trabalho. Por outro lado, esse modo de gestão do tempo de trabalho – sensível às diferenças entre os(as) trabalhadores(as) do ponto de vista das suas circunstâncias de vida – permite também acomodar mais facilmente diferenças no domínio individual/biológico. Por exemplo, se considerarmos o tipo diurno (i.e., preferências dos indivíduos para a realização da atividade e de descanso, característica vulgarmente traduzida na expressão de “cotovias” e “mochos”), as práticas que favoreçam a “manifestação de interesses” por parte dos trabalhadores poderão promover mais facilmente o ajustamento entre tais preferências individuais e os horários de trabalho disponíveis na organização.

No âmbito das considerações anteriores importa refletir também sobre o papel que as chefias podem desempenhar na gestão da articulação entre o horário de trabalho e as exigências da vida fora da organização. Com efeito, além da “auscultação” que pode ser feita sobre as preferências dos turnos por parte dos trabalhadores (como mencionado anteriormente), a organização também pode permitir permutas (trocas) entre turnos em determinadas circunstâncias (e.g., doença súbita de um familiar, festa de final de ano na escola do/a filho/a) sendo que essa possibilidade facilitará a articulação entre o horário de trabalho e as exigências da vida fora da organização, por vezes, de natureza imprevisível. Ora, dado que esta gestão do “dia-a-dia” recai frequentemente sob a responsabilidade das chefias (e.g., Silva & Silva, 2015), estas podem assumir um papel crítico na gestão

desta articulação, em especial se as políticas/práticas organizações sobre esta matéria estiverem ausentes ou forem pouco claras. Neste contexto, a literatura relativa à gestão trabalho-vida fora do trabalho tem salientado a importância das organizações desenvolverem uma cultura “amiga da família” (e.g., Thompson et al., 1999), ou seja, um ambiente organizacional que suporte aqueles trabalhadores que estão motivados para fazer uma boa conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, tendo vários estudos empíricos (e.g., Mills et al., 2014; Oliveira et al., 2013) suportado a sua relevância na redução do conflito trabalho-família. Dito por outras palavras, se um dado trabalhador estiver motivado a aderir a uma prática considerada “amiga da família” (e.g., horário de trabalho flexível, horário de trabalho a tempo parcial) mas se perceber que a sua organização o irá penalizar por essa adesão (por exemplo, em termos de progressão na carreira) poderá retrair-se nessa adesão.

Além de práticas recetivas à manifestação de interesses por parte dos trabalhadores quanto aos horários de trabalho/turnos que preferem e à possibilidade de estes fazerem permutas entre turnos por exigências da vida familiar e social, as organizações podem ainda adotar práticas que envolvam os trabalhadores no desenho ou mudanças que introdução nos sistemas de turnos, sendo que tal participação favorece igualmente a adaptação aos horários de trabalho que venham a ser implementados (Moreno et al., 2003; Silva & Bastos, 2018).

Ainda que tenhamos focado a discussão do presente trabalho em termos dos contributos das práticas de gestão das pessoas – neste caso, aplicadas ao trabalho por turnos – é importante referir que o suporte do contexto organizacional pode ir muito além na promoção da adaptação aos horários de trabalho “atípicos”, designadamente, no respeito pelas recomendações ergonómicas no desenho do próprio sistema de turnos (ver, por exemplo, Knauth, 1996 ou a Diretiva 2003/88/CE) bem como nos recursos que disponibiliza (e.g., transporte casa-trabalho ou serviços de alimentação) e que facilitam o processo de adaptação a este tipo de horário de trabalho.

Em suma, as organizações podem desempenhar um papel importante na promoção da adaptação dos trabalhadores aos horários de trabalho por turnos, quer pela integração das recomendações ergonómicas no desenho dos sistemas de turnos quer pelos recursos que oferecem, mas também pelas práticas de apoio que implementam na gestão da relação entre o horário de trabalho e a vida fora do trabalho, entre elas, o envolvimento do trabalhador na gestão de aspetos relativos à organização dos horários de trabalho. Não obstante o papel importante que o contexto organizacional poderá ter no processo de adaptação ao trabalho por turnos, dado que boa parte das dificuldades advêm do facto do horário de trabalho por turnos colidir com a orientação diurna da sociedade (e.g., “tempo passado em família”, “vida social conjunta”), dificilmente os custos familiares e sociais associados a este regime horário deixarão de subsistir.

7. Referências

- Alali, H., Braeckman, L., Van Hecke, T., De Clercq, B., Janssens, H., & Wahab, M. A. (2017). Relationship between non-standard work arrangements and work-related accident absence in Belgium. *Journal of Occupational Health, 59*(2), 177-186. DOI: <https://doi.org/10.1539/joh.16-0119-OA>
- Aliabadi, E. G., Vazirinasab, H., Bordbar, M., Izadi, F., Mirzaei, M., Azaraeen, S., Kamali, A., & Kiani, A. (2020). Effect of shift work on marital satisfaction of employees of Jiroft University of

- Medical Sciences in 2018. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(7), 853-858. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4424858>
- Baker, A., Ferguson, S., & Dawson, D. (2003). The perceived value of time: Controls versus shiftworkers. *Time & Society*, 12(1), 27-39. DOI: <https://doi.org/10.1177/0961463X03012001444>
- Bolino, M. C., Kelemen, T. K., & Matthews, S. H. (2021). Working 9-to-5? A review of research on nonstandard work schedules. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 188-211. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.2440>
- Boulin, J. (1993). The social organization of time. *Futures*, 25(5), 511-520. DOI: [https://doi.org/10.1016/0016-3287\(93\)90093-9](https://doi.org/10.1016/0016-3287(93)90093-9)
- Carneiro, L., & Silva, I. S. (2015). Trabalho por turnos e suporte do contexto organizacional: Um estudo num centro hospitalar. *International Journal on Working Conditions*, 9, 142-160.
- Costa, D. (2016). *Trabalho por turnos e vida familiar e social: A perspetiva dos familiares* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório Institucional da Universidade do Minho. Disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/43180>
- Costa, D., & Silva, I. S. (2019). Impactos na vida social e familiar do trabalho por turnos na perspetiva dos familiares. *Revista de Administração de Empresas*, 59(2), 108-120. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190204>
- Costa, G. (1997). The problem: Shiftwork. *Chronobiology International*, 14(2), 89-98. DOI: <https://doi.org/10.3109/07420529709001147>
- Costa, G. (2003). Shift work and occupational medicine: An overview. *Occupational Medicine*, 53(2), 83-88. DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg045>
- Craig, L., & Brown, J. E. (2014). Weekend work and leisure time with family and friends: Who misses out? *Journal of Marriage and Family*, 76(4), 710-727. DOI: <https://doi.org/10.1111/jomf.12127>
- Demerouti, E., Geurts, S. A., Bakker, A. B., & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47(9), 987-1002. DOI: <https://doi.org/10.1080/00140130410001670408>
- Dhande, K. K., & Sharma, S. (2011). Influence of shift work in process industry on workers' occupational health, productivity, and family and social life: An ergonomic approach. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 21(3), 260-268. DOI: <https://doi.org/10.1002/hfm>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Eurofound]. (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2806/518312>
- Folkard, S., & Tucker, P. (2003). Shift work, safety and productivity. *Occupational Medicine*, 53(2), 95-101. DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg047>
- Gonçalves, S. (2019). *Trabalho por turnos e vida familiar e social na perspetiva dos/as filhos/as* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório Institucional da Universidade do Minho. Disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/61569>
- Gracia, P., & Kalmijn, M. (2016). Parents' family time and work schedules: The split-shift schedule in Spain. *Journal of Marriage and Family*, 78(2), 401-415. DOI: <https://doi.org/10.1111/jomf.12270>
- Grzywacz, J. G., Leerkes, E. M., Reboussin, B. A., Suerken, C. K., Payne, C. C., & Daniel, S. S. (2016). Nonstandard maternal work schedules and infant mental health in impoverished families: A brief report. *Infant Behavior and Development*, 45, 18-21. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.infbeh.2016.08.003>
- Han, W. J., & Miller, D. P. (2009). Parental work schedules and adolescent depression. *Health Sociology Review*, 18(1), 36-49. DOI: <https://doi.org/10.5172/hesr.18.1.36>
- Han, W. J., Miller, D. P., & Waldfogel, J. (2010). Parental work schedules and adolescent risky behaviors. *Developmental Psychology*, 46(5), 1245-1267. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0020178>

- Handy, J. (2010). Maintaining family life under shiftwork schedules: A case study of a New Zealand petrochemical plant. *New Zealand Journal of Psychology*, 39(1), 7-14.
- Hewitt, P. (1993). *About time: The revolution in work and family life*. Rivers Oram Press.
- Hook, J. L. (2012). Working on the weekend: Fathers' time with family in the United Kingdom. *Journal of Marriage and Family*, 74(4), 631-642. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2012.00986.x>
- International Labour Office [ILO]. (2017). *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*. International Labour Office.
- Jørgensen, J. T., Karlsen, S., Stayner, L., Hansen, J., & Andersen, Z. J. (2017). Shift work and overall and cause-specific mortality in the Danish nurse cohort. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(2), 117-126. DOI: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3612>
- Knauth, P. (1996). Designing better shift systems. *Applied Ergonomics*, 27(1), 39-44. DOI: [https://doi.org/10.1016/0003-6870\(95\)00044-5](https://doi.org/10.1016/0003-6870(95)00044-5)
- La Valle, I., Arthur, S., Millward, C., Scott, J., & Clayden, M. (2002). *Happy families? Atypical work and its influence on family life*. Joseph Rowntree Foundation.
- Li, J., Johnson, S. E., Han, W., Andrews, S., Kendall, G., Stradzins, L., & Dockery, A. (2014). Parents' nonstandard work schedules and child well-being: A critical review of the literature. *Journal of Primary Prevention*, 35(1), 53-73. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10935-013-0318-z>
- Matheson, A., O'Brien, L., & Reid, J. A. (2014). The impact of shiftwork on health: A literature review. *Journal of Clinical Nursing*, 23, 3309–3320. DOI: <https://doi.org/10.1111/jocn.12524>
- Maume, D. J., & Sebastian, R. A. (2012). Gender, nonstandard work schedules, and marital quality. *Journal of Family and Economic Issues*, 33(4), 477-490. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9308-1>
- Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen, U. (2015). Work–family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules. *Applied Ergonomics*, 48, 86-94. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2014.11.009>
- Mills, M. J., Matthews, R. A., Henning, J. B., & Woo, V. A. (2014). Family-supportive organizations and supervisors: how do they influence employee outcomes and for whom? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(12), 1763-1785. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.860387>
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2009). Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009, Código de Trabalho – I Série. *Diário da República*, n.º 30, Série I, pp. 926 – 1029.
- Moreno, C. R. C., Fischer, F. M., & Rotenberg, L. (2003). A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. *São Paulo em Perspectiva*, 17(1), 34-46. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000100005>
- Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418-437. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>
- Parlamento Europeu e do Conselho (2003). Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>
- Pereira, J. (2018). *Trabalho por turnos e vida familiar e social: Comparação da perspetiva do trabalhador(a) e do cônjuge* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório Institucional da Universidade do Minho. Disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/56001>
- Pilarz, A. R., Cuesta, L., & Drazen, Y. (2020). Nonstandard work schedules and father involvement among resident and nonresident fathers. *Journal of Marriage and Family*, 82(2), 587-604. DOI: <https://doi.org/10.1111/jomf.12627>

- Pisarski, A., Lawrence, S., Bohle, P., & Brook, C. (2008). Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers. *Applied Ergonomics*, 39(5), 580-588. DOI: <https://doi.org/110.1016/j.apergo.2008.01.005>
- Presser, H. B. (2004). The economy that never sleeps. *Contexts*, 3(2), 42-49. DOI: <https://doi.org/10.1525/ctx.2004.3.2.42>
- Shen, J., & Dicker, B. (2008). The impacts of shiftwork on employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 392-405. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585190701799978>
- Silva, I. S. (2012). *As condições de trabalho no trabalho por turnos: Conceitos, efeitos e intervenções*. Climepsi Editores.
- 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: <https://doi.org/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* (pp. 65-93). Nova Science Publishers.
- Silva, I. S., Prata, J., Ferreira, A. I., & Veloso, A. (2014). Shiftwork experience: Worker's vision of its impacts. In P. Arezes et al. (Eds.), *Occupational Safety and Hygiene II* (pp. 651-656). Taylor & Francis Group.
- Silva, A. R., & Silva, I. S. (2015). Conflito trabalho-família: Um estudo com motoristas profissionais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4), 419-430. DOI: <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.4.432>
- Šimunić, A., & Gregov, L. (2012). Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: A questionnaire survey. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 63(2), 189-197. DOI: <https://doi.org/10.2478/10004-1254-63-2012-2159>
- 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: <https://doi.org/10.1080/14330237.2011.10820431>
- Smith, L., & Folkard, S. (1993). The perceptions and feelings of shiftworkers partners. *Ergonomics*, 36(1-3), 299-305. DOI: <https://doi.org/10.1080/00140139308967885>
- Tai, S. Y., Lin, P. C., Chen, Y. M., Hung, H. C., Pan, C. H., Pan, S. M., Lee, C. Y., Huang, C. T., & Wu, M. T. (2014). Effects of marital status and shift work on family function among registered nurses. *Industrial Health*, 52(4), 296-303. DOI: <https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0009>
- Titopoulou, M., Ganeva, R., Staykova, J., & Titopoulos, E. (2017). Advantages and Disadvantages of the Different Types of Working Hours' Organisation. *European Journal of Economics and Business Studies*, 5(3), 62-66.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- Vyas, M. V., Garg, A. X., Iansavichus, A. V., Costella, J., Donner, A., Laugsand, L. E., Janszky, I., Mrkobrada, M., Parraga, G., & Hackam, D. G. (2012). Shift work and vascular events: Systematic review and meta-analysis. *Bmj*, 345, e4800. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.e4800>
- 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: <https://doi.org/10.2307/353039>
- Wight, V. R., Raley, S. B., & Bianchi, S. M. (2008). Time for children, one's spouse and oneself among parents who work nonstandard hours. *Social Forces*, 87(1), 243-271. DOI: <https://doi.org/10.1353/sof.0.0092>

- Wöhrmann, A. M., Müller, G., & Ewert, K. (2020). Shift Work and Work-Family Conflict: A Systematic Review. *sozialpolitik. ch*, 3(2), 3-2. DOI: <https://doi.org/10.18753/2297-8224-165>
- Zhao, Y., Cooklin, A. R., Richardson, A., Strazdins, L., Butterworth, P., & Leach, L. S. (2021). Parents' shift work in connection with work–family conflict and mental health: Examining the pathways for mothers and fathers. *Journal of Family Issues*, 42(2), 445-473. DOI: <https://doi.org/10.1177/0192513X20929059>

Agradecimentos

As autoras gostariam de agradecer todos os comentários e sugestões feitos pelos/as revisores/a à versão inicial do manuscrito.