



Mariana Matos
**Contributos da família na adaptação ao trabalho
por turnos: A perspetiva do Trabalhador**

UMinho | 2021



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Mariana Laranjo Pereira de Matos

**Contributos da família na adaptação ao
trabalho por turnos:
A perspetiva do Trabalhador**

junho de 2021



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Mariana Laranjo Pereira de Matos

**Contributos da família na adaptação ao
trabalho por turnos:
A perspetiva do Trabalhador**

Dissertação de Mestrado

Mestrado Integrado em Psicologia

Trabalho efetuado sob a orientação da

Professora Doutora Isabel Maria Soares Silva

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.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

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

Agradecimentos

Dedico esta secção a todas as pessoas que, ao longo deste ano, e de todo o meu percurso, desempenharam um papel fundamental na conclusão do curso com sucesso.

À Professora Doutora Isabel Silva, por todo o conhecimento que me transmitiu, pela paciência e pela preocupação que sempre demonstrou.

Aos meus pais, pelo apoio incondicional, pelos valores que me transmitiram, pelo orgulho que sempre demonstraram, pela paciência e pelo esforço que sempre fizeram para que tivesse ao meu alcance todos os recursos para o sucesso. Obrigada por estarem sempre presentes.

Ao meu irmão, pela calma e pela confiança que sempre me transmitiu e por ouvir todos os meus desabafos.

Aos meus amigos (Cláudia, Jéssica, Adriana, Carolina, Sara, Sara F. e João Pedro) por todos os momentos partilhados, pelo apoio, por nunca me deixarem desistir, por me ouvirem sempre com uma palavra amiga e motivadora e por todos os momentos de boa disposição e convívio. Não teria conseguido terminar esta etapa sem vocês.

Por fim, ao grupo de investigação pela ajuda em todo o processo.

A todos, Muito Obrigada!

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.

Universidade do Minho, 4 de junho de 2021

Mariana Matos

Resumo

O suporte familiar tem demonstrado ser um fator fundamental na adaptação do trabalhador ao regime de trabalho por turnos. Tendo em consideração este papel central da família, o presente estudo tem como objetivo contribuir para que sejam identificadas estratégias que as famílias possam utilizar para ajudar na adaptação do trabalhador por turnos. Participaram 17 trabalhadores por turnos de ambos os sexos. A recolha de dados foi realizada através de uma entrevista semiestruturada, abordando temas como: perceção do trabalho por turnos, impacto do trabalho por turnos, adaptação ao trabalho por turnos e aspetos facilitadores da adaptação ao trabalho por turnos. As entrevistas foram analisadas através da *Template Analysis*, uma técnica de análise de dados qualitativos. Este estudo permitiu identificar estratégias familiares facilitadoras da adaptação, tais como: diminuição do ruído e das tarefas domésticas, ajuda na preparação das refeições, cedência de viatura familiar. O presente estudo possibilitou também evidenciar a importância do suporte familiar na adaptação dos trabalhadores por turnos.

Palavras-chave: adaptação do trabalhador por turnos, estratégias, suporte familiar, trabalho por turnos

Abstract

Family support has proved to be a key factor in the adaptation of workers to shiftwork. Taking into account this central role of the family, this study aims to contribute to identifying strategies that families can use to help shiftworkers adaptation. Seventeen shiftworkers of both genders participated. Data were collected through a semi-structured interview, addressing topics such as: perception of shiftwork, impact of shiftwork, adaptation to shiftwork, and aspects facilitating the adaptation to shiftwork. The interviews were analysed through Template Analysis, a qualitative data analysis technique. This study allowed identifying family strategies that facilitate the adaptation, such as: reduction of noise and domestic chores, help in meal preparation, and provision of a family car. This study also made it possible to highlight the importance of family support in the adaptation of the shiftworkers.

Keywords: family support, shiftwork, shiftworker adaptation, strategies

Índice

Horário de trabalho e trabalho por turnos.....	8
Impacto do trabalho por turnos.....	8
Impacto do trabalho por turnos a nível da saúde	9
Impacto do trabalho por turnos a nível social e familiar	9
Metodologia.....	12
Participantes	12
Instrumento.....	13
Entrevista	13
Procedimento	14
Estratégia de Análise de Dados	14
Resultados	15
Discussão.....	21
Referências	26
Anexos	29

Índice Tabelas

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica e familiar dos trabalhadores por turnos.....	13
Tabela 2. Template Inicial e Final das entrevistas realizadas aos trabalhadores por turnos.....	15

Contributos da família na adaptação ao trabalho por turnos: A perspetiva do Trabalhador

Horário de trabalho e trabalho por turnos

Por todo o mundo, várias organizações sentem a necessidade de expandir a produtividade como resultado da procura de serviços e produtos (Baker et al., 2003) e, para tal, desenvolveram horários de trabalho não *standard* (Costa,1997). Contrariamente aos horários de trabalho *standard* ou convencionais, que envolvem um horário de trabalho diurno regular e previsível - Segunda a Sexta-Feira das 9 às 17h -, o horário de trabalho não *standard* consiste em horários de trabalho mais curtos ou mais longos, tipicamente realizados em horários irregulares, podendo ocorrer também durante a noite e/ou no fim de semana (Costa & Silva, 2019; Silva & Prata, 2015; Winkler et al., 2018). Inserido nos horários de trabalho não *standard* encontra-se o trabalho por turnos.

Sendo o presente estudo realizado em Portugal, o trabalho por turnos é definido no Decreto-Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009, que regula o Código de Trabalho Português, 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 220º). O trabalho por turnos é também definido por Costa (1997) como “uma forma de organização do trabalho diário em que diferentes equipas trabalham em sucessão para cobrir as vinte e quatro horas do dia” (p.89). É possível distinguir os diferentes sistemas de turnos tendo em atenção as suas características, podendo estes ser: (a) fixos (o turno de trabalho não se altera ao longo do tempo) ou rotativos (o turno de trabalho alterna periodicamente); (b) contínuos (trabalha todos os dias da semana), semi-contínuos (interrupção do trabalho ao fim de semana) e descontínuos (pode haver uma extensão do horário de trabalho para além do horário *standard*, mas não requer trabalho noturno e no fim de semana) (Costa,1997; Silva & Prata,2015).

De acordo com o Quinto e Sexto Inquéritos Europeus sobre as Condições de Trabalho, entre 2010 e 2015, o número de pessoas que trabalhava por turnos teve um aumento de 5%, em Portugal, tendo sido a percentagem de trabalhadores que referiu trabalhar por turnos 11% e 16%, respetivamente (Eurofound, 2012, 2017).

Impacto do trabalho por turnos

O trabalho por turnos é uma organização temporal do horário de trabalho que desafia a capacidade de adaptação do ser humano às mudanças temporais, tanto de uma perspetiva biológica como social (Costa, 2003). Vários autores (Arlinghaus & Nachreiner, 2016; Costa, 1997; Costa, 2003; Jesen et al., 2017; Silva et al., 2014) têm referido que o trabalho por turnos pode provocar vários problemas/consequências aos trabalhadores. A maioria das dificuldades sentidas pelos trabalhadores submetidos a este regime horário

está relacionada com a inversão do ciclo sono - vigília e com a diferente distribuição temporal das suas atividades (Silva et al., 2014). Estas consequências podem ser organizadas em três grandes dimensões, a da saúde (por exemplo, as perturbações de sono), a social (perturbação da vida familiar e social) e a organizacional (onde estão incluídas variáveis como o absentismo, satisfação profissional e questões de segurança e desempenho) (Silva, 2008; Silva et al., 2014).

Impacto do trabalho por turnos a nível da saúde

O horário de trabalho por turnos tem sido associado a vários efeitos negativos na saúde dos trabalhadores (Costa, 1997; Silva, 2008; Matheson et al., 2014; Silva et al., 2020; Winkler et al., 2018), principalmente quando envolve turnos noturnos (Silva & Prata, 2015). Matheson et al. (2014) realizaram uma revisão da literatura com o objetivo de identificar os principais efeitos do trabalho por turnos nos indivíduos, tendo esta apontado para: as doenças cardiovasculares, os distúrbios gastrointestinais, o cancro, a saúde psicossocial (impacto dos fatores sociais do ponto de vista psicológico e no comportamento do trabalhador) e o sono (quantidade e qualidade do sono e fadiga). No mesmo sentido, Fonseca (2020) explorou qual o impacto do trabalho por turnos nos níveis de *burnout*, sono e interação trabalho - família em trabalhadores da ferrovia. Os resultados encontrados revelaram mal-estar psicológico nos trabalhadores, através de valores moderados de *burnout*, de desgaste psíquico e de conflito trabalho - família. No que se refere ao *burnout* e à interação trabalho - família não se verificaram diferenças entre os turnos diurno e noturno, no entanto foram identificadas diferenças relativamente à satisfação com o sono. O turno noturno apresentou maior impacto negativo no sono e na vida familiar. Caroso (2014) realizou também uma revisão da literatura acerca do impacto negativo do trabalho por turnos e de trabalhar muitas horas por dia. Nesta revisão foram identificados alguns dos impactos na saúde dos trabalhadores, tais como, problemas de sono, problemas de humor, problemas gastrointestinais, doenças cardiovasculares e queixas psicológicas, como ansiedade, depressão, irritabilidade, entre outras.

Impacto do trabalho por turnos a nível social e familiar

Como mencionado anteriormente, a literatura tem demonstrado que o trabalho por turnos não tem apenas impacto no próprio trabalhador, mas também na sua vida familiar e social (Arlinghaus & Nachreiner, 2016; Lourenço, 2008; Pereira et al., 2020). Este impacto está maioritariamente associado à falta de sincronia entre o horário do trabalhador e os horários da sociedade, ou seja, o horário de trabalho coincide com horários socialmente valorizados (Baker et al., 2003; Handy, 2010). Tendo isto em conta, o trabalho por turnos pode provocar uma disrupção das rotinas e papéis familiares interferindo diretamente nas responsabilidades familiares do trabalhador como, por exemplo, no tempo disponível para as atividades em família e para cuidar dos filhos (Arlinghaus & Nachreiner, 2016; Tai et al., 2014). Tai et al. (2014) realizaram

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

um estudo com enfermeiras do Taiwan com o objetivo de avaliar o efeito interativo do estado civil e do trabalho por turnos no funcionamento familiar. Os horários de trabalho das enfermeiras foram organizados em três diferentes tipos de horário: o horário diurno, o horário não noturno (*non - night shifts* – consiste nos horários de trabalho que terminam antes da meia-noite) e o horário rotativo (contempla o horário da manhã, tarde e noite). Os resultados demonstraram que as enfermeiras que trabalham em horários rotativos ou em horários não noturnos apresentam maior risco de um funcionamento familiar pobre quando comparadas com enfermeiras que trabalham no horário diurno. Foi também constatado que o estado civil pode desempenhar um papel modificador no impacto que o trabalho por turnos pode ter no funcionamento familiar, tendo sido verificado que as enfermeiras casadas que realizam o horário diurno revelam melhor funcionamento familiar quando em comparação com enfermeiras solteiras que realizam o mesmo horário.

Com o intuito de aumentar o conhecimento sobre a vida familiar dos trabalhadores por turnos, Handy (2010), realizou entrevistas a 27 trabalhadores do sexo masculino de uma indústria petroquímica na Nova Zelândia e a 17 cônjuges (todas mulheres). Como resultado foram identificadas algumas estratégias utilizadas pelas famílias para fazer face às exigências do trabalho por turnos e manter a vida familiar. Todos os participantes referiram uma grande influência do trabalho por turnos nos padrões económicos, temporais, sociais e emocionais da vida familiar. Este estudo permitiu também constatar que os problemas identificados pelos trabalhadores eram diferentes dos identificados pelos seus cônjuges. As preocupações dos trabalhadores eram mais focadas nas suas necessidades físicas, enquanto as preocupações dos cônjuges, para além das preocupações relativas aos custos físicos para o trabalhador, eram mais centradas na disrupção social e emocional da vida familiar. Das entrevistas realizadas surgiram três temas chave, segundo os quais foram organizadas as estratégias identificadas: “escolhas” económicas (*Economic trade - offs*), manutenção das rotinas familiares e manutenção dos relacionamentos. No primeiro tema, foram incluídas estratégias como o cônjuge do trabalhador por turnos abdicar da sua vida profissional para ficar em casa com os filhos. Relativamente à manutenção das rotinas familiares foram identificadas estratégias como continuar a realizar as principais refeições em conjunto e planejar atividades para as crianças fora de casa quando é necessário que o trabalhador descanse durante o dia. Por fim, na temática manutenção de relacionamentos as estratégias usadas baseavam-se na tentativa de minimizar o impacto das mudanças de humor como, por exemplo, ignorar o mau-humor do trabalhador após este realizar o turno noturno e explicar aos filhos que o pai só precisava de descansar e que voltaria ao “normal”.

As dificuldades provocadas pelo trabalho por turnos poderão levar a um dos principais conflitos de papéis que os trabalhadores por turnos experienciam, conflitos entre os papéis do trabalho e os papéis familiares (Wilson et al., 2007). Este conflito inter - papéis é denominado de conflito trabalho - família (*Work - Family Conflict - WFC*) que consiste na incompatibilidade entre aspetos dos papéis familiares e do trabalho

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

(Frone, 2003). O conflito trabalho - família apresenta uma dimensão bidirecional, ou seja, o trabalho pode interferir com a família (conflito trabalho - família), por exemplo, devido ao trabalho o trabalhador tem de faltar ao torneio de futebol do filho, e a família pode interferir com o trabalho (conflito família - trabalho; *Family - Work Conflict - FWC*), por exemplo, o trabalhador perde uma reunião importante porque teve de ir buscar o filho à escola (Frone, 2003; Nicklin et al., 2017). De acordo com a revisão da literatura realizada por Wöhrmann et al. (2020), o conflito trabalho - família apresenta valores significativamente superiores em trabalhadores por turnos ou de horários não *standard* em comparação com trabalhadores de horários de trabalho *standard*. Existe um consenso cada vez mais presente na literatura sobre o impacto negativo do conflito trabalho - família (Nicklin et al., 2017). Com efeito, como referem Nicklin et al. (2017), recentes meta-análises focadas nos efeitos adversos que provêm do conflito trabalho - família apontam que este está negativamente relacionado com a satisfação com trabalho, com a vida e com a família e positivamente associado com o *stress*, a depressão, a tensão psicológica e sintomas físicos. No seguimento da compreensão dos efeitos do conflito trabalho - família, Zhao et al. (2020) realizaram um estudo onde exploraram se o trabalho por turnos estava associado ao sofrimento psicológico dos trabalhadores com papel familiar de pai ou mãe por meio do efeito de mediação do conflito trabalho - família. Neste estudo foram encontradas algumas evidências da associação entre o trabalho por turnos e o sofrimento psicológico. Esta associação pode ser direta ou indireta, através do conflito trabalho - família, dependendo do horário de trabalho realizado. Foi possível verificar que, contrariamente a trabalhar por turnos regulares em que o sofrimento psicológico não estava associado ao aumento de conflito trabalho - família, trabalhar por turnos irregulares estava associado a um alto conflito trabalho - família e subsequentemente associado a um maior sofrimento psicológico.

O trabalho e a vida familiar estão de alguma forma integrados, sendo o equilíbrio entre o trabalho e família definido como *Work - Family Balance*, ou seja, a falta de conflito ou ausência de interferência entre os papéis familiares e o trabalho (Frone, 2003). Surge também ao longo da literatura outro conceito relacionado com a interação trabalho - família, o *Work - Family Facilitation (WFF)* ou *Work - Family Enrichment (WFE)*. Segundo Frone (2003), *Work - Family Facilitation (WFF)* representa de que forma as experiências, capacidades e oportunidades desenvolvidas no trabalho (ou em casa) podem facilitar a participação em casa (ou no trabalho). Tal como o conflito trabalho - família, *WFF* apresenta uma dimensão bidirecional, onde as experiências no trabalho podem melhorar a qualidade da vida familiar (*WFF*) e as experiências familiares podem melhorar a qualidade de vida no trabalho (*Family - Work Facilitation - FWF*) (Nicklin et al., 2017). No estudo de Stoiko et al. (2016) foi possível verificar que os preditores do conflito trabalho - família não eram necessariamente os mesmos do *WFF* e que estes preditores operavam de forma similar em homens e mulheres. Como preditores de baixo conflito trabalho - família e alto *WFF* foram identificados a perceção de

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

maior autonomia na tomada de decisões (percepção de controlo pelo trabalhador) e a percepção de suporte social no trabalho. A percepção de maiores responsabilidades no trabalho reflete-se em maiores valores de conflito trabalho – família, no entanto, aquando desta percepção, não foram reportados menores valores de *WFF*. Como preditor de aumento do *WFF* foi apresentada a execução de um trabalho pouco repetitivo, que envolva tarefas variadas, não tendo qualquer relação com o conflito trabalho – família. Os resultados, anteriormente apresentados, sugerem algumas estratégias que permitem aumentar o bem-estar do trabalhador. No mesmo sentido, Jair e Nair (2017) realizaram um estudo na indústria Indiana que permitiu verificar que tanto o suporte organizacional como o suporte familiar são bons preditores de *Work - Family Enrichment e Family - Work Enrichment (WFE e FWE)*. Estes resultados demonstraram que, por exemplo, um ambiente familiar compreensivo tem impacto evidente no *FWE* e no *WFE*. O facto de o suporte familiar se relacionar de forma significativa e positiva com *FWE* e *WFE* demonstra a capacidade da família em potenciar resultados positivos.

A vida familiar e a vida profissional passaram a ser vistas como aspetos intimamente relacionados, sendo a família a principal rede de apoio do trabalhador por turnos (Wilson et al., 2007). Costa (2003) e Wilson et al. (2007) salientam ainda que o ambiente familiar e as condições de vida desempenham um papel crucial na adaptação do trabalhador.

Não obstante a procura na literatura, é muito escassa a informação específica relativamente aos contributos que a família pode ter na adaptação ao trabalho por turnos. Assim sendo, julgamos relevante explorar de que forma a família pode facilitar a adaptação do membro da família a um trabalho que não se enquadra no horário *standard* ou convencional. Desta forma, este estudo poderá contribuir para que sejam identificadas estratégias que as famílias possam utilizar para auxiliar a adaptação do trabalhador por turnos.

Metodologia

Participantes

Neste estudo participaram 17 trabalhadores por turnos com idades compreendidas entre os 19 e os 59 anos ($M=30,12$; $DP=8,81$), dos quais 64,7% são do sexo feminino. O horário de trabalho realizado pela maioria dos trabalhadores é o rotativo, representando 76,5% da amostra. Este horário de trabalho contempla a laboração em três turnos (manhã, tarde e noite) ou em dois turnos (manhã e tarde), sendo que ambos incluem trabalho fim de semana. O tempo de antiguidade dos trabalhadores no regime de turnos varia entre os dois meses e os 20 anos ($M=5,26$; $DP=5,49$). Dos 17 participantes, oito desempenham o papel familiar de Filha, três de Pai e Cônjuge, dois de Mãe e Cônjuge, três de Cônjuge e um de Filho e Cônjuge.

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

Tabela 1*Caracterização sociodemográfica e familiar dos trabalhadores por turnos*

	n	%
Número de participantes	17	100
Idade M(DP)*	30,12 (8,81)	
Sexo		
Feminino	11	64,7
Masculino	6	35,3
Horário de Trabalho		
Rotativo (manhã, tarde, noite)	10	58,8
Rotativo (manhã, tarde)	3	17,6
Fixo (manhã)	2	11,8
Fixo (tarde)	2	11,8
Papel Familiar		
Filha	8	47,1
Cônjuge	3	17,6
Mãe e Cônjuge	2	11,8
Pai e Cônjuge	3	17,6
Filho e Cônjuge	1	5,9
Antiguidade no regime trabalho por turnos M(DP)*	5,26 (5,49)	

*M(Média), DP (Desvio Padrão)

Instrumento**Entrevista**

O instrumento utilizado neste estudo foi a entrevista semiestruturada. O guião da entrevista foi elaborado tendo por base a revisão da literatura que permitiu identificar diferentes áreas de impacto do trabalho por turnos, tais como saúde, social e familiar, e organizacional (Arlinghaus & Nachreiner, 2016; Costa, 1997, 2003; Silva et al., 2014). Relativamente ao impacto do trabalho por turnos a nível social e familiar foram apontadas dificuldades nos seguintes aspetos: relação conjugal (Lourenço, 2008), tempo em família (Tai et al., 2014) e cumprimento das responsabilidades parentais (Arlinghaus & Nachreiner, 2016). A família é a principal rede de apoio do trabalhador por turnos, sendo crucial para a adaptação do mesmo

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

(Wilson et al., 2007). Na entrevista realizada foram abordadas as seguintes áreas: percepção do trabalho por turnos, impacto do trabalho por turnos a nível pessoal e familiar, a adaptação da família ao trabalho por turnos, mudanças familiares que facilitaram a adaptação do trabalhador e aspetos facilitadores da adaptação.

Procedimento

O presente estudo foi submetido à Comissão de Ética para Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) da Universidade do Minho tendo sido obtido um parecer favorável (Anexo A). Os participantes foram selecionados através da estratégia “bola de neve” (Naderifar et al., 2017), sendo o primeiro participante a ser contactado pertencente à rede social da investigadora. No final de cada entrevista foi solicitado aos participantes que sugerissem uma pessoa pertencente à sua rede social que apresentasse os critérios de inclusão (ser trabalhador por turnos e viver com a família, desempenhando um destes papéis familiares: filho, pais e/ou cônjuge), entrando a investigadora em contacto com os mesmos. As entrevistas foram realizadas em formato presencial e *online* (videochamada), tendo sido o formato presencial o mais utilizado.

Inicialmente, foi entregue ou enviado ao participante o consentimento informado e após a sua assinatura deu-se início à entrevista. A entrevista foi dividida em três momentos, no primeiro momento procedeu-se à recolha de informação sociodemográfica e familiar do participante, no segundo momento realizou-se a entrevista propriamente dita e por fim, no último e terceiro momento, foi dada ao participante a oportunidade de acrescentar informação que achasse relevante. As entrevistas apresentaram uma duração média de 15 minutos, tendo sido sujeitas a gravação áudio mantida até à transcrição das mesmas.

Estratégia de Análise de Dados

Para a realizar a análise das entrevistas foi utilizada a *Template Analysis* (King, 2004). King (2004) descreve a *Template Analysis* como uma técnica de análise de dados qualitativos em que o investigador cria códigos (“*templates*”) representativos dos temas identificados, organizando-os de forma hierárquica representando a relação entre si. A *Template Analysis* começa com a identificação de alguns temas à priori, temas esperados como relevantes, de forma a guiar a análise, podendo ser alterados, eliminados ou até acrescentados temas ao longo da análise das entrevistas. Para o desenvolvimento do *template* foram seguidas as etapas sugeridas por King (2008): 1) Definir temas à priori; 2) Transcrição e leitura das entrevistas; 3) Codificação inicial das entrevistas; 4) Construção do *template* inicial; 5) Continuação do desenvolvimento do *template*; 6) Interpretação do *template* final; 7) Verificação da qualidade da análise dos dados. A etapa da verificação da qualidade da análise foi realizada em discussão no grupo de investigação do qual a investigadora faz parte, dando principal atenção aos temas que suscitaram dúvidas na sua identificação. Segundo o autor, King (2008), o *template* não é o produto final da análise, mas sim uma

ferramenta de ajuda para a interpretação dos dados. O *template* deve ter tantos níveis de codificação quanto o investigador ache necessário, tendo sempre presente o objetivo de clareza e interpretação dos dados. No sentido de facilitar a compreensão, por parte dos leitores, da interpretação feita dos dados é fundamental o uso de citações diretas dos participantes (King, 2004).

Resultados

Na Tabela 2 estão representados o *Template* Inicial e o *Template* Final com os respetivos temas e subtemas resultantes da análise das entrevistas. Seguindo as orientações dadas por King (2004), para facilitar a compreensão da análise dos dados, serão apresentados alguns excertos das entrevistas, sendo estes identificados com P (participante) e o respetivo número de participante de 1 a 17.

Tabela 2

Template Inicial e Final das entrevistas realizadas aos trabalhadores por turnos

<i>Template Inicial</i>	<i>Template Final</i>
1. Perceção sobre o trabalho por turnos	1. Perceção sobre o trabalho por turnos
1.1 Vantagens	1.1 Vantagens
1.2 Desvantagens	1.1.1 Flexibilidade de horário
	1.1.1.1 Tempo Livre para a família
	1.1.1.2 Compatibilidade com outras atividades
	1.1.1.3 Ausência de Rotina
	1.1.2 Regularidade do Horário/Rotina
	1.2 Desvantagens
	1.2.1 Incapacidade de planeamento
	1.2.2 Pouco tempo em Família
	1.2.2.1 Ocasões Especiais
	1.2.3 Saúde
	1.2.3.1 Problemas de Sono
	1.2.3.2 Cansaço/Desgaste
	1.2.3.3 Problemas Digestivos
	1.2.3.4 Ansiedade
	1.2.3.5 Desgaste Emocional

1.2.4 Ausência de Rotina

2. Mudanças resultantes do trabalho por turnos

2.1 A nível pessoal

2.1.1 Mudanças Positivas

2.1.2 Mudanças Negativas

2.2 A nível familiar

2. Mudanças resultantes do trabalho por turnos

2.1 A nível pessoal

2.1.1 Mudanças Positivas

2.1.1.1 Flexibilidade de Horário

2.1.2 Mudanças negativas

2.1.2.1 Saúde

2.1.2.1.1 Problemas de Sono

2.1.2.1.2 Cansaço/Desgaste

2.1.2.1.3 Humor

2.1.2.1.4 Alteração do Padrão Alimentar

2.1.2.2 Pouco tempo em Família

2.2 A nível Familiar

2.2.1 Sem percepção de mudança

2.2.2 Com percepção de mudança

2.2.2.1 Gestão Familiar

2.2.2.1.1 Adaptação ao horário do trabalhador

2.2.2.1.2 Alteração do horário das refeições

2.2.2.1.3 Dificuldade em conjugar horários

3. Adaptação ao trabalho por turnos

3.1 A nível pessoal

3.2 A nível familiar

3.2.1 Numa fase inicial

3.2.2 Ao longo do tempo

3. Adaptação ao trabalho por turnos

3.1 A nível pessoal

3.1.1 Percepção de maiores dificuldades em comparação com a família

3.2 A nível familiar

3.2.1 Numa fase inicial

3.2.1.1 Facilidades

3.2.1.1.1 Adaptação

3.2.1.2 Dificuldades

3.2.1.2.1 Aceitação do horário do trabalhador

3.2.1.2.2 Gestão de horários

3.2.2 Ao longo do tempo

3.2.2.1 Sem diferenças da fase inicial

3.2.2.2 Com diferenças da fase inicial

3.2.2.2.1 Adaptação gradual

3.2.2.2.1.1 Diminuição da resistência familiar

3.2.2.2.1.2 Diminuição da dificuldade de
conjugação de horários

4. Mudanças familiares que facilitaram a adaptação ao trabalho por turnos

4. Mudanças familiares que facilitaram a adaptação ao trabalho por turnos

4.1 Sem perceção de mudança

4.2 Com perceção de mudança

4.2.1 Gestão Familiar

4.2.1.1 Ruído

4.2.1.2 Refeições

4.2.1.3 Tarefas Domésticas

4.2.1.4 Cedência de viatura familiar

4.2.2 Apoio Familiar

5. Facilitadores da adaptação ao trabalho por turnos

5. Facilitadores da adaptação ao trabalho por turnos

5.1 A nível pessoal

5.1.1 Descanso

5.1.1.1 Períodos de descanso

5.1.2 Alimentação Equilibrada

5.1.3 Exercício Físico

5.1.4 Planeamento Semanal

5.1.5 Preparação das Refeições

5.1.6 Criar uma Rotina

5.1.7 Manter contacto com familiares / amigos
próximos

5.1.8 Escolher preferencialmente o turno da manhã

5.2A nível familiar

5.2.1 Suporte Familiar

5.2.1.1 Bom Ambiente Familiar

De acordo com as respostas dadas ao primeiro tema *“Perceção sobre o trabalho por turnos”* (1), ou seja, qual a opinião do participante sobre o trabalho por turnos, foi possível identificar vantagens (1.1) e desvantagens (1.2). Como vantagens (1.1) foram apresentadas a flexibilidade do horário (1.1.1) (*“[...] consegues adaptar a várias coisas que tu queres fazer, consegues adaptar o teu horário. É mais flexível, [...]”*. P12), sendo que dentro deste subtema foi possível destacar o tempo livre para a família (1.1.1.1) (*“O horário acabava por facilitar também para levar as miúdas à escola, dava para acompanhá-las mais.”* P11), a compatibilidade com outras atividades (1.1.1.2) (*“[...] consigo conciliar o part-time com o trabalho, consigo ir ao banco... Não preciso de faltar ao trabalho, nunca.”* P17) e a ausência de rotina (1.1.1.3) (*“[...] Por um lado é bom porque assim não tens sempre aquela rotina de trabalhar só de manhã ou só de tarde [...]”*. P8). Ainda sobre as vantagens do trabalho por turnos, foi também referida a regularidade do horário/rotina (1.1.2) (*“[...] o fator mais determinante para uma pessoa conseguir viver o melhor possível num horário por turnos é a regularidade. Noto que me cansava mais quando trabalhava de forma aleatória. Apesar de as noites continuarem a ser cansativas, é muito mais fácil física e psicologicamente de lidar sabendo o que vamos encontrar, [...]”*. P16).

Relativamente às desvantagens (1.2) foram identificados os seguintes subtemas: incapacidade de planeamento (1.2.1) (*“[...] organizar uma vida a médio/longo prazo não é fácil, é muito complicado. Não podemos. [...]”*. P1), pouco tempo em família (1.2.2) (*“[...] quando estou a fazer o horário da tarde, principalmente, não consigo estar com a família. [...]”*. P17). No subtema pouco tempo em família foram destacadas pelos participantes as ocasiões especiais (1.2.2.1) (*“[...] não passei o Natal com a minha família porque estava a trabalhar. [...]”*. P3). Ainda dentro das desvantagens (1.2), foi identificado o subtema saúde (1.2.3) contemplando este os problemas de sono (1.2.3.1) (*“[...] estou a ter muitos problemas de sono e depois claro começa a pesar, comesas a ter menos energia [...]”*. P5), o cansaço/desgaste (1.2.3.2) (*“[...] é muito mais desgastante [...]”*. P16), os problemas digestivos (1.2.3.3) (*“[...] problemas de estômago e digestivos [...]”*. P11), a ansiedade (1.2.3.4) (*“[...] sinto-me mais ansioso [...]”*. P12) e o desgaste emocional (1.2.3.5) (*“[...] Em termos psicológicos, eu acho que é um desgaste muito grande [...]”*. P14). Por fim, foi apontada também como desvantagem a ausência de rotina (1.2.4) (*“[...] as pessoas não conseguem ter uma rotina [...]”*. P14).

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

Nas *“Mudanças resultantes do trabalho por turnos”* (2), foi possível identificar mudanças a nível pessoal (2.1) e a nível familiar (2.2). A nível pessoal foram apontadas mudanças positivas (2.1.1), como a flexibilidade de horário (2.1.1.1) (*“[...] o horário dá-te maior flexibilidade para fazer outras coisas [...]”*. P9), e mudanças negativas (2.1.2) ao nível da saúde (2.1.2.1) como problemas de sono (2.1.2.1.1) (*“[...] eu antes ia para a cama e adormecia com muita normalidade, agora não [...]”*. P1), cansaço/desgaste (2.1.2.1.2) (*“[...] eu acabo por estar mais letárgica, mais cansada, não ser tão produtiva do que se trabalhasse de dia, isso eu noto, ando mais cansada [...]”*. P13), humor (2.1.2.1.3) (*“[...] uma das maiores mudanças é o humor [...]”*. P3) e alteração do padrão alimentar (2.1.2.1.4) (*“[...] Se fizer muitos turnos seguidos sinto que o meu padrão alimentar também muda [...]”*. P8). Outra mudança negativa referida pelos participantes foi o pouco tempo em família (2.1.2.2) (*“[...] não estou tão disponível para certas ocasiões e situações a nível familiar [...]”*. P14).

No subtema mudanças a nível familiar (2.2) foi possível identificar duas perspetivas: os trabalhadores que não perceberam mudanças (2.2.1) (*“A nível familiar, não. Não vejo que tenha implicado assim alguma mudança muito relevante”*. P1) e os que perceberam mudanças (2.2.2). Os trabalhadores que perceberam alterações a nível familiar referem que estas ocorreram na gestão familiar (2.2.2.1), nomeadamente, na adaptação ao horário do trabalhador (2.2.2.1.1) (*“[...] a família adapta-se um pouco a nós [...]”*. P3), na alteração do horário das refeições (2.2.2.1.2) (*“[...] teve-se de começar a jantar mais tarde para ser em família [...]”*. P9) e na dificuldade em conjugar horários (2.2.2.1.3) (*“[...] o que me custava mais era conciliar os meus horários com os dela [...]”*. P15).

No terceiro tema, *“Adaptação ao trabalho por turnos”* (3), era pretendido explorar como os trabalhadores percebem a própria adaptação e a adaptação da sua família. Neste sentido, foi realizada a distinção entre a adaptação a nível pessoal (3.1) e a nível familiar (3.2). A nível pessoal (3.1) os participantes apenas relataram que a sua adaptação tinha sido mais difícil do que a adaptação da família (*“[...] custou-me mais a mim a adaptar-me ao horário do que à minha família [...]”*. P3). Relativamente à perceção da adaptação da família ao trabalho por turnos foi realizada uma diferenciação entre a fase inicial da adaptação e a adaptação ao longo do tempo. Numa fase inicial (3.2.1) alguns participantes relataram que a adaptação da família tinha sido fácil (*“[...] Acho que se adaptaram bem [...]”*. P2), enquanto outros participantes apontaram algumas dificuldades (3.2.1.2), nomeadamente, na aceitação do horário do trabalhador (3.2.1.2.1) (*“Não gostaram muito. Os meus pais, a minha mãe principalmente não gostou muito... ainda agora não concordam muito bem”*. P5) e na gestão de horários (3.2.1.2.2) (*“[...] acabámos por ter dias que nem nos cruzávamos em casa [...]”*. P13).

Quanto à perceção da adaptação da família ao longo do tempo (3.2.2) foi possível distinguir dois subtemas: sem diferenças da fase inicial (3.2.2.1) (*“[...] não houve qualquer mudança ao longo do tempo*

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

[...]” P10) e com diferenças da fase inicial (3.2.2.2). As diferenças identificadas ao longo do tempo são resultado de uma adaptação gradual (3.2.2.2.1) verificando-se a diminuição da resistência familiar (3.2.2.2.1.1) (“[...] Com o passar do tempo, a resistência da minha mãe diminuiu [...]”. P5) e a diminuição da dificuldade de conjugação de horários (3.2.2.2.1.2) (“[...] já nos conseguimos habituar melhor, já fazemos uma gestão, tentamos adequar um ao outro, fomos aprendendo ao longo do tempo”. P13).

No tema “*Mudanças familiares que facilitaram a adaptação ao trabalho por turnos*” (4), o objetivo era identificar comportamentos/estratégias familiares que tivessem ajudado o trabalhador na sua adaptação. Neste tema foram definidos dois grupos: os que não perceberam mudanças (“[...] Não houve nenhuma mudança a nível familiar [...]”. P4) e os que perceberam mudanças. No subtema com percepção de mudança (4.2) foram relatadas mudanças na gestão familiar (4.2.1), particularmente, no ruído (4.2.1.1) (“[...] notava que quando estava a descansar eles tentavam não fazer barulho [...]”. P10), nas refeições (4.2.1.2) (“[...] tinha ajuda também da minha família na preparação das refeições, já ficavam pré-preparadas eu só tinha de aquecer”. P11), nas tarefas domésticas (4.2.1.3) (“as responsabilidades da casa, a minha mãe acaba por assegurar mais ... dão-me alguma ajuda nesse sentido”. P8), na cedência da viatura familiar (4.2.1.4) (“[...] temos de conciliar horários por causa dos carros, do transporte. O meu pai ia muitas vezes a pé apanhar o autocarro só para eu ficar com o carro”. P10). Outra mudança identificada foi o apoio familiar (4.2.2) (“[...] a minha mãe, por exemplo, se eu me fosse por a pé às seis horas da manhã, ela fazia um esforço e levantava-se às seis da manhã para tomar o pequeno-almoço comigo [...]”. P12).

No último tema “*Facilitadores da adaptação ao trabalho por turnos*” (5), ou seja, aspetos que os trabalhadores identificaram como importantes para uma melhor adaptação ao horário de trabalho, foram apontados pelos trabalhadores facilitadores da adaptação a nível pessoal (5.1) e a nível familiar (5.2). A nível pessoal (5.1) foram identificados vários facilitadores como o descanso (5.1.1) (“[...] descansar o máximo possível, o máximo que conseguir. Arranjar forma de descansar ou antes da noite ou depois da noite. Eu acho que o segredo de trabalhar por turnos é o descanso [...]”. P1), onde foram destacados os períodos de descanso (5.1.1.1) (“[...] não fazer muitas trocas. Às vezes no trabalho por turnos as pessoas acabam por querer juntar alguns dias de folga e põem-se a fazer várias noites seguidas. As noites acarretam mais tempo de descanso, mas acho que a longo prazo isso é muito cansativo.”. P16), uma alimentação equilibrada (5.1.2) (“[...] tentar manter uma alimentação equilibrada [...]”. P8), a prática de exercício físico (5.1.3) (“[...] eu acho que o exercício físico ajuda bastante [...]”. P14), o planeamento semanal (5.1.4) (“[...] Antecipar sempre, no dia anterior ou na semana anterior, planejar o que aquela semana vai trazer [...]”. P9), a preparação das refeições (5.1.5) (“[...] preparar as refeições com antecedência, eu acho que é muito importante [...]”. P9), criar uma rotina (5.1.6) (“[...] deve existir uma perseverança para criar no horário que de todo não é rotineiro criarmos alguma rotina [...]”. P14), manter o contacto com familiares e amigos mais

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

próximos (5.1.7) (“[...] não perder os momentos com os amigos e com a família [...]”. P12) e escolher preferencialmente o turno da manhã (5.1.8) (“[...] escolher o turno da manhã porque vais fresquinho para o trabalho, tens mais rentabilidade, porque uma pessoa que vá trabalhar no turno da tarde, tens sempre que orientar as coisas de casa, já acabas por ir cansado ... acho que rende mais e depois acaba por render mais a parte da tarde para fazer as coisas pessoais.”. P2). A nível familiar (5.2), foi apontado como facilitador o suporte familiar (5.2.1) (“[...] a sorte de ter a minha sogra ao pé de nós, e tendo uma retaguarda que dê um pouco mais de suporte isso ajuda, não há dúvida que ajuda. Acho que é uma mais valia ter alguém por trás a ajudar [...]”. P1), tendo sido também referida a importância de um bom ambiente familiar (5.2.1.1) (“[...] Eu acho que uma pessoa que não tenha um bom ambiente familiar não se vai adaptar fácil, na minha opinião eu não me adaptava [...]”. P6).

Discussão

O presente estudo tem como principal objetivo explorar/compreender de que forma a família pode facilitar a adaptação do trabalhador por turnos. Tendo em consideração o objetivo do estudo, foi possível verificar o importante papel que a família desempenha na adaptação do trabalhador por turnos e identificar algumas estratégias percebidas pelos trabalhadores como facilitadoras da sua adaptação.

Nas entrevistas realizadas foi possível explorar qual a perceção dos trabalhadores relativamente ao trabalho por turnos, tendo sido identificadas algumas vantagens e desvantagens. As vantagens apontadas pelos trabalhadores foram divididas em duas categorias: flexibilidade do horário e regularidade do horário/rotina. Na categoria flexibilidade do horário foram integrados os seguintes temas: tempo livre para a família, a compatibilidade com outras atividades e a ausência de rotina. A flexibilidade do horário, o tempo livre para a família, a compatibilidade com outras atividades vão de encontro à literatura sobre os efeitos positivos do trabalho por turnos (ex. West et al., 2012; Lindsay & Maher, 2014; Silva & Costa, 2017). O estudo de Wight et al. (2008) confirma uma das vantagens mencionadas pelos participantes, o tempo livre para a família. Este estudo demonstra que trabalhadores com horários não *standard* que envolvem trabalho noturno passam mais tempo com os filhos do que os trabalhadores de horários *standard*. No que diz respeito à categoria regularidade do horário/rotina, estudos revelam que a regularidade e a flexibilidade do horário são das características do sistema por turnos que mais importância tem para os trabalhadores, permitindo que estes possam planear atividades para além do horário laboral (Knauth, 1993).

Relativamente às desvantagens do trabalho por turnos, foram identificados os seguintes aspetos: incapacidade de planeamento, pouco tempo em família, problemas de saúde e ausência de rotina. Algumas destas desvantagens podem ser explicadas pela inversão do ciclo sono – vigília do trabalhador e pela diferente distribuição das suas atividades (Silva et al., 2014). A revisão da literatura realizada permitiu

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

constatar que existem bastantes estudos que demonstram quais as consequências negativas que o trabalho por turnos pode ter no trabalhador e na sua vida familiar e social (Arlinghaus & Nachreiner, 2016; Costa, 1997, 2003; Jesen et al., 2017; Silva et al., 2014; Silva & Costa, 2017). O estudo de Costa e Silva (2019), que explorou o impacto do trabalho por turnos na vida familiar e social dos trabalhadores, corrobora uma das desvantagens apontadas pelos trabalhadores, a incapacidade de planeamento. Nesse estudo foi possível concluir que uma das áreas mais afetadas pelo trabalho por turnos é a capacidade de planeamento da vida pessoal, familiar e social; Através da revisão de literatura de Matheson et al. (2014), é possível afirmar que vários estudos verificaram o impacto negativo do trabalho por turnos a nível da saúde dos trabalhadores, desde problemas de sono, digestivos, psicológicos, entre outros; Tai et al. (2014) mencionaram que o trabalho por turnos pode provocar a disrupção das rotinas familiares limitando assim o tempo que os trabalhadores passam com as suas famílias. Deste modo, é possível verificar que as desvantagens do trabalho por turnos apresentadas são congruentes com a literatura.

Neste estudo foram também averiguadas quais as mudanças resultantes do trabalho por turnos a nível pessoal e familiar. As mudanças positivas e negativas evidenciadas pelos trabalhadores, a nível pessoal, são semelhantes às vantagens e desvantagens apontadas anteriormente pelos mesmos, apesar das mudanças serem apresentadas com menor detalhe. Tendo isto em conta, a discussão destas mudanças foi realizada aquando da discussão das vantagens e desvantagens. Relativamente às mudanças a nível familiar, foi possível distinguir dois grupos de trabalhadores, os que não percecionaram mudanças e os que percecionaram. O grupo dos trabalhadores que não percecionaram mudanças é bastante heterogéneo integrando trabalhadores com diferentes papéis familiares, de ambos os sexos e que trabalham em horários fixos e rotativos. Os trabalhadores que percecionaram algumas alterações, a nível familiar, relataram que a família se adapta ao seu horário de trabalho, sendo esta adaptação referida por Costa (2003) como apoio familiar, em que é realizado um ligeiro “auto-ajuste” ao horário do trabalhador. A alteração do horário das refeições foi também apontada como mudança resultante do trabalho por turnos. Na literatura esta mudança é, normalmente, apresentada como uma estratégia utilizada pelas famílias para ajudar o trabalhador na sua adaptação (Handy, 2010; Lourenço, 2008). Outra mudança identificada pelos trabalhadores por turnos foi a dificuldade na conjugação de horários. Os trabalhadores referem ter bastante dificuldade em conciliar o seu tempo livre com o tempo livre dos restantes membros da família, impossibilitando-os de realizar determinadas atividades em conjunto. Esta dificuldade sentida pelo trabalhador e pela sua família pode ser provocada pela diferente distribuição temporal das atividades do trabalhador, uma das explicações presentes na literatura para o impacto negativo do trabalho por turnos na vida familiar e social (Silva et al., 2014).

No que diz respeito à adaptação ao trabalho por turnos, foi explorada a perceção dos trabalhadores relativamente à própria adaptação e à adaptação da família. A nível pessoal, foi possível verificar que os

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

trabalhadores percebem ter maiores dificuldades de adaptação ao horário por turnos do que a sua família. Quanto à adaptação familiar, esta foi analisada em dois momentos distintos, numa fase inicial e ao longo do tempo. Na fase inicial da adaptação, alguns dos trabalhadores percebem a adaptação da família como fácil, não conseguindo identificar qualquer dificuldade que possam ter sentido, enquanto outros enumeraram dificuldades na aceitação do horário do trabalhador e na gestão dos horários. Esta dificuldade de gestão de horários pode ser explicada pelo desfasamento dos horários dos vários elementos da família e pelo caráter rotativo do horário do trabalhador. Ao longo do tempo, foi possível confirmar que as dificuldades anteriormente apresentadas foram diminuindo através de uma adaptação gradual da família ao horário do trabalhador.

No tema mudanças familiares que facilitaram a adaptação ao trabalho por turnos foram identificadas pelos trabalhadores algumas estratégias facilitadoras da sua adaptação. Alguns dos trabalhadores não perceberam qualquer mudança a nível familiar que tivesse facilitado a sua adaptação, o que pode ser justificado pela laboração em horário fixo e pelo papel familiar que desempenham, tendo os participantes com papel familiar de mãe ou pai apresentado maiores dificuldades na identificação destas estratégias. De acordo com a literatura, o apoio familiar desempenha um papel fundamental na adaptação dos trabalhadores (Wilson, 2007). Este apoio pode chegar aos trabalhadores nas mais diversas formas, incluindo, as estratégias familiares. A maioria das estratégias identificadas estão relacionadas com alterações na gestão familiar a nível do ruído, das refeições, das tarefas domésticas e da cedência de viatura familiar. Algumas destas estratégias, nomeadamente a nível do ruído e das tarefas domésticas, vão de encontro à literatura (ex. Burch, 2009; Lourenço, 2008). Tal como no estudo realizado por Handy (2010), os participantes do presente estudo referem que a família faz um esforço na redução do ruído em casa nos momentos de descanso do trabalhador, optando esta, muitas vezes, por se ausentar de casa nesses momentos. As estratégias apresentadas a nível das refeições, não são congruentes, no entanto, com o estudo citado (Handy, 2010). Especificamente, em tal estudo, as estratégias foram focadas em manter a realização das principais refeições em conjunto, enquanto que no nosso estudo, a maioria dos trabalhadores destaca como fundamental a ajuda da família na preparação das refeições. A cedência de veículo familiar foi apresentada por alguns participantes como uma das principais estratégias utilizadas pela família. Esta estratégia consiste em um dos membros da família utilizar os transportes públicos para se deslocar deixando disponível um veículo familiar para o trabalhador por turnos. Outra estratégia facilitadora apontada pelos trabalhadores foi o suporte familiar de alguém externo ao “núcleo familiar”. Alguns trabalhadores referem que sem o apoio de alguém externo ao agregado familiar como, por exemplo, pais e/ou avós, teria sido impossível a sua adaptação ao trabalho por turnos. Nos estudos de Grifkins (2017) e Lourenço (2008) é possível verificar que o suporte familiar já foi anteriormente apontado como uma estratégia familiar essencial na adaptação dos

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

trabalhadores. As estratégias relacionadas com diminuição de ruído, preparação de refeições e suporte familiar foram as mais mencionadas pelos trabalhadores podendo ser um indicador da sua eficácia.

No final da entrevista foram explorados quais os aspetos que os trabalhadores identificam como facilitadores da adaptação. Estes aspetos foram divididos em dois níveis, o pessoal e o familiar. A nível pessoal foram destacados aspetos como o descanso, a alimentação equilibrada, a prática de exercício físico, o planeamento semanal, a preparação das refeições, criar uma rotina, manter contacto com familiares/amigos próximos e escolher preferencialmente o turno da manhã. A maioria dos aspetos identificados pelos trabalhadores são congruentes com os identificados na literatura como fundamentais para a adaptação do trabalhador (Burch, 2009; Costa, 2003; Gifkins, 2017; Handy, 2010; Lourenço, 2008). A escolha preferencial do turno da manhã, apresentada por um dos trabalhadores, pode ser explicado pelo facto de o horário da manhã permitir conciliar com mais facilidade a vida profissional e familiar, pois para além da regularidade que apresenta não entra em conflito com os horários socialmente valorizados. O suporte familiar voltou a surgir como aspeto facilitador da adaptação ao trabalho por turnos, tendo sido destacado, inerente a este, o bom ambiente familiar. Wilson (2007) menciona no seu estudo que o ambiente familiar desempenha um papel central na moderação dos efeitos do trabalho por turnos.

Devido à inclusão de trabalhadores com diferentes papéis familiares, este estudo permitiu verificar que as exigências familiares apresentam uma grande variabilidade entre si e que, muitas das vezes, não podem ser controladas pelo trabalhador como, por exemplo, o nascimento de um filho. Estas alterações na dimensão familiar do trabalhador fazem com que haja a necessidade de horários de trabalho com maior flexibilidade. Segundo Costa (2003), um sistema de horários flexível permite uma maior compatibilidade entre a vida profissional e privada do trabalhador, evitando assim a degradação da saúde do trabalhador, a perda do emprego ou de oportunidades profissionais e a deterioração da vida familiar e social. Esta questão sobre necessidade de horários mais flexíveis é referida por Silva e Costa (2017) como um aspeto importante para promover a adaptação ao trabalho por turnos e a redução do conflito trabalho-família.

De uma forma geral, o presente estudo permitiu verificar que o suporte familiar tem um importante papel na adaptação do trabalhador o regime de trabalho por turnos. Foi também evidente a influência das diferentes características do horário de trabalho por turnos no impacto percebido pelo trabalhador relativamente ao mesmo, na sua adaptação ao mesmo e nas estratégias utilizadas pela família para facilitar essa mesma adaptação.

Na interpretação dos resultados do presente estudo é necessário considerar algumas limitações, sendo uma delas, a inclusão de trabalhadores com horários distintos. As diferentes características dos turnos de trabalho acarretam diferentes impactos, tanto positivos como negativos. Para estudos futuros sugerimos que seja estabelecida uma modalidade horária, preferencialmente, horários rotativos com laboração em três

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

turnos (manhã, tarde e noite). Outra limitação identificada foi a inclusão de trabalhadores por turnos com diferentes papéis familiares (mãe, pai e filho(a)). Para responder a esta limitação, sugerimos que se opte apenas por um dos papéis familiares, pais ou filhos(as), sendo que os filhos(as) foram os participantes que demonstraram mais facilidade na identificação das estratégias.

Relativamente à metodologia de recolha de dados utilizada neste estudo, consideramos que a realização de entrevistas foi a mais adequada porque permitiu explorar uma temática ainda pouco desenvolvida na literatura obtendo assim mais informação para o desenvolvimento inicial do tema. Não obstante, o guião de entrevista necessita de ser alterado para que as respostas não se tornem repetitivas, por exemplo, explorar apenas a perceção do trabalhador sobre o trabalho por turnos ou o impacto deste.

Para além das sugestões realizadas anteriormente, estudos futuros poderão aprofundar os seguintes aspetos: i) validar as estratégias identificadas num estudo mais alargado; ii) comparar as estratégias identificadas pelo trabalhador das identificadas pela família; iii) comparar as estratégias identificadas pelos trabalhadores com papel familiar de pai ou mãe das estratégias dos trabalhadores com papel familiar de filho(a).

Referências

- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2016). Unusual and unsocial? Effects of shift work and other unusual working times on social participation. In I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell, & P. Bohle (Eds.), *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (pp. 39-57). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2_3
- Baker, A., Ferguson, S., & Dawson, D. (2003). The perceived value of time: Controls versus shiftworkers. *Time & Society, 12*(1), 27–39. <https://doi.org/10.1177/0961463X03012001444>
- Burch, J. B., Tom, J., Zhai, Y., Criswell, L., Leo, E., & Ogooussan, K. (2009). Shiftwork impacts and adaptation among health care workers. *Occupational medicine, 59*(3), 159-166. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqp015>
- Caruso, C. C. (2014). The negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabilitation Nursing, 39*(1), 16-25. <https://doi.org/10.1002/rmj.107>
- Costa, G. (1997). The problem: Shiftwork. *Chronobiology International, 14*(2), 89-98. <https://doi.org/10.3109/07420529709001147>
- Costa, G. (2003). Factors influencing health of workers and tolerance to shift work. *Theoretical Issues in Ergonomics Science, 4*(3-4), 263-288. <http://dx.doi.org/10.1080/14639220210158880>
- Costa, D., & Silva, I. S. (2019). Social and family life impact of shift work from the perspective of family members. *Revista de Administração de Empresas, 59*(2), 108-120. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190204>
- Eurofound (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/34660>
- Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/784968>
- Fonseca, S., Queirós, C., & Martins, V. (2020). Saúde ocupacional na ferrovia: Trabalho por turnos, Burnout, sono e interação trabalho-família. *Psicologia, Saúde & Doenças, 21*(1), 221-228. <https://doi.org/10.15309/20psd2101132>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Gifkins, J., Loudoun, R. & Johnston, A. (2017). Coping strategies na social support needs of experienced and inexperienced nurces performing shiftwork. *Journal of Advanced Nursing, 73*(12), 3079-3089. <https://doi.org/10.1111/jan.13374>
- 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), 29–37. <https://mro.massey.ac.nz/handle/10179/9485>

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

- Jain, S., & Nair, S. K. (2017). Work support and family support as predictors of work-to-family enrichment and family-to-work enrichment. *Global Business Review*, 18(5), 1307–1324. <https://doi.org/10.1177/0972150917710332>
- Jensen, H. I., Larsen, J. W. & Thomsen, T. D. (2017). The impact of shift work on intensive care nurses' lives outside work: across-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*. 27(3-4), 703-709. <https://doi.org/10.1111/jocn.14197>
- Lindsay, J., & Maher, J. (2014). The intersections of work time and care time: Nurses' and builders' family time economies. *Work, Employment and Society*, 28(2), 189-205. <https://doi.org/10.1177/0950017013490331>
- Lourenço, R. A. P., Ramos, S. I. V., & Cruz, A. G. (2008). Implicações do trabalho por turnos na vida familiar de enfermeiros: Vivência dos parceiros. <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0417.pdf>
- King, N. (2004). Using templates in the thematic analysis of text. In C. Cassell & G. Symon (Eds.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (pp. 256-270). Londres, UK: Sage.
- King, N. (2008). *What is template analysis?* University of Huddersfield. <https://research.hud.ac.uk/research-subjects/human-health/template-analysis/technique/>
- Knauth, P. (1993). The design of shift systems. *Ergonomics*, 36(1-3), 15-28. <https://doi.org/10.1080/00140139308967850>
- Matheson, A., O'Brien, L., & Reid, J. A. (2014). The impact of shiftwork on health: A literature review. *Journal of Clinical Nursing*, 23(23-24), 3309-3320. <https://doi.org/10.1111/jocn.12524>
- Naderifar, M., Goli, H., & Ghaljaie, F. (2017). Snowball Sampling: A Purposeful Method of Sampling in Qualitative Research. *Strides in Development of Medical Education*, 14(3), -. <https://doi.org/10.5812/SDME.67670>
- Nicklin, M. J., McNall, A. L., Janssen A. (2017). An examination of positive psychological resources for promoting work-life balance. In M. J. Nicklin (Ed.), *Work-life Balance in the 21st Century: Perspectives, Practices, and Challenges* (pp.191-220). Nova Science Publishers.
- Pereira, J., Silva, I. S., & Keating, J. (2020). Trabalho por turnos e vida familiar e social: Perspetivas do trabalhador(a) e do cônjuge. *Psicologia*, 34(1), 94-10. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v34i1.1476>
- Silva, A., Silva, A., Duarte, J., & Torres Costa, J. (2020). Shift-work: A review of the health consequences. *International Journal of Occupational and Environmental Safety*, 4(2), 48-79. <https://doi.org/10.24840/2184-0954>
- Silva, I. S. (2008). *Adaptação ao trabalho por turnos* (Dissertação de Doutoramento em Psicologia do Trabalho e das Organizações). Universidade do Minho. <http://hdl.handle.net/1822/7723>
- Silva, I. S., & Costa, D. (2017). The consequences of shift work in family and social life. In W. He & L. Yu (Eds.), *Shift work: Impacts, disorders and studies* (pp. 1-22). Nova Science Publishers. <http://hdl.handle.net/1822/52060>

CONTRIBUTOS DA FAMÍLIA NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

- Silva, I. S., Prata, J., & Ferreira, A. I. (2014). Horários de trabalho por turnos: Da avaliação dos efeitos às possibilidades de intervenção. *International Journal on Working Conditions*, 7, 68-83. <http://hdl.handle.net/1822/32389>
- 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. <http://hdl.handle.net/1822/51910>
- Stoiko, R. R., Strough, J., & Turiano, N. A. (2016). Understanding “his and her” work-family conflict and facilitation. *Current Psychology*, 36, 453–467. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9434-2>
- Tai, S. Y., Lin, P. C., Chen, Y. M., Hung, H. C., Pan, C. H., Pan, S. M., Lee, C. Y., Huang, H. C., & Wu, M. T. (2014). Effects of marital status and shift work on family function among registered nurses. *Industrial Health*, 52(4), 296-303. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0009>
- West, S., Mapedzahama, V., Ahern, M., & Rudge, T. (2012). Rethinking shiftwork: Mid-life nurses making it work. *Nursing Inquiry*, 19(2), 177-187. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2011.00552.x>
- 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. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0092>
- Wilson, M. G., Polzer-Debruyne, A., Chen, S., & Fernandes, S. (2007). Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relations*, 29(2), 162-177. <https://doi.org/10.1108/01425450710719996>
- Winkler, M. R., Mason, S., Laska, M. N., Christoph, M. J., & Neumark-Sztainer, D. (2018). Does non-standard work mean non-standard health? Exploring links between non-standard work schedules, health behavior, and well-being. *SSM – Population Health*, 4, 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2017.12.003>
- Wöhrmann, A. M., Müller, G., & Ewert, K., (2020). Shift work and work-family conflict: A systematic review. *Sozialpolitik. Ch*, 3(2), 1-26. <http://dx.doi.org/10.18753/2297-8224-165>
- Zhao, Y., Cooklin, A. R., Richardson, A., Strazdins, L., Butterworth, P., & Leach, L. S. (2020). 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. <https://doi.org/10.1177/0192513X20929059>

Anexos

Anexo A – Parecer da Comissão de Ética



Universidade do Minho
Conselho de Ética

Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas

Identificação do documento: CEICSH 122/2020

Relatores: Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque e Marlene Alexandra Veloso Matos

Título do projeto: *Contributos da família na adaptação ao trabalho por turnos: A perspetiva do trabalhador*

Equipa de Investigação: Mariana Laranjo Pereira de Matos, Mestrado Integrado em Psicologia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho; Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva (orientadora), Escola de Psicologia, Universidade do Minho

PARECER

A Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) analisou o processo relativo ao projeto de investigação acima identificado, intitulado *Contributos da família na adaptação ao trabalho por turnos: A perspetiva do trabalhador*.

Os documentos apresentados revelam que o projeto obedece aos requisitos exigidos para as boas práticas na investigação com humanos, em conformidade com as normas nacionais e internacionais que regulam a investigação em Ciências Sociais e Humanas.

Face ao exposto, a Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) nada tem a opor à realização do projeto nos termos apresentados no Formulário de Identificação e Caracterização do Projeto, que se anexa, emitindo o seu parecer favorável, que foi aprovado por unanimidade pelos seus membros.

Braga, 7 de janeiro de 2021.

O Presidente da CEICSH

(Acílio Estanqueiro Rocha)