



Liliana Fernandes | Impactos dos horários de trabalho irregulares na vida do(a) trabalhador(a)

UMinho | 2022



Universidade do Minho  
Escola de Psicologia

Liliana Maria Loureiro Fernandes

Impactos dos horários de trabalho irregulares  
na vida do(a) trabalhador(a)

outubro de 2022





**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Liliana Maria Loureiro Fernandes

**Impactos dos horários de trabalho irregulares na vida  
do(a) trabalhador(a)**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado Integrado em  
Psicologia

Trabalho efetuado sob a orientação da  
**Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva**

outubro de 2022

Despacho RT - 31 /2019 - Anexo 3

**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/>

Braga, 17 de outubro de 2022

*Liliana Fernandes*

---

(Liliana Maria Loureiro Fernandes)

### **Agradecimentos**

À Professora Doutora Isabel Soares da Silva, pela partilha de conhecimentos, pela disponibilidade e dedicação ao longo de todo este percurso.

A todos os participantes deste estudo que se disponibilizaram a preencher o questionário, sem eles não seria possível concretizá-lo.

À minha família, em particular, aos meus pais por me terem permitido realizar todo este percurso académico, pela educação, pelos sacrifícios feitos e pela confiança depositada em mim. À minha irmã, pela paciência, pelo conforto e pelo apoio diariamente e principalmente nos momentos mais difíceis.

À Joana e à Ândria por todos os momentos de amizade e ajuda. Obrigada pela paciência, pelo apoio incondicional, e por tornarem mais leves alguns dos momentos mais angustiantes ao longo de todos estes anos.

À Cláudia e à Diana por toda a amizade, atenção e palavras de incentivo, mesmo não estando perto.

Ao meu grupo de investigação, especialmente à Daniela por toda a partilha e ajuda em todo o processo.

Obrigada a todos!

Despacho RT - 31 /2019 - Anexo 4

**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.

Braga, 17 de outubro de 2022



Liliana Fernandes

---

(Liliana Maria Loureiro Fernandes)

### Impactos dos horários de trabalho irregulares na vida do(a) trabalhador(a)

#### Resumo

Nas últimas décadas, tem-se assistido à diversificação dos horários de trabalho em virtude de mudanças de vária ordem. No contexto desta diversificação de horários, foram implementados os horários não padronizados, no qual estão inseridos os horários de trabalho irregulares, que se encontram associados a diversos efeitos na vida do(a) trabalhador(a). Neste sentido, esta investigação procurou avaliar os impactos que os horários de trabalho irregulares de diferentes tipos (i.e., em função do seu grau de irregularidade) têm no(a) trabalhador(a), especificamente ao nível da saúde, da esfera familiar e social, e da satisfação com o horário de trabalho. Participaram no estudo 119 trabalhadores(as), todos submetidos a um horário de trabalho irregular. Os dados foram recolhidos através de um questionário *online*.

Os resultados indicam diferenças estatisticamente significativas entre os grupos ao nível da esfera familiar e social, e da satisfação com o horário de trabalho. Especificamente, tanto ao nível da esfera familiar, como da satisfação com o horário de trabalho, o grupo constituído por trabalhadores(as) com um horário mais irregular, apresentam-se menos satisfeitos, e o grupo constituído por trabalhadores(as) com um horário menos irregular, mostram-se mais satisfeitos. No entanto, estas diferenças não foram observadas ao nível da saúde, nomeadamente, do bem-estar.

*Palavras-chave:* horários irregulares, bem-estar, vida familiar e social, satisfação com o horário de trabalho

**Abstract**

In recent decades, there has been a diversification of working hours due to various changes. In the context of this diversification of hours, non-standard hours were implemented, in which irregular working hours are inserted, which are associated with different effects on the worker's life. In this sense, this investigation sought to assess the impacts that irregular working hours of different types (i.e., depending on their degree of irregularity) have on the worker, specifically in terms of health, family and social spheres, and satisfaction with working hours. A total of 119 workers participated in the study, all of whom were subject to irregular working hours. Data was collected through an online questionnaire.

The results indicate statistically significant differences between the groups in terms of the family and social sphere and satisfaction with working hours. Specifically, both in terms of the family sphere and satisfaction with working hours, the group made up of workers with a more irregular schedule is less satisfied than the group made up of workers with a more regular schedule. They are less irregular, they are more satisfied. However, these differences were not observed in terms of health, namely, well-being.

Keywords: irregular hours, well-being, family and social life, satisfaction with working hours

**Índice**

Horários de trabalho e horários irregulares.....	10
Impacto dos Horários Irregulares na Saúde.....	10
Efeitos a nível familiar e social.....	12
Satisfação com o horário de trabalho.....	14
Objetivos do estudo.....	14
Metodologia.....	15
Participantes.....	15
Instrumentos.....	17
Questionário sociodemográfico e profissional.....	17
Índice de Bem-Estar Pessoal.....	17
Escala sobre o horário de trabalho e a vida fora do trabalho.....	18
Escala sobre a satisfação geral com o horário de trabalho.....	18
Procedimento.....	18
Estratégia de análise de dados.....	19
Resultados.....	20
Análises descritivas e comparação entre grupos de horários de trabalho.....	20
Análises correlacionais.....	22
Análise de conteúdo das respostas dos(as) trabalhadores(as) à questão opcional.....	23
Discussão dos resultados e conclusões.....	26
Referências Bibliográficas.....	30

**Índice de Tabelas**

Tabela 1. <i>Caracterização sociodemográfica e profissional dos(as) trabalhadores(as) em função do grupo e do total da amostra.....</i>	15
Tabela 2. <i>Medidas descritivas e comparação das variáveis sob estudo em função dos grupos.....</i>	20
Tabela 3. <i>Síntese das comparações múltiplas entre grupos de horários de trabalho.....</i>	21

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

Tabela 4. *Análises correlacionais entre as dimensões*.....22

Tabela 5. *Frequência de respostas obtidas nas categorias “aspectos positivos” e “aspectos negativos” e respectivas subcategorias*.....24

### Impactos dos horários de trabalho irregulares na vida do(a) trabalhador(a)

#### **Horários de trabalho e horários irregulares**

A sociedade moderna encontra-se em constante mudança ao nível das estratégias económicas e produtivas (e.g., novas tecnologias, globalização de mercado, processos de informação), bem como ao nível da organização social e dos comportamentos individuais. Em consequência destas mudanças, começa a emergir a “sociedade de 24 horas”, que exige uma reorganização social em termos de horários de trabalho (Costa, 2003). Efetivamente, é visível a tendência para implementar horários de trabalho alternativos ao convencional, tipicamente considerado como o horário de trabalho de segunda a sexta-feira, das 9:00 às 17:00 ou das 8:00 às 18:00, período durante o qual as pessoas trabalham de 7 a 8 horas (Halfon & Friendly, 2015; Dhande & Sharma, 2011). Neste sentido, no contexto da diversificação dos horários de trabalho, vários tipos de horários de trabalho foram implementados, como é o caso de sistemas rotativos de turnos ou horários irregulares bastante divergentes dos horários de trabalho tradicionais (Costa, 2003). Em geral, os horários de trabalho não padronizados podem estar associados ao trabalho por turnos, no entanto, também existem independentemente dele, incluindo horários longos, irregulares, noites e fins de semana, entre outros (Costa, 2016; Li et al., 2014).

Segundo Lee et al. (2020), um horário de trabalho regular pode ser definido como uma variável com um período de trabalho diário fixo, um período de trabalho semanal fixo, um turno semanal fixo, e um horário fixo de início e término de cada turno, ou seja, a duração das horas de trabalho deve ser a mesma todas as semanas, bem como o número de dias, o turno semanal deve ser fixo e a hora de início e de término de cada turno deve ser igualmente fixa. Desta forma, foram considerados horários irregulares de trabalho aqueles que apresentavam irregularidade em algum dos critérios mencionados anteriormente, sendo esta a definição que a presente investigação terá por base e a qual foi proposta pelo autor citado. Os horários irregulares de trabalho estão presentes em várias profissões, como é o caso de maquinistas, condutores ferroviários (Aguirre & Foret, 1994), pilotos aéreos (Andresen et al., 2007), motoristas de autocarros (Anund et al., 2018), entre outras.

Segundo o Inquérito Europeu sobre as Condições de Vida e de Trabalho, em 2015, foi estimado que 38.9% dos(as) trabalhadores(as) portugueses(as) não tinham horários fixos de entrada e de saída no seu emprego, 30.9% dos(as) trabalhadores(as) portugueses(as) não trabalhavam o mesmo número de horas todas as semanas e 31.5% dos(as) trabalhadores(as) portugueses(as) não trabalhavam o mesmo número de horas todos os dias (Eurofound, 2015).

#### **Impacto dos Horários Irregulares na Saúde**

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

Os horários irregulares podem trazer vantagens para os(as) trabalhadores(as), destacando-se entre elas, a maior oferta de oportunidades de trabalho e a maior viabilidade de atender às necessidades e preferências pessoais (Costa, 2001). Contudo, embora os padrões de trabalho não tradicionais possuam um grande número de vantagens do ponto de vista económico, as evidências apontam no sentido contrário ao nível da saúde dos(as) trabalhadores(as), podendo prejudicar o seu bem-estar (Martens, 1999). Apesar de representarem um papel fundamental para a sociedade atual, podem também representar uma ameaça para os(as) trabalhadores(as) (Books et. al., 2020).

Segundo a *World Health Organization* (WHO, 1946), saúde não é apenas a ausência de doença ou enfermidade, é também um estado de bem-estar físico, emocional e social. De acordo com Presser (1999), os horários de trabalho fora dos padrões convencionais podem gerar efeitos a nível da saúde e bem-estar dos(as) trabalhadores(as). O estudo de Caruso et al. (2006), evidencia que horários prolongados, simultaneamente acompanhados de outros aspetos adversos da organização do trabalho, especialmente o período de trabalho irregular e a necessidade intensa de desempenho, estão fortemente associados à presença de fadiga, *stress*, declínio a nível do desempenho, comportamentos adversos de saúde (por exemplo, tabagismo) e distúrbios físicos e crónicos (por exemplo, distúrbios cardiovasculares e musculoesqueléticos). No mesmo sentido, na revisão da literatura de Wedderburn (2000), como consequência dos horários irregulares e trabalho por turnos, foram relatadas duas vezes mais a presença de problemas de estômago relativamente a trabalhadores(as) diurnos(as). Mais recentemente, os resultados do estudo de Books et al. (2020) reforçam tais efeitos, evidenciando que os horários de trabalho não fixos podem ter um impacto negativo sobre vários aspetos da saúde dos(as) trabalhadores(as), nomeadamente a nível da saúde física, psicológica e psicossocial, bem como a nível do seu desempenho no trabalho. Segundo Satterfield e Dongen (2013), estes efeitos podem ser justificados pela insuficiência de tempo para dormir, o desajustamento do relógio biológico, entre outros fatores.

Segundo o estudo de Aguirre e Forret (1994), os resultados evidenciam que os(as) trabalhadores(as) com horários de trabalho mais irregulares relatam uma maior frequência de julgamentos negativos a nível da saúde, nomeadamente do bem-estar. Posteriormente, a investigação de Costa e Sartori (2005) reforçou tais resultados, tendo concluído que trabalhar em horários irregulares e em constante mudança se encontrava, associado à diminuição do bem-estar. Embora Vila (2006) mencione que estudos ainda estavam a ser realizados com o fim de examinar em profundidade o tempo necessário pelo qual a exposição a horas de trabalho longas e irregulares pode gerar resultados de saúde agudos e, conseqüentemente, crónicos, mais recentemente, os resultados do estudo de Suleiman et al.

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

(2021) reforçam que as longas jornadas de trabalho e horários irregulares eram os maiores obstáculos a nível do seu bem-estar para os(as) trabalhadores(as). O mesmo estudo associou ainda os horários não padronizados a impactos comportamentais (família e conexões sociais precárias, má alimentação, sono), impactos na saúde física (exaustão, excesso de peso) e exposições prolongadas ao trabalho (aumento do *stress*, aumento de acidentes).

No estudo de Lingard e Francis (2005), realizado em contexto australiano, os resultados sugeriram que a relação direta entre as exigências do horário de trabalho, como as horas de trabalho e os horários irregulares, e a dimensão exaustão emocional podia ser compreendida de melhor forma como uma relação indireta. Nessa relação, a percepção de que o trabalho interfere na vida do(a) trabalhador(a) atua como uma importante variável interveniente entre as exigências do horário de trabalho e o desgaste emocional. Assim, as exigências do horário de trabalho podem não causar diretamente esgotamento emocional, mas podem dar origem ao conflito trabalho-família, e conseqüentemente, levar à exaustão emocional. O estudo de Yuldirim e Aycan (2008) reforça tais conseqüências, visto que os resultados mostram que a sobrecarga de trabalho e a irregularidade do cronograma de trabalho potenciam o aumento de *stress*, resultando em problemas de saúde psicológica e atitudes negativas em relação ao trabalho. Desta forma, os autores realçam a importância da reorganização das condições de trabalho, de modo a reduzir a carga de trabalho excessiva e os horários de trabalho irregulares, e conseqüentemente aumentar as melhorias em aspetos como o bem-estar psicológico e as atitudes organizacionais.

### **Efeitos a nível familiar e social**

Do ponto de vista social e familiar são várias as implicações dos horários de trabalho irregulares para os indivíduos. Com a implementação dos horários diversificados de trabalho, a organização e interação dos tempos laborais e sociais adquiriram uma extrema importância, tendo em conta que o trabalho e o não trabalho (nas esferas familiares, sociais e de lazer) estão inter-relacionados tanto na dimensão cronométrica (ou seja, duração dos períodos de serviço e duração do tempo livre), como na dimensão cronológica (ou seja, posição e distribuição dos diferentes períodos) (Costa, 2006). Contudo, no equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades familiares, muitos(as) trabalhadores(as) vivenciam o conflito entre os dois papéis (Day & Chamberlain, 2006; Lingard & Francis, 2005).

No estudo de Wight et al. (2008), através de uma amostra de 4000 trabalhadores(as), com filhos menores, foi analisada a associação entre os horários não padronizados e a vida familiar, tendo sido relatados aspetos positivos e negativos. Por um lado, os progenitores, particularmente os do sexo masculino, que trabalhavam em horários não padronizados passavam mais tempo com os seus filhos,

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

relativamente a pais que trabalhavam em horários convencionais de trabalho. Em contrapartida, pais que trabalhavam em horários fora do padrão, prejudicavam as relações conjugais e o tempo de lazer pessoal para tentarem maximizar o contacto parental. Neste sentido, Golden (2015) observou igualmente que funcionários que trabalhavam em turnos irregulares, em contraste com aqueles com turnos de trabalho mais padronizados e regulares, experienciam um maior conflito trabalho-família e, às vezes, um maior *stress* no trabalho. De forma geral, a regularidade ajuda os(as) trabalhadores(as) a conciliar o trabalho com a vida privada (Eurofound, 2012).

Presser (2003) aponta para a existência de uma considerável percentagem de indivíduos que trabalham em horários não padronizados, principalmente durante a noite, fins de semana ou em turnos rotativos fora do tradicional dia de trabalho (9h às 17h), sendo que estes tipos de horários de trabalho geram um impacto adverso na família e estão associados a níveis mais elevados de insatisfação e de instabilidade conjugal. Mais recentemente, Arlinghaus et al. (2019) evidenciaram que a família dos(as) trabalhadores(as) que laboram em turnos e em horários não padronizados também são afetadas por estes. Concretamente, observaram que tanto mães, como pais que trabalham no turno da noite, tinham um maior risco de separação ou divórcio.

Também as relações parentais sofrem consequências devido aos diferentes horários de trabalho. Segundo Craig e Powell (2011), os pais que trabalhavam algumas horas fora do padrão despendiam mais tempo no seu trabalho e menos tempo no trabalho doméstico, nas atividades de cuidado dos filhos, e na companhia dos filhos, relativamente aos pais que trabalhavam apenas no horário normal. Ao longo dos anos, tem havido alguma evidência que o trabalho por turnos dos pais está associado a problemas emocionais e de desenvolvimento para os seus filhos e a uma maior probabilidade de comportamentos de risco na adolescência (Arlinghaus et al., 2019).

Presser (1999) refere que as consequências sociais são objeto de menor atenção de estudo, no entanto, os horários irregulares podem provocar alterações significativas na estrutura e estabilidade da vida familiar. Horários de trabalho atípicos, como trabalho noturno, longas jornadas, horários irregulares e imprevisíveis, e final de semana são comumente associados à redução do bem-estar social e familiar (Arlinghaus et al., 2019). As pessoas que trabalham em horários irregulares ou “atípicos”, estão frequentemente desencontradas da sociedade, uma vez que a maioria das atividades familiares e sociais são organizadas de acordo com os ritmos diurnos da população em geral. Os tempos de trabalho, lazer e sono assumem habitualmente “valores” diferentes de acordo com os horários sociais: o fim da tarde e a noite, bem como os fins de semana são os mais desejáveis para contactos sociais e atividades de lazer (Costa, 2016). Para além do fim de semana ser apontado como uma ocasião para atividades como,

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

por exemplo, recreativas e religiosas, a necessidade de estabilizar o tempo de sono, devido ao cansaço causado pelo trabalho por turnos, também pode ser um fator determinante da interferência no tempo para as atividades sociais (Dhande & Sharma, 2011).

### **Satisfação com o horário de trabalho**

No que diz respeito ao impacto dos horários irregulares, em particular, trabalho por turnos e noturno, em contexto organizacional, têm sido mencionados problemas sobretudo em termos de segurança e de produtividade (Silva, 2012), sendo, por outro lado, os estudos que abordam a satisfação com o horário de trabalho, relativamente escassos (Prata & Silva, 2013). O estudo de Andresen et al. (2007), realizado em pilotos marítimos, evidenciou que condições de horários stressantes, nomeadamente os horários de trabalho não padronizados e os padrões de trabalho irregulares, eram fortes preditores da tensão sentida pelo trabalhador, que, juntamente com os fatores intervenientes relacionados ao trabalho, à família ou ao ambiente de trabalho, tendem a reduzir a satisfação no trabalho. Contudo, o mesmo estudo mostrou que apesar dos problemas de saúde e da redução da qualidade de vida devido aos horários atípicos de trabalho, a maioria dos trabalhadores não mostrou arrependimento pela sua escolha profissional. De modo semelhante, Simunic e Gregov (2012) estudaram enfermeiras casadas e com filhos que trabalhavam em quatro sistemas de horários laborais diferentes (“rotação para a frente com turnos da manhã de 8 horas” – manhã, tarde, noite e dia de folga; “rotação para a frente com turnos de 12 horas”; “rotação para trás com turnos de 8 horas”; “turno da manhã de 8 horas”). Os autores observaram que a componente cognitiva avaliativa da satisfação no trabalho foi maior no turno da manhã e menor nas enfermeiras do turno de 12 horas, enquanto a componente afetiva da satisfação com a vida foi maior no turno da manhã e menor nas enfermeiras que trabalham irregularmente. No entanto, apesar das enfermeiras que laboram em turnos irregulares apresentarem a componente afetiva da satisfação com a vida mais baixa comparativamente com as outras trabalhadoras, encontravam-se geralmente satisfeitas com os seus empregos. Como a rotação de turnos e o trabalho noturno são quase inevitáveis nas instituições de saúde, os autores sugerem que as organizações poderiam pelo menos minimizar o trabalho em turnos irregulares.

### **Objetivos do estudo**

Tendo em conta a revisão da literatura anterior, e a escassez de estudos nos horários irregulares, em particular no contexto português, torna-se relevante investigar o impacto do grau de irregularidade dos horários de trabalho na vida dos(as) trabalhadores(as), com vista a um maior aprofundamento do tema. Além disso, de acordo com Messenger (2018), ao longo dos anos, tem havido uma diversificação

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

na organização do tempo de trabalho, no sentido de um afastamento da semana de trabalho padronizada que consiste em horas de trabalho fixas todos os dias, por um número fixo de dias. Neste sentido, o presente estudo tem como principal objetivo contribuir para a compreensão do modo como os horários de trabalho irregulares de diferentes tipos (i.e., em função do seu grau de irregularidade) impactam o(a) trabalhador(a), em diversos domínios da sua vida: familiar e social, saúde (ao nível do bem-estar geral) e a nível da satisfação geral com o horário de trabalho.

### Metodologia

#### Participantes

A amostra é constituída por 119 participantes, distribuídos por quatro grupos. A definição de cada grupo teve por base os critérios definidos por Lee et al. (2020), no âmbito do seu estudo sobre a irregularidade dos horários de trabalho. Em concreto, os aspetos considerados foram os seguintes - número de horas de trabalho semanais diferentes; número de dias de trabalho diferentes por semana; variação na hora de início e término dos turnos, sendo essa variação imposta pela escala dos turnos; alternância de turno a cada semana ou período superior a uma semana (por exemplo: 1 mês). Assim, um dos grupos foi constituído por trabalhadores(as), cujo horário de trabalho apenas se encaixava numa das vertentes de horário irregular; o segundo grupo constituído por trabalhadores(as) em que o seu horário de trabalho se encaixava em duas das vertentes; o terceiro constituído por trabalhadores(as) com um horário de trabalho que integrava três vertentes e, por último, o quarto grupo constituído por trabalhadores(as) no qual o seu horário de trabalho se encaixasse nas quatro vertentes apresentadas para ser considerado um horário irregular. A constituição dos grupos teve por base o número de critérios definidos em termos de irregularidade, em função da quantidade de opções assinaladas pelos participantes. Adicionalmente, de modo a ter algum mecanismo de controle sobre a constituição de grupos, no final do questionário foi criada uma questão aberta, onde os participantes poderiam fazer uma breve descrição do seu horário de trabalho. Com vista a uma maior facilitação na descrição, ao longo de toda a dissertação, os grupos anteriormente descritos, vão ser mencionados, respetivamente, como grupo 1, grupo 2, grupo 3 e grupo 4.

Como se pode observar na Tabela 1, o grupo 1 é constituído por 28 participantes, dos quais 57.1% são do sexo masculino. As idades estão compreendidas entre os 19 e os 62 anos ( $M = 29.25$ ,  $DP = 9.60$ ), e são maioritariamente solteiros (64.3%). O nível de escolaridade mais frequente neste grupo é o ensino superior, com uma percentagem de 64.3%. É de salientar que o número de anos no qual todos

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

os trabalhadores(as) deste grupo se encontram neste horário varia entre 3 meses e 20 anos ( $M = 5.13$ ;  $DP = 6.10$ ).

No que diz respeito ao grupo 2, com 34 trabalhadores(as), as idades estão compreendidas entre os 18 e os 58 anos ( $M = 31.97$ ,  $DP = 12.21$ ), dos quais 64.7% são do sexo feminino. Referente ao estado civil e ao nível de escolaridade, 44.1% da amostra deste grupo encontra-se solteiro e o ensino superior é o nível mais representativo (50%). Relativamente ao número de anos no qual os trabalhadores(as) se encontram a laborar no horário atual, varia entre 1 mês e 39 anos ( $M = 5.69$ ;  $DP = 8.29$ ).

O grupo 3 é constituído por 48 participantes, com idades compreendidas entre os 19 e os 59 anos ( $M = 35.46$ ,  $DP = 11.58$ ), dos quais 79.2% são do sexo feminino. Em termos do estado civil, 41.7% deste grupo estão casados e relativamente ao nível de escolaridade, a maioria tem o ensino superior (85.4%). Os trabalhadores(as) deste grupo encontram-se a trabalhar no horário atual há uma média de 10 de anos ( $M = 9.99$ ;  $DP = 10.41$ ).

Quanto ao grupo 4, este é constituído por 9 participantes, dos quais 55.6% são do sexo feminino, e com idades compreendidas entre os 22 e os 46 anos ( $M = 33.78$ ,  $DP = 10.26$ ). Relativamente ao estado civil e ao nível de escolaridade, 55.6% deste grupo encontra-se solteiro e à semelhança dos restantes grupos, o ensino superior é o nível mais frequente (77.8%). O número de anos no qual todos os(as) trabalhadores(as) se encontram a trabalhar varia entre 1 ano e 24 anos ( $M = 9.89$ ;  $DP = 9.36$ ).

Em termos familiares, os(as) trabalhadores(as) estão casados ou a viver em união de facto há pelo menos um ano e o número máximo de anos de união é de 36 anos ( $M = 6.13$ ;  $DP = 9.36$ ). Relativamente ao agregado familiar, o número de pessoas dos agregados familiares varia entre 1 e 7, sendo que 29.4% dos(as) trabalhadores(as) referiram duas pessoas nessa composição.

### Tabela 1

*Caracterização sociodemográfica e profissional dos(as) trabalhadores(as) em função do grupo e do total da amostra*

Variável	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3		Grupo 4		Total	
	<i>n</i>	%								
Número de participantes	28	23.5	34	28.6	48	40.3	9	7.6	119	100
Sexo										
Feminino	12	42.9	22	64.7	38	79.2	5	55.6	77	64.7
Masculino	16	57.1	12	35.3	10	20.8	4	44.4	42	35.3

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

Idade $M(DP)$	29.25 (9.60)	31.97 (12.21)	35.46 (11.58)	33.78 (10.26)	32.87 (11.38)
Estado Civil					
Solteiro(a)	18 64.3	15 44.1	19 39.6	5 55.6	57 47.9
Casado(a)	7 25	11 32.4	20 41.7	3 33.3	41 34.5
União de facto	3 10.7	8 23.5	6 12.5	1 11.1	14 15.1
Divorciado(a)	- -	- -	3 6.3	- -	3 2.5
Nível de escolaridade					
2º ciclo do ensino básico	- -	2 5.9	1 2.1	1 11.1	4 3.4
3º ciclo do ensino básico	1 3.6	1 2.9	3 6.3	- -	5 4.2
Ensino secundário	9 32.1	14 41.2	3 6.3	1 11.1	27 22.7
Ensino superior	18 64.3	17 50	41 85.4	7 77.8	83 69.7
Anos no horário atual $M$	5.13	5.69	9.99	9.89	7.61

*Nota.*  $M$  = média;  $DP$  = desvio-padrão.

### Instrumentos

Na recolha dos dados foi utilizado um protocolo de investigação que integrava um questionário sociodemográfico e profissional, e várias escalas, com o objetivo de avaliar o bem-estar, o impacto do horário de trabalho na vida fora da empresa, e a satisfação do trabalhador em função do horário de trabalho, neste caso, em função do grau de irregularidade do horário de trabalho.

### Questionário sociodemográfico e profissional

Os dados sociodemográficos e profissionais dos participantes foram recolhidos através de um questionário sociodemográfico e profissional desenvolvido no âmbito do presente estudo, contendo questões com o propósito de recolher informação sociodemográfica (i.e., idade, sexo, estado civil, escolaridade e antiguidade no horário atual), questões relacionadas com a situação profissional (i.e., irregularidade dos horários de trabalho), bem como questões relacionadas com a situação familiar (e.g., anos de união).

### Índice de Bem-Estar Pessoal

O instrumento *Índice de bem-estar pessoal*, versão em português resultou de uma adaptação da escala abrangente de qualidade de vida de Cummins et al. (1994), por Ribeiro e Cummins (2008). Este instrumento tem como objetivo medir o bem-estar subjetivo dos participantes. Trata-se de uma escala

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

com 7 itens (e.g., “Qual o grau de satisfação com a sua saúde?”), sendo que os itens são respondidos numa escala tipo *Likert* de “0” (extremamente insatisfeito) a “10” (extremamente satisfeito), com uma posição intermédia neutra, sendo que quanto mais elevada for a pontuação obtida na cotação da escala, maior a percepção de bem-estar. No estudo de Ribeiro e Cummins (2008), a escala de bem-estar pessoal demonstrou um alfa de *Cronbach* de 0.81.

### Escala sobre o horário de trabalho e a vida fora do trabalho

De forma a perceber a influência que o horário de trabalho tem na vida do trabalhador fora da empresa, foi utilizada uma escala desenvolvida por Silva (2007) no contexto de uma investigação sobre horários de trabalho diferentes do convencional, nesse caso, trabalho por turnos. É um instrumento constituído por 6 itens (e.g., “O seu horário de trabalho deixa-lhe tempo suficiente para estar com a família e os amigos mais chegados...”), respondidos numa escala de *Likert* de 5 pontos (em que 1 corresponde a “Discordo totalmente” e 5 a “Concordo totalmente”), com um alfa de *Cronbach* de 0.91, o que indica bons níveis de fiabilidade. Quanto maior for o valor obtido na cotação da escala, maior a percepção da satisfação com a vida fora do trabalho.

### Escala sobre a satisfação geral com o horário de trabalho

Para avaliar a satisfação geral dos trabalhadores em relação ao horário de trabalho, usou-se uma escala desenvolvida por Silva (2007), no contexto da investigação anteriormente mencionado. A escala é constituída por 4 itens (e.g., “aconselha o seu horário de trabalho a um familiar ou amigo próximo”), respondidos de acordo com uma escala de *Likert* de 5 pontos (em que 1 corresponde a “Discordo totalmente” e 5 a “Concordo totalmente”). À semelhança das restantes escalas, quanto maior for o valor obtido na cotação da escala, maior a satisfação com o horário de trabalho. No estudo original, esta escala demonstrou um alfa de *Cronbach* de 0.89.

No final do protocolo, são ainda apresentadas duas questões de preenchimento facultativo. Assim, na primeira, os participantes poderiam fazer uma descrição do seu horário de trabalho (como descrito anteriormente) e, na segunda, poderiam fazer uma apreciação acerca do seu horário de trabalho.

### Procedimento

O presente estudo foi submetido à Comissão de Ética da Universidade do Minho tendo obtido um parecer favorável (Anexo A).

Numa fase inicial foi realizado um pré-teste, tendo para esse efeito sido solicitada a colaboração de dois trabalhadores, pertencentes à rede social da investigadora, cujos horários de trabalho cumpriam as características requeridas no estudo. Como resultado dessa aplicação, surgiram algumas alterações,

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

essencialmente na variável que caracteriza o horário de trabalho (e.g., inicialmente foi colocada a seguinte vertente “Horário não fixo de início e término de cada turno” e posteriormente foi alterada para “Variação na hora de início e término dos turnos, sendo essa variação imposta pela escala dos turnos”), no sentido de facilitar a compreensão e evitar a ambiguidade de respostas. De referir ainda que o protocolo foi elaborado em formato *online*, criado a partir da ferramenta *Google Forms*, iniciando a participação com o consentimento informado, onde foram explicitados os objetivos do estudo, o carácter voluntário da participação e a garantia de confidencialidade dos dados recolhidos.

Num segundo momento, foram desenvolvidos esforços no sentido de divulgar o *link* do protocolo de investigação. Com vista a essa divulgação foram estabelecidos contactos com 12 diferentes organizações de vários setores (e.g., setor industrial), através de um *email* no sentido de perceber se havia trabalhadores(as) na organização que cumprissem os critérios de inclusão definidos no estudo e, no caso afirmativo, se estariam dispostos a divulgar internamente o *link* para efeitos de participação no estudo junto dos(as) seus(suas) trabalhadores(as). Contudo, não foi obtido qualquer tipo de resposta por parte dessas organizações.

Face ao constrangimento mencionado, deu-se continuidade à divulgação do estudo, estabelecendo contactos com alguns sindicatos (e.g., sindicatos de enfermeiros, médicos, polícias). O contacto foi igualmente estabelecido a partir de um *email* explicativo, com uma breve apresentação e explicação do propósito do estudo, bem como o seguimento do *link* do questionário. É de salientar que apenas um dos sindicatos contactados aceitou divulgar o estudo e o respetivo questionário pelos seus associados, ficando, no entanto, o número de participantes muito abaixo (foram obtidas 11 respostas) do número mínimo definido para o estudo, ou seja, 24 participantes por grupo com base nas recomendações de Pestana e Gageiro, 2008.

Deste modo, e de forma a maximizar o número de respostas, a divulgação do estudo continuou nas redes sociais através de grupos privados no *Facebook* (e.g., grupos de bombeiros, de enfermeiros), e a partir do *Instagram*. Este esteve disponível *online* durante 3 meses (entre os meses de junho e setembro).

### **Estratégia de análise de dados**

Inicialmente a amostra seria constituída por 119 participantes, distribuídos por 4 grupos consoante a irregularidade dos horários de trabalho (como descrito anteriormente). No entanto, e seguindo as recomendações de Pestana e Gageiro (2008, p. 273), o número mínimo recomendado de sujeitos por grupo para a utilização do teste estatístico ANOVA One-Way, é de 24 participantes. Neste

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

sentido, como o número de participantes do grupo 4 (no total 9 participantes) ficou bastante aquém da recomendação citada, optou-se por eliminar este grupo nas análises realizadas.

Para a análise de dados quantitativos foi utilizado o programa *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM® SPSS®, versão 28.0). As análises incluíram: i) Análises descritivas (frequências, médias e desvios-padrão) para toda a amostra; ii) Correlações de *Pearson* para avaliar as associações entre as variáveis em estudo; e iii) Análises de variância univariadas para identificar possíveis diferenças entre os diferentes grupos de trabalhadores(as) com horários irregulares (teste ANOVA One-Way). Previamente foram testados os pressupostos subjacentes à utilização deste teste paramétrico, no entanto, o pressuposto de normalidade não estava cumprido. Neste sentido, seguiu-se a estratégia alternativa proposta por Fife-Schaw (2006), em que no caso dos testes não-paramétricos e os testes paramétricos relataram concordância nos resultados, pode optar-se pela apresentação dos resultados dos testes paramétricos, estratégia que seguimos no nosso estudo.

Os dados qualitativos resultantes da resposta à questão aberta foram analisados através da análise de conteúdo (Bardin, 2016).

### Resultados

#### **Análises descritivas e comparação entre grupos de horários de trabalho**

Na Tabela 2 são apresentados os valores médios e desvios padrão para cada uma das dimensões em análise em função de cada grupo, bem como da amostra total. Como podemos observar na referida Tabela, a escala do bem-estar é a que apresenta um valor médio de escala superior, onde as médias no grupo 1, 2 e 3 encontram-se acima do ponto médio da escala (correspondente a 5 na escala do Bem-estar e 3 nas restantes escalas). Por outro lado, a escala referente à satisfação com o horário de trabalho é a que apresenta um valor médio de escala inferior, onde as médias encontram-se abaixo do ponto médio da escala em todos os grupos. Na escala do horário de trabalho e vida fora do trabalho, as médias encontram-se acima do ponto médio da escala no grupo 1, mas abaixo no grupo 2 e 3.

Visto que um dos objetivos deste estudo consiste em avaliar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os 3 grupos, em função das dimensões referidas, aplicou-se o teste paramétrico de diferenças entre 3 ou mais amostras independentes, a ANOVA unifatorial. Como já mencionado anteriormente, foram executados previamente os pressupostos subjacentes à utilização deste teste paramétrico, sendo que não estavam cumpridos. No entanto, seguindo as recomendações de Fife-Schaw (2006), relataram-se os resultados dos testes paramétricos, dado que ambos os testes concordavam nas conclusões. Na Tabela 2 são apresentados também os resultados do teste estatístico bem como o valor do nível de significância associado.

**Tabela 2***Medidas descritivas e comparação das variáveis sob estudo em função dos grupos*

Dimensão	Grupo 1 (n=28)		Grupo 2 (n=34)		Grupo 3 (n=43)		F
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	
Bem-Estar	5.01	2.87	5.12	2.36	5.05	2.47	0.408
Horário de trabalho e vida fora do trabalho	3.18	1.07	2.89	0.86	2.28	0.90	6.332***
Satisfação horário de trabalho	2.96	1.09	2.60	1.06	1.98	0.78	6.571***

*Nota.* *M* = média; *DP* = desvio-padrão.\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

Como indicam os resultados obtidos, através do teste ANOVA unifatorial, verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos ao nível da dimensão bem-estar ( $F = 0.408$ ,  $p = 0.747$ ). Em contrapartida, nas restantes dimensões, ao nível do horário de trabalho e da vida fora do trabalho ( $F = 6.33$ ,  $p < 0.001$ ) e da satisfação com o horário de trabalho ( $F = 6.57$ ,  $p < 0.001$ ) verificou-se que existem diferenças estatisticamente significativas em função dos diferentes grupos. A utilização da ANOVA unifatorial permite comprovar que existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, no entanto, não especifica entre que grupos. Neste sentido, de modo a perceber quais os grupos que apresentavam estas diferenças, procedeu-se à realização do teste *Post-Hoc* de Bonferroni, teste recomendado por Pestana e Gageiro (2005) quando o número de comparações é baixo. Na Tabela 3 é apresentada uma síntese dessas comparações.

**Tabela 3***Síntese das comparações múltiplas entre grupos de horários de trabalho*

Dimensão	1 vs 2	1 vs 3	2 vs 3
Horário de trabalho e vida fora do trabalho	ns	**	**
Satisfação horário de trabalho	ns	**	**

*Nota.* ns = não significativo\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

Considerando a informação presente nas Tabelas 2 e 3, e ao nível da interface entre o horário de trabalho e a vida fora do trabalho, é possível observar uma perceção de menor satisfação a nível do

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

grupo 3 comparativamente com o grupo 1 e 2, isto é, comparativamente aos trabalhadores(as) do grupo 3, os(as) trabalhadores(as) do grupo 1 e 2 percebem o seu horário e a vida familiar de forma mais positiva. Esta dimensão foi ainda melhor avaliada pelos trabalhadores(as) do grupo 1 comparativamente aos trabalhadores(as) do grupo 2, apesar de não existirem diferenças estatisticamente significativas. No que diz respeito à satisfação com o horário de trabalho, à semelhança da dimensão anterior, existe uma percepção de menor satisfação no grupo 3 relativamente aos restantes grupos. Concretamente, os(as) trabalhadores(as) do grupo 3, que apresentam um horário com uma maior irregularidade, revelam-se menos satisfeitos com o seu horário de trabalho quando comparado com o grupo 1 e 2. Novamente o grupo 1 apresenta uma maior satisfação com o horário de trabalho relativamente ao grupo 2, embora tais diferenças não sejam estatisticamente significativas.

### Análises correlacionais

Como análises complementares, foram efetuados testes de correlação no sentido de compreender a relação entre as variáveis em estudo, mais especificamente através do coeficiente de correlação de Pearson. Os resultados apresentados na Tabela 4 revelam que o bem-estar está positivamente correlacionado com o horário de trabalho e a vida fora deste ( $r = .445$ ), ou seja, à medida que os(as) trabalhadores(as) têm uma melhor percepção de bem-estar, tendem a ter uma melhor percepção da sua vida fora do horário de trabalho. À semelhança da associação anterior, o bem-estar está positivamente correlacionado com uma maior satisfação com o horário de trabalho ( $r = .351$ ). Ainda é possível verificar que a satisfação com o horário de trabalho está positivamente correlacionada com o horário de trabalho e a vida fora da empresa ( $r = .779$ ), evidenciando que à medida que os sujeitos estão mais satisfeitos com o seu horário de trabalho, tendem a ter uma maior satisfação da relação entre o seu horário de trabalho e a vida fora da empresa (Tabela 4).

**Tabela 4**

*Análises correlacionais entre as dimensões*

Dimensão	(1)	(2)	(3)
(1) Bem-Estar	-	-	-
(2) Horário de trabalho e vida fora do trabalho	.445**	-	-
(3) Satisfação horário de trabalho	.351**	.779**	-

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

### **Análise de conteúdo das respostas dos(as) trabalhadores(as) à questão opcional**

A primeira questão do questionário referente à descrição do horário de trabalho obteve 71 respostas (64.55%). Como mencionado anteriormente, esta questão foi criada com o propósito de controlar a constituição dos diferentes grupos.

A última questão do questionário, também de carácter opcional, solicitava aos trabalhadores(as), um comentário acerca do seu horário de trabalho. Na análise das respostas obtidas, como referido anteriormente, recorreu-se à metodologia de análise de conteúdo (Bardin, 2016).

No total, 65 participantes responderam a esta questão, 5 dos quais integrados do “grupo 4”. Dado que não consideramos este grupo em termos da análise de dados quantitativos pelas razões anteriormente explicitadas, optamos também por não os considerar nestes dados. Eliminamos ainda uma resposta dada (“Os doentes”) por um participante dada a sua incompreensão. Assim, no total, foram consideradas as respostas de 59 participantes (53.64%). Salienta-se também que o número de aspetos mencionados no conjunto das subcategorias é superior ao número de respostas obtidas pelos participantes, dado que alguns trabalhadores(as) mencionaram mais de um aspeto na sua resposta.

As respostas de todos os participantes foram sujeitas a leitura e de seguida definidas categorias e subcategorias. Assim, foram criadas duas categorias principais: aspetos positivos e aspetos negativos associados aos respetivos horários de trabalho. Posteriormente, foram divididas em subcategorias de modo a agrupar as respostas dadas pelos participantes, em função de diferentes áreas de impacto. É de realçar que em cada categoria se encontra uma subcategoria designada como “apreciação geral do horário de trabalho”, que corresponde a respostas acerca de uma opinião geral dada através de um adjetivo (e.g., “*bom*”), não sendo específicas o suficiente para ser agrupadas numa das restantes subcategorias. Na Tabela 5 estão apresentadas as frequências obtidas em cada categoria e subcategoria, assim como os exemplos de resposta dadas pelos(as) trabalhadores(as), em função de cada grupo.

Na primeira categoria, relativa aos aspetos positivos associados ao respetivo horário de trabalho, foram mencionados aspetos como a existência de tempo livre/folgas, a variedade de tarefas, os aspetos económicos e ainda as relações pessoais. Ao contrário do expectável, os(as) trabalhadores(as) do grupo 2 são os que referem mais aspetos positivos acerca do horário de trabalho irregular, especificamente, ao nível do tempo livre (e.g., “*...o que me permite descansar e organizar a vida extratrabalho, no entanto permitem-me ter mais folgas extras, o que acaba por compensar*”) e ao nível da apreciação geral do horário de trabalho (e.g., “*Um trabalho consideravelmente agradável*”). Em contrapartida, os(as) trabalhadores(as) que integram o grupo 3 são os(as) que menos mencionam aspetos positivos.

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

Na categoria respeitante aos aspetos negativos, como é possível observar na Tabela 5, as subcategorias mais impactadas pelo horário irregular foram “saúde” (i.e., a nível do sono, a nível psicológico, físico e do bem-estar), e “vida familiar” (e.g., tempo em família), “vida social” e “nível organizacional”. De um modo mais específico, é possível verificar que os(as) trabalhadores(as) do grupo 3 são os que apresentam mais aspetos negativos, maioritariamente a nível da saúde (e.g., *“sinto-me cansada, a folga nunca serve para descansar verdadeiramente”*), a nível organizacional (e.g., *“...quase nunca são cumpridas as 35h/semanais, ficando sempre com horário sobrecarregado e com descansos reduzidos”*) e à semelhança da outra categoria, ao nível da apreciação geral do horário de trabalho (e.g., *“Horível!”*). No sentido inverso, os(as) trabalhadores(as) do grupo 1 são os(as) que apresentam menos aspetos negativos, evidenciando sobretudo aspetos ao nível da saúde (e.g., *“Não gosto de fazer o turno da tarde durante muito tempo, torna-se cansativo”*).

**Tabela 5**

*Frequência de respostas obtidas nas categorias “aspetos positivos” e “aspetos negativos” e respetivas subcategorias*

<b>1. Aspetos positivos associados aos horários de trabalho (n=17)</b>			
Subcategorias (n=17)	Grupo <b>1</b> (n=6)	Grupo <b>2</b> (n=8)	Grupo <b>3</b> (n=3)
<b>1.1 Tempo livre/folgas (n=7)</b> <i>“Deixa algum tempo livre para estar em casa e o facto de trabalhar 3 ou 4 dias e descansar um ajuda.”</i>	3	2	2
<b>1.2 Variedade de tarefas (n=1)</b> <i>“...o tipo de trabalho é diferente enquanto de manhã se faz uma coisa de noite já é diferente.”</i>	–	1	–
<b>1.3 Aspetos económicos (n=1)</b> <i>“tendo um trabalho extra (part time), este horário facilita a realização desse mesmo trabalho. isso apesar de me retirar alguma qualidade de vida, permite-me elevar o nível de vida.”</i>	–	1	–
<b>1.4 Relações pessoais (n=1)</b> <i>“Eu até gosto que seja variado porque também me faz estar com vários tipos de pessoas”</i>	–	1	–

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

1.5 <b>Apreciação geral do horário de trabalho (n=7)</b>	3	3	1
<i>“Conveniente, por vezes”</i>			
<b>2. Aspectos negativos associados aos horários de trabalho (n=66)</b>			
	<b>Grupo</b>	<b>Grupo</b>	<b>Grupo</b>
Subcategorias (n=66)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	(n=12)	(n=22)	(n=32)
<b>2.1 Saúde (n=13)</b>	4	4	5
<i>“...sinto-me cansada, a folga nunca serve para descansar verdadeiramente”</i>			
2.1.1 Sono (n=5)	3	1	1
<i>“Noto os efeitos principalmente no sono e na qualidade do sono também”</i>			
2.1.2 Nível psicológico (n=2)	1	–	1
<i>“...tempos de descanso sejam curtos, irregulares o que acaba por influenciar o nosso psicológico...”</i>			
2.1.3 Nível físico (n=1)	–	–	1
<i>“Muito cansativo física e psicologicamente”</i>			
2.1.4 Bem-estar (n=1)	–	–	1
<i>“Rotação constante entre turnos, sem horas de repouso/descanso que sejam passíveis de criar rotinas de bem-estar para a mente e o corpo.”</i>			
<b>2.2 Vida familiar (n=3)</b>	–	1	2
<i>“...aí é muito complicado gerir com a vida familiar e assim.”</i>			
2.2.1 Tempo em família (n=5)	1	3	1
<i>“Preferia sem dúvida só turno da manhã. Com o da noite não almoço nem janto com a família.”</i>			
2.2.2 Nível conjugal (n=1)	–	1	–
<i>“O meu horário de trabalho levou ao desgaste do meu primeiro casamento, levando ao divórcio. A mudança constante fazia com que o meu ex-marido ficasse sobrecarregado com as responsabilidades das crianças quando eram mais novas.”</i>			
<b>2.4 Vida pessoal (n=1)</b>	–	–	1

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

*“É muito penoso, quer só ponto de vista do descanso quer da conciliação com a vida pessoal...”*

2.5 Vida social (n=8) 1 3 4

*“...gestão difícil de aproveitamento social face aos horários rotativos.”*

2.6 Nível organizacional (n=8) – 2 6

*“Horários extremamente desregulados e inexistência de controlo por parte das autoridades competentes.”*

2.7 Apreciação geral do horário de trabalho (n=18) 2 7 9

*“Muito mau”*

---

### Discussão dos resultados e conclusões

O estudo realizado teve como propósito analisar o impacto dos horários irregulares na vida do(a) trabalhador(a) ao nível da saúde (bem-estar), da esfera familiar e social e da satisfação com o horário de trabalho e ainda analisar se existem diferenças ao nível destas dimensões entre os(as) trabalhadores(as), em função do grau de irregularidade do horário. Neste sentido, foram realizadas várias análises para caracterizar o impacto dos horários irregulares na vida dos(as) trabalhadores(as).

Os resultados deste estudo revelam que o bem-estar se correlaciona positivamente tanto com o horário de trabalho e a vida fora do trabalho, como com a satisfação com o horário de trabalho. Estes resultados estão no mesmo sentido da literatura, dado que, segundo Schneider & Harknett (2019), são estimadas associações entre a instabilidade de rotina nos horários de trabalho e o bem-estar dos(as) trabalhadores(as), aumentando os conflitos entre a vida pessoal e profissional. Adicionalmente, foi possível observar que a dimensão da vida familiar se encontra igualmente correlacionada de forma positiva com a satisfação com o horário de trabalho, resultados congruentes com algumas investigações (Rodrigues, 1998; Prata & Silva, 2013). Segundo Prata e Silva (2013), a satisfação com o horário de trabalho está fortemente associada à disponibilidade dos(as) trabalhadores(as) para a vida familiar e social, sendo este um dos fatores preditivos de satisfação com o horário de trabalho.

Relativamente aos resultados ao nível da saúde, mais concretamente, ao nível do bem-estar, ao contrário do expectável, em termos comparativos não foram registadas diferenças significativas entre os 3 grupos com diferentes tipos de irregularidade de horário. Estes resultados contrariam de algum modo os dados da investigação conduzida por Aguirre e Foret (1994), que documentaram que os(as) trabalhadores(as) com horários mais irregulares relatam uma maior frequência de julgamentos negativos a nível da saúde, nomeadamente, o bem-estar, comparativamente com trabalhadores(as) com um horário convencional. No mesmo sentido, os resultados de Costa (2004), concluíram que horários de

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

trabalho mais longos e irregulares parecem estar, em geral, associados a níveis mais baixos de saúde e bem-estar. No entanto, no estudo citado (Aguirre e Foret, 1994), a comparação é feita entre trabalhadores(as) com horários mais irregulares e trabalhadores(as) com um horário convencional, e não somente comparações entre diferentes tipos de horários irregulares. Neste sentido, seria importante em investigações futuras aprofundar a análise nesta temática, em função dos diferentes graus de irregularidade.

No que diz respeito ao horário de trabalho e à vida fora do trabalho, os resultados mostram diferenças estatisticamente significativas entre os diferentes grupos, observando-se uma menor percepção de satisfação a nível do grupo 3, o mais irregular, comparativamente com o grupo 1 e 2. No sentido inverso, os(as) trabalhadores(as) do grupo 1 são os(as) que se encontram mais satisfeitos com a articulação entre o seu horário de trabalho e a sua vida fora do trabalho. Estes resultados são consistentes com o que se vem constatando na literatura, visto que a regularidade dos horários de trabalho está associada a um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e, em sentido inverso, quanto mais irregular for o regime de tempo de trabalho, mais problemas de equilíbrio entre o trabalho e a vida privada este coloca (Eurofound, 2012). Tais problemas de equilíbrio ocorrem ao nível do tempo social, que é altamente valorizado para atividades familiares, sociais e de lazer, e que acaba por ser suprimido pelos horários de trabalho atípicos (Arlinghaus et al., 2019).

À semelhança dos resultados obtidos na dimensão anterior, no que diz respeito à satisfação com o horário de trabalho, os resultados mostram igualmente que há uma percepção de menor satisfação no grupo 3 relativamente aos restantes. Especificamente, os(as) trabalhadores(as) do grupo 3, com um horário mais irregular, revelam uma maior insatisfação com o seu horário de trabalho quando comparado com o grupo 1 e 2. Pelo contrário, os(as) trabalhadores(as) do grupo 1, apresentam, em média uma maior satisfação com o seu horário de trabalho face ao grupo 2. Neste sentido, os resultados são consistentes com a literatura, dado que, segundo Wedderburn (2000), quanto maior a divergência de um horário face a um horário *standard*, maior a probabilidade de ser avaliado negativamente pelos(as) trabalhadores(as).

As análises à questão aberta neste estudo corroboraram a maioria dos resultados encontrados. As respostas obtidas relativamente aos aspetos negativos, revelaram um elevado impacto do trabalho em horários irregulares essencialmente na área da saúde (e.g., *“lamentavelmente só nos damos conta dos prejuízos para a nossa saúde numa fase adiantada da idade, o que faz com que muitos aos 50 anos gostariam de deixar a profissão para preservar a saúde que nos resta, mas já é uma idade demasiado avançada para iniciar outra profissão”*). Estes resultados são consistentes com alguns estudos (Martens

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

et al., 1999; Bannai & Tamakoshi, 2014) que referem que os funcionários que laboram em horários irregulares apresentam mais problemas nas áreas de estado de saúde subjetivo, bem-estar e qualidade do sono. Outro dos aspetos negativos mais mencionados pelos(as) trabalhadores(as) para além da interferência na saúde, foi a nível da vida familiar, que poderá ser justificada pela falta de tempo, visto que é uma das causas mais relatadas pelos(as) trabalhadores(as). Este aspeto está no mesmo sentido que o estudo de Arlinghaus et al. (2019), evidenciando que os regimes de tempo de trabalho que exigem trabalho por turnos ou outras horas de trabalho atípicas têm um potencial significativo de suprimir o tempo que é altamente valorizado para atividades familiares, sociais e de lazer.

Relativamente às vantagens mais destacadas pelos(as) trabalhadores(as), a existência de tempo livre foi a mais mencionada (e.g., “*Este horário permite realizar atividades fora de casa como compras, idas a serviços como banco, escola dos miúdos a reuniões e em casa na lide doméstica*”). Estes resultados vão de encontro a algumas das vantagens referidas na investigação de Rodrigues (1998), nomeadamente a possibilidade de obter uma agenda mais favorável para cuidar da família ou de projetos pessoais.

Como já referido anteriormente, esta forma de organização de horário, o trabalho por turnos e os horários irregulares, é praticamente inevitável, principalmente num contexto como é o de saúde. Contudo, isso não invalida que se estude meios e formas de colmatar as implicações e consequências que este tipo de configuração horária poderá trazer para o(a) trabalhador(a) e também para as organizações que dela façam uso (Carneiro & Silva, 2015). Neste sentido, no estudo de Simunic e Gregov (2012), os autores sugerem que as organizações poderiam minimizar o trabalho em turnos irregulares a partir da determinação dos horários de trabalho pelas organizações com antecedência, e pela flexibilidade para assegurar as necessidades dos funcionários. Neste sentido, os funcionários também podem reduzir os efeitos adversos destes horários de trabalho mantendo um estilo de vida saudável (e.g., dieta saudável, exercício físico, evitar cigarros e álcool), e tentando ser mais flexíveis em relação às suas prioridades.

Na interpretação destes resultados, é fulcral analisar as limitações presentes no estudo. A primeira limitação diz respeito ao tamanho da amostra, assim como às suas características. A amostra do estudo é relativamente reduzida, contando com 110 participantes. Como já foi referido anteriormente, inicialmente o número de grupos definido era 4, no entanto, dada a dificuldade em obter participantes que se enquadrassem nas quatro vertentes para ser considerado horário irregular, o número mínimo de participantes para integrar o grupo 4 nas análises não foi conseguido. Neste sentido, devido ao baixo número de respostas (n=9), optou-se pela eliminação do último grupo nas análises efetuadas. Por último,

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

a caracterização dos horários e a divisão pelos grupos poderá ter sido enviesada devido à falta de compreensão das variáveis por parte dos participantes. Atendendo a que a formação dos grupos ocorreu a partir dos aspetos assinalados pelos(as) próprios(as) trabalhadores(as) relativamente ao seu horário de trabalho, pode ter ocorrido algum enviesamento na sua constituição. Como já referido anteriormente, a primeira questão foi criada de certo modo como um mecanismo de controle na constituição dos grupos, no entanto, apesar da grande adesão por parte dos participantes (n=71), a maioria das respostas não permitiu fazer esse controle devido à ausência de uma descrição detalhada do horário (e.g., “turnos rotativos”).

Em pesquisas futuras, poderá ser oportuno estudos mais aprofundados tendo em conta a comparação dos quatro grupos segundo os diferentes graus de irregularidade, bem como a comparação entre estes e o horário normal. Além disso, poderá ser interessante ter em consideração as diferenças nestas dimensões em função do género.

**Referências Bibliográficas**

- Aguirre, A., & Foret, J. (1994). Irregularity of working hours in railway workers and types of complaints. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 65, 367-371. <https://doi.org/10.1007/BF00383245>
- Andresen, M., Domsch, M. E., & Cascorbi, A. H. (2007). Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: A study of european maritime pilots. *Journal of Labor Research*, 28(4), 714-734. <https://doi.org/10.1007/s12122-007-9010-5>
- Anund, A., Fors, C., Ihlström, J., & Kecklund, G. (2018). An on-road study of sleepiness in split shifts among city bus drivers. *Accident Analysis and Prevention*, 114, 71-76. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.05.005>
- Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-golec, I., Jansen, N., Jay, S., & Rotenberg, L. (2019). Working time society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health*, 57(2), 184-200. <https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-4>
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 40(1), 5-18. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3388>
- Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Books, C., Coody, L. C., Kauffman, R., & Abraham, S. (2020). Night shift work and its health effects on nurses. *The Health Care Manager*, 36(3), 122-127. <https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000297>
- Carneiro, L., & Silva, I. (2015). Trabalho por turnos e suporte do contexto organizacional: Um estudo num centro hospitalar. *International Journal on Working Conditions*, 9, 142-160.
- Caruso, C. C., Bushnell, T., Eggerth, D., Heitmann, A., Kojola, B., Newman, K., Rosa, R. R., Sauter, S. L., & Vila, B. (2006). Long working hours, safety, and health: Toward a national research agenda. *American Journal of Industrial Medicine*, 49(11), 930-942. <https://doi.org/10.1002/ajim.20373>
- Costa, G. (2001). The 24-hour society between myth and reality. *Journal of Human Ergology*, 30(1-2), 15-20.

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

- Costa, G. (2003). Shift work and occupational medicine: An overview. *Occupational Medicine*, 53(2), 83-88. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg045>
- Costa, G. (2004). Multidimensional aspects related to shiftworkers' health and well-being. *Revista de Saúde Pública*, 38, 86-91. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000700013>
- Costa, G. (2006). Flexibility of working hours in the 24-hour society. *La Medicina del lavoro*, 97(2), 280-287. <https://www.researchgate.net/publication/6778412>
- Costa, G. (2016). Introduction to problems of shift work. In I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell, & P. Bohle (Eds.), *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (pp. 19–35). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2_2)
- Costa, G., & Sartori, S. (2005). Flexible work hours, ageing and well-being. *International Congress Series*. 1280, 23-28. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.081>
- Craig, L., & Powell, A. (2011). Non-standard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare. *Work, Employment and Society*, 25(2), 274-291. <https://doi.org/10.1177/0950017011398894>
- Cummins, R. A., McCabe, M. P., Romeo, Y., & Gullone, E. (1994). The comprehensive quality of life scale: Instrument development and psychometric evaluation on tertiary staff and students. *Educational and Psychological Measurement*, 54, 372-382. <https://doi.org/10.1177/0013164494054002011>
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 116–130. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.001>
- 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. <https://doi.org/10.1002/hfm.20231>
- Eurofound (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/34660>
- Eurofound (2015). *Inquérito europeu sobre as condições de trabalho – visualização de dados*. <https://www.eurofound.europa.eu/pt/data/european-working-conditions-survey>

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

- Fife-Schaw, C. (2006). Levels of measurement. In G. M. Breakwell, S. Hammond, C. Fife-Schaw, & J. A. Smith (Eds), *Research Methods in Psychology*. (3.ª ed.). SAGE.
- Golden, L. (2015). Irregular work scheduling and its consequences. *Economic Policy Institute Briefing Paper*, (394).
- Halfon, S., & Friendly, M. (2015). *Work around the clock: A snapshot of non-standard hours child care in Canada*. Childcare Resource and Research Unit.
- Lee, W. T., Lim, S. S., Kim, J., Yun, S., Yoon, J. H., & Won, J. U. (2020). Work schedule irregularity and the risk of work-related injury among korean manual workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 1–10. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207617>
- Li, J., Johnson, S. E., Han, W. J., Andrews, S., Kendall, G., Strazdins, L., & Dockery, A. (2014). Parents' nonstandard work schedules and child well-being: A critical review of the literature. *The Journal of Primary Prevention*, 35(1), 53-73. <https://doi.org/10.1007/s10935-013-0318-z>
- Lingard, H., & Francis, V. (2005). Does work-family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers? *Construction Management and Economics*, 23(7), 733–745. <https://doi.org/10.1080/01446190500040836>
- Martens, M. F. J., Nijhuis, F. J. N., Van Boxtel, M. P. J., & Knottnerus, J. A. (1999). Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 35-46. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199901\)20:1<35::AID-JOB879>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1<35::AID-JOB879>3.0.CO;2-Z)
- Messenger, J. (2018). Working time and the future of work. *ILO future of work research paper series*, 6(8), 33-37.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2005). *Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do SPSS*. (4ª ed.) Edições Sílabo.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do SPSS* (5ª ed.). Edições Sílabo.
- Prata, J., & Silva, I. (2013). Efeitos do trabalho em turnos na saúde e em dimensões do contexto social e organizacional: um estudo na indústria eletrônica. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 13(2), 141-154. <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

- Presser, H. B. (1999). Toward a 24-Hour Economy. *Science*, 284(5421), 1778-1779. <http://doi.10.1126/science.284.5421.1778>
- Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. Russell Sage Foundation.
- Ribeiro, P. J., & Cummis R. (2008). O bem-estar pessoal: estudo de validação da versão portuguesa da escala. In: I.Leal, J.Pais-Ribeiro, I. Silva, & S.Marques (Edts.). *Actas do 7º congresso nacional de psicologia da saúde*, 505-508.
- Rodrigues, V. F. (1998). Principais impactos do trabalho em turnos: Estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima. *R Un Alfenas*, 4, 199-207.
- Satterfield, B. C., & Van Dongen, H. P. A. (2013). Occupational fatigue, underlying sleep and circadian mechanisms, and approaches to fatigue risk management. *Fatigue: Biomedicine, Health and Behavior*, 1(3), 118–136. <https://doi.org/10.1080/21641846.2013.798923>
- Schneider, D., & Harknett, K. (2019). Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. *American Sociological Review*, 84(1), 82–114. <https://doi.org/10.1177/0003122418823184>
- Silva, I. S. (2007). *Adaptação ao trabalho por turnos* [Dissertação de Doutoramento, Universidade do Minho]. Braga. <http://hdl.handle.net/1822/7723>
- Silva, I. S. (2012). *As condições de trabalho no trabalho por turnos: Conceitos, efeitos e intervenções*. Climepsi Editores.
- 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. <https://doi.org/10.2478/10004-1254-63-2012-2159>
- Suleiman, A. O., Decker, R. E., Garza, J. L., Laguerre, R. A., Dugan, A. G., & Cavallari, J. M. (2021). Worker perspectives on the impact of nonstandard workdays on worker and family wellbeing: A qualitative study. *BMC Public Health*, 21(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12265-8>
- Vila, B. (2006). Impact of long work hours on police officers and the communities they serve. *American Journal of Industrial Medicine*, 49(11), 972-980. <https://doi.org/10.1002/ajim.20333>

## HORÁRIOS IRREGULARES E A VIDA DO(A) TRABALHADOR(A)

Wedderburn, A. (2000) (Ed.). *Shiftwork and health*. European Studies on Time, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

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>

World Health Organization (1946). *Health and Well-Being*. <https://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being>

Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366–1378.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010>

Anexos

Anexo A - Parecer Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas



Universidade do Minho

Conselho de Ética

**Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas**

Identificação do documento: CEICSH 045/2022

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

Título do projeto: *Impactos dos horários de trabalho irregulares na vida do(a) trabalhador(a)*

Equipa de Investigação: Liliana Maria Loureiro Fernandes (IR), Mestrado Integrado em Psicologia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho; Professora Doutora Isabel 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 *Impactos dos horários de trabalho irregulares na vida do(a) trabalhador(a)*.

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, 28 de abril de 2022.

O Presidente da CEICSH

(Acílio Estanqueiro Rocha)

**Anexo:** Formulário de identificação e caracterização do projeto