



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Ana Isabel Macedo Alves Ferreira

**Dimensões sociais e organizacionais
do trabalho por turnos**



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Ana Isabel Macedo Alves Ferreira

Dimensões sociais e organizacionais do trabalho por turnos

Dissertação de Mestrado
Mestrado Integrado em Psicologia
Área de Especialização em Psicologia do Trabalho,
das Organizações e dos Recursos Humanos

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

Junho de 2011

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA TESE/TRABALHO,
APENAS PARA
EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO
INTERESSADO,
QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, _____, de _____ de 201__.

Assinatura: _____

Resumo

O trabalho por turnos encontra-se associado a vários efeitos. Estes podem ser biológicos, sociais e organizacionais. Esses efeitos podem ser influenciados por vários factores, podendo estes ser de natureza individual e/ou situacional.

Esta investigação centra-se nos factores de natureza situacional, nomeadamente na compreensão da sua influência na adaptação ao trabalho por turnos assim como nas consequências deste tipo de laboração ao nível social e organizacional.

Para a realização deste estudo comparativo foi utilizada uma amostra de 239 trabalhadores de uma indústria têxtil sujeitos a quatro tipos diferentes de arranjos horários: turno normal (08h-12:30h/13:30h-17h), 1º turno (06h-14h), 2º turno (14h-22h) e 3º turno (22h-06h).

O estudo dividiu-se em duas fases distintas: na 1ª fase foram realizadas entrevistas exploratórias a membros de casais (ambos trabalhadores da mesma empresa), nos quais pelo menos um deles estava sujeito ao regime de trabalho por turnos; na 2ª fase foi aplicado um questionário composto por várias escalas susceptíveis de avaliar as variáveis em questão.

Os resultados mostraram que a esfera familiar/social, assim como a organizacional, surtem efeito no modo como os trabalhadores se adaptam a estes regimes horários. Foram ainda detectadas diferenças ao nível dos resultados entre os 4 de turnos de trabalho, nomeadamente ao nível da satisfação com o horário de trabalho, suporte da organização, vida fora da empresa, conciliação horário de trabalho/vida familiar e conciliação horário de trabalho/vida conjugal.

Palavras-chave: trabalho por turnos, factores situacionais, suporte da empresa, conflito trabalho-família.

Abstract

Shift work has show to associate itself with different effects. Those can be biological, social or organizational. They can be influenced by several factors, which can be individual and/or situational in nature.

This research work centers itself on the situational factors, namely the understanding of their influence on the adaptation to shift work, as well as on the consequences that this kind of activity has at the social and organizational levels.

A sample of 239 workers from a textile factory was used in this study, subject to four types of schedule: normal shift (8AM-12:30PM/1:30PM-5PM), first shift (6AM-2PM), second shift (2PM-10PM) and third shift (10PM-6AM).

Work has been carried out in two different phases: in the first phase, exploratory interviews to couple members (both working for the same company) were made, in which at least one of the parts was doing shift work; in the second phase, a questionnaire composed of several scales that were likely to correctly evaluate the variables in question was applied.

The results have shown that the family/social sphere, as well as the organizational one, have an effect in the way workers adapt to different schedules. Moreover, discrepancies were detected between the results concerning the four different schedules, namely in terms of satisfaction regarding the timetable, organizational support, life outside work and balancing work and family as well as work and conjugal life.

Keywords: shift work, situational factors, organizational support, work-family conflict.

Índice

1. Introdução.....	1
2. PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
2.1. Trabalho por turnos	2
2.1.1. <i>Conceito de Trabalho por Turnos</i>	2
2.1.2. <i>Modelo Conceptual de Perrucci et al (2007)</i>	2
2.2. Consequências do trabalho por turnos.....	4
2.2.1. <i>Consequências na saúde (física e psicológica)</i>	4
2.2.2. <i>Consequências familiares e sociais</i>	5
2.2.3. <i>Consequências ao nível organizacional</i>	6
2.3. Factores situacionais da adaptação ao Trabalho por Turnos	6
2.3.1. <i>Factores Familiares e Sociais</i>	7
2.3.2. <i>Factores Organizacionais</i>	10
3. PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO	11
3.1. Objectivos e <i>design</i> do estudo	11
3.2. Metodologia	12
3.2.1. <i>Procedimentos</i>	12
3.2.2. <i>Instrumentos</i>	13
3.2.3. <i>Amostra</i>	16
3.3. Resultados	18
3.3.1. <i>Entrevistas Exploratórias</i>	18
3.3.2. <i>Horário de Trabalho actual</i>	19
3.3.3. <i>Conciliação entre os horários de trabalho</i>	20
3.3.4. <i>Impacto do horário de trabalho na vida familiar</i>	22
3.3.5. <i>Suporte da Empresa</i>	23
3.4. Análise das medidas	26
3.4.1. <i>Suporte da Empresa</i>	26
3.4.2. <i>Conciliação Horário de Trabalho/Vida Conjugal</i>	26
3.4.3. <i>Conciliação Horário de Trabalho/Vida Familiar</i>	27
3.4.4. <i>Vida fora da Empresa, Satisfação geral com Horário de Trabalho e Apoio Familiar/Amigos</i>	28
3.5. Resultados	28
3.5.1. <i>Análise das correlações</i>	28
3.5.2. <i>Análise das diferenças entre os horários de trabalho</i>	30
3.5.3. <i>Análise dos Comentário</i>	34
3.6. Discussão dos resultados e conclusões.....	35
4. Referências Bibliográficas	37
Anexo 1	39

1. Introdução

Estima-se que cerca de um quinto da força de trabalho nos países desenvolvidos está sob algum tipo de regime de trabalho de turnos (Bohle & Quinlan, 2000 *cit in* Pisarski, Lawrence, Bohle & Brook, 2008).

Segundo Saksvik, Bjorvatn, Hetland, Sandal e Pallesen (2010), a primeira definição do termo “tolerância ao trabalho por turnos” foi elaborada por Andlauer e colaboradores em 1979 como sendo a capacidade de um indivíduo se adaptar a esse regime horário, sem consequências negativas.

O impacto do trabalho por turnos parece, no entanto, agir de modo inter e intra-individual o que aponta para a necessidade do seu estudo ser multidimensional, abrangendo várias áreas tais como a psicologia, ergonomia e sociologia, entre outras (Costa, 2004).

No que concerne às consequências que advêm da laboração por turnos, estas abarcam vários níveis da vida dos trabalhadores afectando a sua saúde, vida social e profissional (Shen & Dicker, 2008)

Na presente investigação, iremos tentar perceber qual o impacto do trabalho por turnos ao nível de factores de natureza situacional, relacionados com as esferas familiar e social, e de natureza organizacional, relacionados com o suporte prestado pela organização aos seus colaboradores.

Relativamente à estrutura desta investigação, esta compreenderá duas fases distintas: a primeira parte consistirá na apresentação de uma revisão de literatura com vista a clarificar as problemáticas em estudo, complementada com dados de investigações relativos às variáveis em questão; a segunda parte compreenderá a exposição do estudo empírico, assim como a sua metodologia, apresentação dos dados obtidos e respectiva discussão dos resultados.

2. PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Trabalho por turnos

2.1.1. Conceito de Trabalho por Turnos

Segundo Akerstedt, Torsvall e Gillberg (1989 *cit in* Pisarski et al, 2008), o trabalho por turnos é considerado por alguns autores como um esquema horário diferente do “tradicional” (de 2^a a 6^a feira das 9-17h) e por outros como um arranjo horário mais formal, que envolve, pelo menos, duas equipas de trabalho, que sucedem ao mesmo posto. Presser (2003 *cit in* Perrucci, MacDermid, King, Tang, Brimeyer, Ramadoss, Kiser & Swanberg, 2010) completa, referindo que o trabalho por turnos não consiste apenas numa laboração fora dos padrões típicos de horário, mas pode também englobar o trabalho ao fim-de-semana.

Segundo a Lei Portuguesa, “considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.” (Artigo 220.º do Código do Trabalho, 2009). A legislação inclui ainda especificações em relação à organização dos turnos e prevê que a organização dos turnos deve ser feita tendo em conta as preferências dos colaboradores directamente envolvidos.

Peretti (2007), refere que o trabalho por turnos não é mais do que uma laboração continuada, assegurada por diferentes equipas de trabalho (turnos) que sucedem ao mesmo posto de trabalho, garantindo desta forma o prosseguimento da produção.

Perrucci *et al* (2007), mencionam a tipologia dos sistemas de trabalho por turnos, podendo esta ser de natureza fixa ou rotativa. Clarificam que no regime fixo o trabalhador irá ser colocado num dos turnos existentes (manhã, tarde ou noite) e no regime rotativo, o colaborador poderá alternar o seu horário de trabalho entre os vários turnos. O tipo de laboração pode ainda ser organizado em diferentes sistemas de turnos, nomeadamente em modo contínuo (24h/7 dias), semi-contínuo (24h/5 dias úteis) ou descontínuo (sem período nocturno/5 dias úteis) (Peretti, 2007).

2.1.2. Modelo Conceptual de Perrucci et al (2007)

Tendo em vista, toda a variedade de particularidades que circundam esta problemática, tanto ao nível de constructos como ao nível da interacção dos mesmos, Perrucci *et al* (2007) elaboraram um modelo conceptual que abarca as variáveis que devem ser consideradas no estudo dos efeitos do trabalho.

Este modelo abarca “antecedentes” (“background variables”), “preditores” (“predictors”), “variáveis moderadoras” (“moderating variables”) e “consequências” (“outcomes”).

A primeira dimensão apresentada abrange os “antecedentes”, que por sua vez dizem respeito a medidas que são susceptíveis de influenciar o modo como os indivíduos experienciam o seu trabalho, constituindo um leque de características inerentes ao próprio sujeito (i.e. educação, idade, etc.).

A segunda dimensão – “preditores” – refere-se a mensurações que podem actuar como *stressores* quando confrontadas com determinadas situações. Segundo os autores, o trabalho por turnos (enquanto horário de trabalho), pode constituir um *stressor* que, poderá, por exemplo, actuar negativamente em relação aos ritmos circadianos e positivamente em relação ao tempo despendido com a família.

A terceira dimensão refere-se às “variáveis moderadoras”. Estas actuarão sobre os “preditores” dando origem às “consequências”. Deste modo, é possível que o suporte social ou a percepção do conflito trabalho-família (variáveis moderadoras) surtam efeito sobre o horário de trabalho actual (preditor) e conduzam à insatisfação laboral (consequência).

Relativamente às “consequências”, e como é possível observar na Fig.1, estas podem possuir um carácter relacionado com a saúde, com a esfera familiar/marital e/ou organizacional.

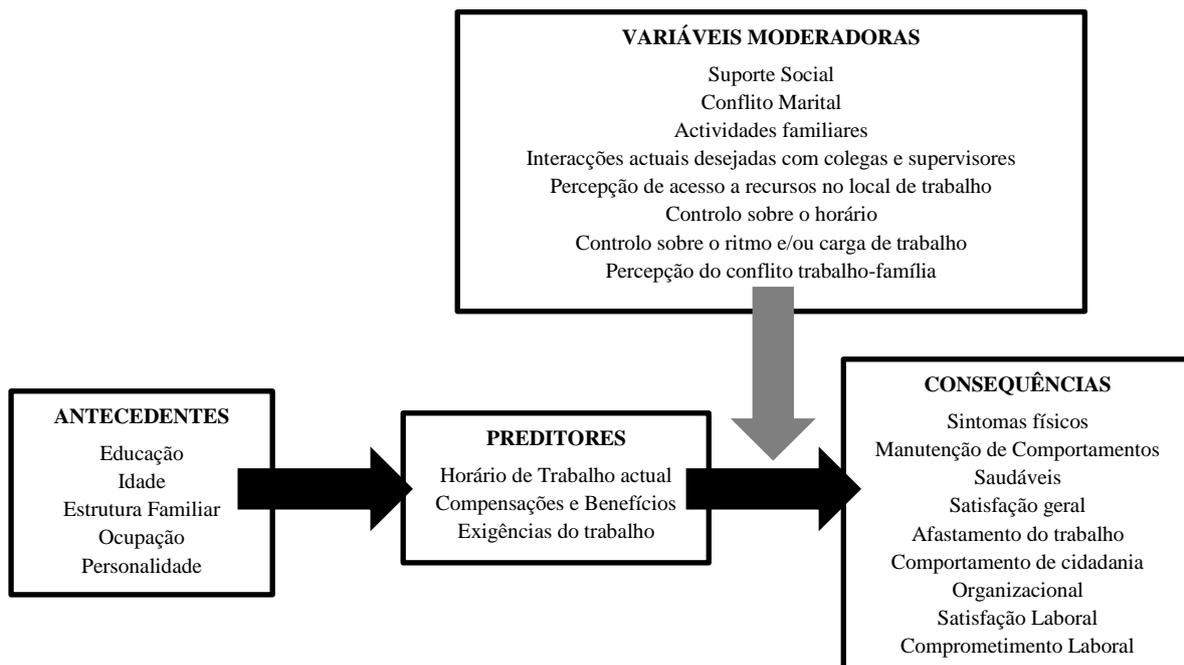


Fig. 1 – Modelo Conceptual adaptado de Perrucci *et al*, 2007, p.603.

A pertinência da inclusão do modelo de Perrucci *et al* (2007) prende-se com o facto de este fazer referência a variáveis de natureza situacional (suporte social, conflito marital, entre outras), às quais o nosso estudo dá uma especial ênfase. É ainda de salientar o papel do horário de trabalho como preditor de consequências, por exemplo, ao nível da satisfação laboral e do funcionamento familiar.

2.2. Consequências do trabalho por turnos

O trabalho por turnos não é peculiar apenas na sua forma de organização mas também nas consequências que dele podem advir (Costa, 2004). O mesmo autor refere que o trabalho por turnos apresenta consequências tanto ao nível intra como inter-individual, podendo estas ser moderadas por diversos aspectos, tais como, características individuais, estilo de vida, exigências do trabalho, organização empresarial, relações familiares e contexto social.

De acordo com Shen e Dicker (2008), o trabalho por turnos pode trazer (des)vantagens aos trabalhadores tanto ao nível da saúde, família e vida social, como ao nível da própria empregabilidade. Ou seja, o desempenho de *papéis* nos diversos contextos em que um indivíduo se insere (familiar, social, laboral) pode ser influenciado positiva ou negativamente pelo tipo de horário que este possui, sendo que, em determinadas situações, é possível que os trabalhadores por turnos gozem de certas vantagens (Silva, 2007).

Loudon e Pisarski (2006 *cit in* Pisarski *et al*, 2008) referem ainda que os efeitos do trabalho por turnos, do ponto de vista do indivíduo, estão associados com rupturas ao nível fisiológico, psicológico e social (“disruptions”), que podem resultar na redução da capacidade de adaptação a este esquema horário.

Shen e Dicker (2008) enfatizam o efeito de variáveis moderadoras como idade, sexo, estado civil, etc. ao nível da vida dos trabalhadores por turnos, assim como o seu impacto, sendo que o estudo deste reúne resultados contraditórios (falta de consenso).

De seguida serão abordadas algumas das principais consequências do trabalho por turnos, estando estas agrupadas em três dimensões: i) saúde (física e psicológica), ii) familiares e sociais; e iii) ocupacionais.

2.2.1. Consequências na saúde (física e psicológica)

Costa (2004) enfatiza que para ser perceptível a interação entre o horário de trabalho e a saúde, é fundamental conhecer a ligação da concepção de “saúde” à de “bem-estar”. Clarifica que, no conceito mais lato, saúde significa “ausência de patologia”, mas completa com a definição apresentada em 1976 pela Organização Mundial de Saúde – “estado de completo bem-estar ao nível físico, emocional e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”. O mesmo autor refere ainda que a primeira definição pressupõe uma visão mais “médica” e com uma conotação mais negativa quando comparada com a segunda que abarca domínios psicossociais ligados ao bem-estar.

O trabalho por turnos pode conduzir os indivíduos a determinados problemas/perturbações de saúde física e/ou psicológica tais como: problemas de sono, problemas ligados ao aparelho digestivo, problemas cardiovasculares, sintomatologia depressiva e/ou ansiosa, entre outras. A este género de

perturbações surgem também acopladas certas práticas tais como: maus hábitos alimentares, consumo de tabaco, café e fármacos (Silva, 2007).

Monk e Folkard (1992) referem que o sistema circadiano humano é sincronizado, sobretudo, pelo ciclo “Claro-Escuro” e pelos contactos e rotinas sociais, enfatizando o efeito que o trabalho por turnos pode ter na perturbação dos ritmos circadianos do Homem, enquanto ser diurno.

Cerca de 60-70% dos trabalhadores por turnos referem ter problemas de sono (“sleep disruption”) (Rutenfranz *et al*, 1985, *cit in* Monk & Folkard, 1992). Segundo Folkard *et al* (1979) e Akerstedt (1987), estes problemas podem decorrer de factores internos ou externos. Os factores internos prendem-se com questões de adaptabilidade do corpo e da mente ao horário (estabilidade dos sistemas circadianos). Os factores externos estão relacionados com a harmonia da vida familiar (filhos, por exemplo), tarefas domésticas ou ruídos provenientes do exterior (passagem de carros, vizinhos, crianças, etc.) (Monk & Folkard, 1992).

A privação de sono, a fadiga e as alterações no apetite parecem ser as maiores queixas por parte dos trabalhadores. Estes sintomas aparecem relacionados com maus hábitos alimentares, perturbação do sistema circadiano e elevado consumo de cafeína (ver a este propósito, por exemplo, Silva, 2007).

2.2.2. Consequências familiares e sociais

Embora os factores que se prendem com a esfera familiar e social serem abordados de uma forma mais pormenorizada adiante, serão aqui descritas de forma breve algumas das consequências que se prendem com a esfera familiar e social.

O trabalho por turnos afecta social e familiarmente a vida dos colaboradores sendo que pode empobrecer os contactos sociais, assim como desorganizar as rotinas familiares (Bento, 2007; Silva, 2007).

Frequentemente, os colaboradores tendem a estabelecer laços de amizade com colegas de trabalho que praticam os mesmos horários. No entanto, estas situações podem tornar-se problemáticas com o surgimento de sentimentos de isolamento e marginalidade (Bento, 2007).

Na revisão de literatura elaborada por Demerouti e colaboradores (2004), foi constatado que o trabalho por turnos abarca uma série de dificuldades com as quais os trabalhadores se podem confrontar, tais como: diminuição da participação no voluntariado (Jamal, 1981), ausência na educação dos filhos (Diekman *et al*, 1981) e diminuição da satisfação das esposas (Smith & Folkard, 1993). Ainda na mesma revisão, é enfatizada a importância dos dias de fim-de-semana nos quais a manhã e a tarde parecem ser os períodos mais proveitosos pela maior participação em actividades sociais. Já durante a semana, é dada mais importância ao período nocturno, embora o motivo se mantenha (Baer *et al*, 1981, 1985).

2.2.3. Consequências ao nível organizacional

O trabalho por turnos pode provocar o aumento dos níveis de *stress* e de insatisfação nos colaboradores (Folkard & Lombardi, 2006, *cit in* Pisarski *et al*, 2008). Segundo os mesmos autores, estes factores podem ter repercussões ao nível do desempenho e da segurança, assim como da saúde e do estado de alerta.

Uma das consequências mais temidas em termos de segurança ocupacional prende-se com a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho, derivados à sonolência e às perturbações dos ritmos circadianos, mais prováveis de suceder no turno da noite (Monk & Folkard, 1992; Silva, 2007).

As pausas durante o período de trabalho contribuem não só para prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, assim como influenciam o desempenho dos colaboradores (Tucker, Folkard & Macdonald, 2003). Os mesmos autores realizaram um estudo com 1954 trabalhadores de uma indústria mecânica que laboravam por turnos (2 turnos, das 8-21h, com rotação de 2 em 2 semanas). A partir da análise dos padrões horários praticados pela empresa (semelhante ao praticado pelas indústrias na generalidade), foi possível apurar que pausas no período de trabalho (por exemplo, 10 minutos por hora) podem aumentar o nível de desempenho dos colaboradores. A probabilidade de ocorrência de acidentes sofre também um decréscimo devido às pausas no período laboral, para níveis semelhantes aos do início do tempo de trabalho.

2.3. Factores situacionais da adaptação ao Trabalho por Turnos

A investigação acerca do impacto do trabalho por turnos na esfera familiar tem sido posta de parte nos estudos realizados sobre a conciliação trabalho/família (Gadbois, 2004; Perrucci *et al*, 2007). Ambos os autores defendem a realização de estudos que interliguem as escolhas familiares e individuais com as restrições estruturais do local de trabalho e o contexto social. Gadbois (2004) completa referindo que, a realização de investigações neste âmbito não se deve basear apenas nas percepções individuais (dos trabalhadores) e em dados quantitativos, mas devem complementar-se com estudos qualitativos que englobem os membros das famílias dos trabalhadores por turnos. Estes estudos devem dar enfoque a determinados aspectos tais como: o modo como o trabalho por turnos afecta a realização de tarefas domésticas, interações familiares, actividades sociais, efeitos psicológicos ao nível da esfera familiar, assim como as estratégias de *coping* utilizadas pelas famílias.

Sendo o trabalho por turnos o objecto de várias investigações, estas tendem a focalizar-se em factores de natureza individual em detrimento do estudo de variáveis de natureza situacional (Silva, 2007).

Handy (2010) também realça a limitação da investigação psicológica acerca do trabalho por turnos por esta se centrar muito no próprio indivíduo, ao invés de se centrar na esfera familiar (factor situacional).

Com base nestas perspectivas, este estudo pretende contribuir para a compreensão do modo como os factores de natureza social e organizacional podem influenciar a adaptação dos trabalhadores a um regime de trabalho por turnos. Nesse contexto, são revistos apenas os principais factores susceptíveis de influenciar a adaptação de natureza situacional.

2.3.1. Factores Familiares e Sociais

O trabalho por turnos pode ser entendido do ponto de vista do impacto familiar e social como uma “espada de dois gumes”. Se por um lado, pode possibilitar ao trabalhador ter mais tempo para se dedicar à família, ao cuidado dos filhos e às actividades sociais, por outro, pode ter o efeito totalmente inverso (Shen & Dicker, 2008).

As rotinas familiares asseguram a execução de actividades como preparar refeições, ir às compras, limpar a casa, essenciais ao bem-estar dos seus elementos. A convivência dos membros familiares durante as refeições, aniversários e outras actividades sociais não só aumenta a coesão familiar como define a família como grupo social primário (Collins, 2007; Jacobs & Gerson, 2004 ambos citados por Handy, 2010)

De acordo com Silva (2007), os contextos sociais e familiares podem condicionar a tolerância a este tipo de horário, sendo que a atitude por parte do cônjuge acerca do trabalho por turnos, a existência ou não de filhos, assim como a idade dos mesmos, podem dificultar/facilitar esta adaptação.

Em entrevistas a membros de casais (27 trabalhadores e 17 esposas) em que o homem era trabalhador por turnos numa indústria petroquímica, Handy (2010) concluiu que os trabalhadores pareciam mais preocupados com aspectos ocupacionais, relacionados com a saúde e facilidades dentro da empresa (ginásio, cantina, etc.). Já as esposas (7 das quais desempregadas e as restantes em regimes horários considerados “normais”), apresentavam preocupações de natureza mais familiar e social tais como formas de balancear o trabalho com a vida familiar e a necessidade de obterem mais informação acerca das consequências do trabalho por turnos. Nesta investigação, ficou ainda assente a diferença nos pontos de vista do objectivo do trabalho por turnos. Os casais seniores possuíam uma visão “tradicional” do esquema familiar, no qual a mulher está responsável pelas tarefas domésticas e por cuidar dos filhos e o homem tem um papel activo na vida profissional. Já os casais mais jovens viam a carreira de um trabalhador por turnos como uma forma de sustentabilidade, uma vez que estes, ao adoptarem este estilo de vida, obtinham maiores gratificações monetárias do que outro trabalhador em regime normal e com o mesmo nível de escolaridade.

De acordo com Silva (2007), no estudo realizado por Mott (1965), que envolveu a participação de mais de 1000 trabalhadores de turnos, acerca dos efeitos do trabalho por turnos nas várias dimensões familiares, foi apurado que a vida doméstica seria a única dimensão que beneficiaria com o regime de turnos. Nas restantes dimensões, nomeadamente na companhia e protecção do cônjuge, momentos de convívio, tomadas de decisão conjuntas e relações sexuais, o trabalho por turnos parece revelar-se menos vantajoso quando comparado com o trabalho diurno.

Na investigação levada a cabo por Shen e Dicker (2008), os trabalhadores de turnos de 12 horas (em regime rotativo) percebem este horário como mais proveitoso, quando comparado com os turnos de 8 horas, uma vez que desta forma têm mais tempo livre (dias de descanso). Nesta investigação ficou patente o impacto negativo que o trabalho por turnos pode ter no casamento, tendo este sido apontado como causa de divórcios, derivado à dificuldade em manter relações saudáveis. O estado civil parece ser uma variável susceptível de ter impacto na adaptação ao trabalho por turnos. Porém, como referem Shen e Dicker (2008), parece tornar-se mais proveitoso para indivíduos solteiros que podem ver nas horas livres a oportunidade de estudar e frequentar outras actividades, como ir ao ginásio ou estar com os amigos. Não obstante, os indivíduos casados referem que é fundamental que o parceiro/a seja bastante compreensivo/a em relação a esta problemática, de modo a assegurar o bem-estar da relação.

Num estudo com uma amostra de 152 enfermeiros/as, Santos e colaboradores (2008) concluíram que muito embora o sexo tenha influência na tolerância ao trabalho por turnos, esta diferença deve-se bastante mais a factores contextuais do que biológicos. Relativamente ao trabalho nocturno, é notória a dificuldade das mulheres no planeamento das tarefas domésticas que mais comumente lhes são atribuídas. É ainda enfatizado que, mesmo nos tempos livres, os enfermeiros (homens), tendem a ter bastante mais disponibilidade para actividades de lazer, quando comparados com as enfermeiras (mulheres).

Ljoså e Lau (2009) realizaram um estudo numa petrolífera que contou com a participação de 1697 trabalhadores por turnos (1398 homens e 299 mulheres). Os turnos eram contínuos, rotativos e tinham a duração de 12 horas, sendo que existiam equipas de trabalho em terra e em alto mar. Os resultados mostraram que, embora existissem colaboradores que admitiam ter tempo suficiente para estar com o cônjuge, filhos, família e com os amigos, enfatizando o tempo prestado pela organização para actividades de lazer, existiam discrepâncias entre trabalhadores a estes níveis. Os indivíduos que trabalhavam “em terra” apresentavam *scores* mais reduzidos relativamente ao tempo despendido com a família, cônjuge, filhos e amigos. Este resultado, segundo os autores, parece dever-se ao facto de os trabalhadores que laboravam “em terra” terem a necessidade de conciliar a sua vida laboral com a vida familiar/conjugal e social. No mesmo estudo ficou patente que o uso de estratégias de *coping*, o turno de trabalho, assim como o *locus* de controlo são factores de grande relevância na vida social e familiar/doméstica dos trabalhadores por turnos.

No estudo de Handy (2010), os trabalhadores e respectivas companheiras mencionaram a relação entre os efeitos do trabalho por turnos (ao nível fisiológico e cognitivo) e as consequências de foro emocional. Muitos dos participantes relaram os efeitos do trabalho por turnos no humor e no funcionamento cognitivo, assim como as estratégias utilizadas para contornar as alterações de humor provocadas pelos seus horários de trabalho. De acordo com os dados do estudo, as companheiras precisavam de adoptar um papel activo enquanto mediadoras entre as alterações de humor dos parceiros e a coesão familiar, por forma a prevenir situações que ameçassem a harmonia da família.

De acordo com Shen e Dicker (2008), a relação entre o trabalho por turnos e a existência de filhos parece não levantar grandes questões enquanto as crianças não se encontram em idade escolar. No entanto, a partir desta fase (idade escolar) e estando os trabalhadores fora do horário de trabalho, estes têm a possibilidade de participar em actividades de cariz social. Segundo os mesmos autores, o trabalho ao fim de semana foi ainda apontado como um aspecto negativo, dada a indisponibilidade por parte dos trabalhadores para estabelecerem contactos sociais. No entanto, esta desvantagem parece ser devidamente colmatada devido ao tempo extra acrescentado à folga dos colaboradores e à maior compensação que estes têm ao nível monetário.

Demeroutti *et al* (2004) estudaram o impacto do trabalho por turnos no conflito trabalho-família relativamente às atitudes perante o trabalho e na saúde. Participaram neste estudo 3122 colaboradores (2863 homens e 259 mulheres) da Polícia Militar Holandesa, maioritariamente militares, sujeito a um regime de trabalho por turnos (fixo e rotativo). Os dados revelaram que o trabalho por turnos pode surtir efeito no conflito trabalho-família, sendo que os trabalhadores de turnos fixos apresentaram *scores* mais elevados de conflito quando comparados com trabalhadores do regime rotativo. Estes resultados parecem estar relacionados, segundo os autores, com o facto de os colaboradores dos turnos fixos estarem permanentemente impossibilitados de participarem em determinadas actividades, tanto familiares (horas das refeições, aniversários, etc.), como sociais (actividades recreativas, estar com os amigos, etc.).

Apesar das “falhas” que os trabalhadores possam ter ao nível da participação em actividades de cariz familiar e social, este isolamento não parece ser, de todo, exclusivo destes trabalhadores. Na investigação qualitativa de Handy (2010), esta autora constatou que o isolamento vivido por parte das esposas pode, por vezes, ultrapassar os níveis dos próprios trabalhadores. O facto de estas mulheres passarem grande parte do seu tempo em casa e de não comparecerem a eventos sociais (por indisponibilidade do companheiro), pode exigir um ajustamento emocional ainda maior do que o dos seus maridos.

2.3.2. Factores Organizacionais

A percepção do suporte da empresa (chefias e colaboradores) é desenvolvida por cada colaborador em resposta ao que lhe é retribuído pela empresa, pelo trabalho que presta (Eisenberger *et al*, 1986 *cit in* Paschoal, 2010).

Segundo Eisenberger e colaboradores (1986 *cit in* Rhoades & Eisenberger, 2002), a teoria do suporte organizacional baseia-se no pressuposto de que, a equidade, o suporte das chefias e as recompensas e condições de trabalho constituem três formas de percepção do suporte organizacional por parte dos trabalhadores.

A equidade compreende, segundo Cropanzano e Greenberg (1997 *cit in* Rhoades & Eisenberger, 2002), a dimensão estrutural e a dimensão social. A dimensão estrutural prende-se com as regras formais e decisões que afectem os colaboradores (notificação adequada antes de qualquer decisão ser implementada, correcta recepção das informações, etc.). A dimensão social é relativa a relações interpessoais e ao tratamento correcto a ser prestado aos trabalhadores.

O suporte das chefias é, de acordo com Kottke e Sharafinski (1988 *cit in* Rhoades & Eisenberger, 2002), a crença construída pelos colaboradores acerca do modo como os seus superiores vêem e/ou valorizam o contributo que estes dão à organização. Sendo estas as chefias directas, o modo como o colaborador as percebe, será também o modo como acabará por perceber a organização no seu todo (Eisenberger *et al*, 1986; Levinson, 1965 ambos citados em Rhoades & Eisenberger, 2002).

As recompensas e as condições de trabalho englobam a valorização do trabalho dos colaboradores através do reconhecimento e da realização de promoções, assim como aspectos de natureza laboral: segurança no trabalho, autonomia, *stressores*, formação e tamanho da organização. Esta teoria espelha muitos dos aspectos inerentes ao trabalho por turnos abordados neste estudo, dando uma especial ênfase ao suporte das chefias e às condições de trabalho disponibilizadas. (Eisenberger, 2002).

A percepção de suporte organizacional sofre variações através da presença (ou não) de *feedback*, seja este através de recompensas ou simples elogios e dependendo da sua frequência e intensidade (Paschoal, 2010). O suporte do contexto organizacional parece ser, assim como o contexto social e familiar, um importante factor situacional na adaptação ao trabalho por turnos (Nachreiner, 1998 *cit in* Silva, 2007).

Na revisão elaborada por Baker e colaboradores (2004), é referido que existiam vantagens ao nível das exigências individuais e do compromisso por parte dos trabalhadores, caso fosse possível estes escolherem o seu horário de trabalho. Baker e colaboradores (1993 *cit in* Baker, 2004) enfatizam o facto de as características dos horários (turno, rotatividade, etc.) influenciarem a tolerância ao trabalho por turnos, sendo que seria mais proveitoso elaborar esquemas horários tendo em conta as necessidades dos indivíduos, ao invés de apenas serem consideradas as necessidades da organização.

A investigação aponta para a relevância de uma participação dos colaboradores, do ponto da adaptação ao trabalho por turnos, a qual pode passar, entre outros aspectos, pela participação no *design* e escolha dos turnos. (Silva, 2007).

3. PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO

3.1. Objectivos e *design* do estudo

Os objectivos da presente investigação prendem-se com a compreensão da forma como os factores de natureza situacional, nomeadamente os sociais e organizacionais, têm influência na adaptação ao trabalho por turnos e quais as consequências ao nível destas esferas (social e organizacional) que advêm deste tipo de laboração.

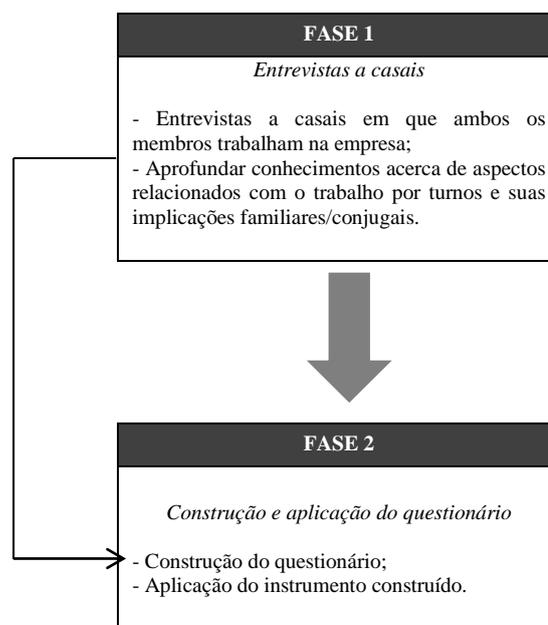


Fig. 2 – Fases do estudo

A realização deste estudo compreendeu duas fases distintas (Fig. 2): a primeira fase, de natureza qualitativa, englobou a realização de entrevistas a casais em que ambos os membros laboravam na mesma empresa e em que, pelo menos um dos membros, estava sujeito a um regime de trabalho por turnos. Para este efeito, foi concebido um guião de entrevista com vista à obtenção de informações relativas à conciliação entre o horário de trabalho e a vida familiar/conjugal e ao suporte prestado pela empresa aos colaboradores, relativamente a questões associadas aos horários de trabalho. A pertinência dos participantes serem membros de casais prendeu-se com os objectivos deste estudo e a especial ênfase dada à conciliação entre o horário de trabalho e a vida familiar/conjugal. Esta fase,

de natureza exploratória, permitiu-nos obter determinadas informações acerca da *interface* trabalho/vida familiar e trabalho/vida conjugal, assim como conhecimentos relativamente ao suporte prestado pela empresa aos colaboradores ao nível das questões relacionadas com o horário de trabalho. A pertinência da realização de entrevistas prendeu-se com o facto de este ser um método de recolha de dados mais “rico” e que nos permitiu obter informação mais completa acerca das problemáticas em estudo. A realização destas entrevistas possibilitou-nos ainda o acesso a questões susceptíveis de serem abordadas na segunda fase do estudo.

A segunda fase do estudo, de natureza quantitativa, englobou a construção de um questionário no qual seriam abordadas questões relacionadas com o trabalho por turnos. Para a concepção deste instrumento recorremos a várias fontes, procurando desta forma a melhor adaptação possível do questionário à população, assim como à temática. Para este efeito contamos também com informações recolhidas na 1ª fase do estudo.

3.2. Metodologia

Neste tópico, serão abordados os instrumentos, assim como a amostra e os procedimentos utilizados no estudo.

3.2.1. Procedimentos

A realização das entrevistas decorreu nos gabinetes dos encarregados que nos foram prontamente disponibilizados pelos mesmos. Assim, foi possível levar a cabo as entrevistas num ambiente calmo e silencioso, onde a confidencialidade dos dados não seria posta em causa. Foram entrevistados 11 casais (11 homens e 11 mulheres), em que ambos os membros trabalhavam na mesma empresa sendo que, pelo menos um deles estava sujeito ao regime por turnos (existia apenas um casal em que ambos os membros laboravam no mesmo turno de trabalho – 1º turno). É ainda de referir que os membros dos casais foram entrevistados separadamente. A duração média de cada entrevista foi de 15min, sendo que as respostas dos entrevistados foram registadas pela investigadora no próprio guião da entrevista, previamente elaborado para esse fim.

Relativamente à aplicação dos questionários, estes foram entregues pela investigadora junto dos colaboradores sendo que, no acto da entrega, foi dada uma sucinta explicação acerca do âmbito do projecto. Cada colaborador levou para casa um questionário sendo que, anexado ao mesmo, seguia um envelope, devidamente etiquetado com os nossos nomes e os logótipos e nomes da Universidade do Minho e da Escola de Psicologia. Esta identificação estava também presente no cabeçalho dos questionários e foi elaborada de forma a esclarecer possíveis dúvidas acerca dos objectivos deste estudo e da não implicação da administração da empresa no mesmo. É ainda de destacar que, além da

identificação colocada no cabeçalho do questionário, existia ainda uma parte inicial onde era relembrado o anonimato, a confidencialidade dos dados e onde era pedido que, após o término do preenchimento, cada colaborador introduzisse o questionário no envelope fornecido, o fechasse e colocasse numa caixa para o efeito, que se encontrava no gabinete de Recursos Humanos da organização.

A fim de confirmar a adaptação dos instrumentos utilizados à população, foram realizados pré-testes. Relativamente às entrevistas, foram previamente realizadas duas entrevistas com o objectivo de apurar a adequação do guião de entrevista. No que toca aos questionários, foi realizado um pré-teste com a aplicação a dois colaboradores apenas das escalas elaboradas para este estudo, seguido de um segundo pré-teste, também com a participação de dois colaboradores, no qual foi aplicado o questionário completo.

Foram entregues 292 questionários, distribuídos entre os colaboradores dos turnos, dos quais 268 foram devolvidos (taxa de resposta de 91.8%). No entanto, após a análise dos *missings* (valores omissos $\leq 10\%$) foram eliminados 27 sujeitos, tendo sido retirados outros 2 por não terem revelado qual o turno de trabalho actual. Deste modo, a amostra final passou a ser constituída por 239 sujeitos.

3.2.2. Instrumentos

Guião da entrevista

O guião de entrevista estruturada (Anexo 1) possuía um carácter “prático” ao nível do seu preenchimento (escolha múltipla, tabelas, espaços para completar, etc.), sendo constituído por nove questões abertas e catorze questões fechadas. A elaboração deste instrumento teve como base a informação que existia *à priori* acerca da empresa e da organização dos turnos de trabalho. O guião da entrevista recolhia informação acerca da idade dos sujeitos e encontrava-se dividido em quatro áreas (situação actual na empresa, conciliação horário de trabalho/família, filhos e apoio fora/dentro da empresa).

Questionário

À semelhança do guião da entrevista, o questionário utilizado encontrava-se dividido em secções devidamente assinaladas: informação sócio-demográfica, informações acerca do horário de trabalho, ritmos biológicos (tipo diurno e tipo circadiano), vida fora da empresa, satisfação geral com o horário de trabalho, suporte da empresa e conciliação horário de trabalho/família. De seguida serão apresentadas mais detalhadamente cada uma das secções que constituem este questionário.

Informação sócio-demográfica

Com o objectivo de obter informação sobre os participantes, foram requeridos os seguintes dados: idade, sexo, nível de escolaridade e estado civil.

Horário de trabalho

Neste ponto, eram solicitadas algumas informações que “completavam” as anteriores tais como: tempo de trabalho na empresa, horário de trabalho/turno actual, antiguidade no turno actual e razão pela qual trabalha no turno actual.

Avaliação do tipo diurno e tipo circadiano

Para avaliar estas dimensões foram retirados 2 itens da versão reduzida do *Standard Shiftwork Index* (1995) traduzida por Azevedo, Silva e Dias (2004). Um dos itens avalia o tipo diurno (matutividade/vespertinidade) e o outro avalia o tipo circadiano (flexibilidade/rigidez dos hábitos de sono).

Vida fora da empresa

Para avaliar esta dimensão, foi utilizada uma escala adaptada de Silva (2007), desenvolvida para um contexto semelhante, na qual se pretende perceber qual a influência do trabalho por turnos no contexto social. Esta escala é composta por 6 itens e avalia dimensões como “*O seu horário de trabalho deixa-lhe tempo suficiente para estar com a família e os amigos mais chegados*”.

Satisfação com o horário de trabalho

Para avaliar a satisfação geral dos trabalhadores em relação ao horário de trabalho, foi utilizada uma escala desenvolvida por Silva (2007), constituída por 7 itens que compreendia dimensões como “*Sente-se completamente satisfeito com o horário de trabalho que tem*”.

Suporte da Empresa

Esta escala desenvolvida por Silva (2007), pretende avaliar o modo como a empresa gere as questões relacionadas com os horários de trabalho. Esta era, na sua versão original constituída, por 4 itens, sendo que, para este estudo se procedeu à introdução de um novo item - “*Quando é necessário mudar pessoal entre os turnos, a empresa preocupa-se em informar os colaboradores*”. A opção de introduzir este item partiu da análise das entrevistas, onde pareceu pertinente a existência de uma questão direccionada para a comunicação dentro da organização.

Conciliação Horário de Trabalho/Família

Nesta secção do questionário, eram pedidos aos participantes dados relativos à existência ou não de filhos, suas idades (em caso afirmativo) e existência de familiares próximos da zona de

residência. Esta última dimensão foi desenvolvida a partir de uma medida proposta por Blegen (1988 *cit in* Rothausen, 1999), designada de “RP – Responsabilidade de parentesco” (*KR – Kinship Responsibility*), sendo esta é definida como “o grau de obrigação de um indivíduo para com a comunidade na qual este reside” (Blegen, 1988 *cit in* Rothausen, 1999, p.822). Esta medida corresponde ao somatório do estado civil com o número de filhos, presença do cônjuge e de familiares na área próxima. Para efeitos deste estudo, não foi considerada a presença do cônjuge na área estabelecida, tendo sido apenas considerada a questão “*Possui familiares próximo da zona onde vive (até uma distância de 5Km?)*”. Embora na sua versão original a distância corresponda a 80Km (50 milhas), esta não pareceu adequada para aplicar na população em questão. Com efeito, a partir das entrevistas realizadas na 1ª fase deste estudo e dos contactos informais estabelecidos com vários membros da organização, foi possível constatar que grande parte dos colaboradores residiam perto das instalações da empresa, assim como a sua rede de suporte familiar.

Suporte Familiar/Amigos

Por forma a avaliar o apoio recebido pela família/amigos próximos relativamente a questões relacionadas com o horário de trabalho, foi utilizada uma escala adaptada de Silva (2007) a partir de Caplan (1975). Esta escala é constituída por 4 itens e visa a avaliação de dimensões como “*Quando tem dificuldades criadas pelo seu horário de trabalho, pode contar sempre com a sua família e os seus amigos para o(a) ajudar a resolvê-las*”.

Vida Familiar e Vida Conjugal

Estas escalas foram desenvolvidas especificamente no âmbito do presente estudo e pretendiam avaliar a conciliação entre o horário de trabalho e a vida familiar e conjugal, respectivamente. A escala relativa à vida conjugal diz respeito à influência que o trabalho por turnos pode ter na vida de casal – “*O seu horário de trabalho deixa-lhe tempo suficiente para estar o/a seu/sua companheiro(a)*”. Deveriam responder às questões desta escala apenas as pessoas que fossem casadas ou vivessem em união de facto actualmente. A escala relativa à vida familiar prende-se com a influência que os horários de trabalho têm na vida familiar – “*O seu horário de trabalho deixa-lhe mais tempo para se dedicar ao papel de mãe/pai*”. Apenas deveriam responder a estas questões, os indivíduos que tivessem, actualmente, filhos a coabitar consigo, de idade menor a dezoito anos. Os itens destas escalas foram elaborados com base nos resultados das entrevistas, assim como em material bibliográfico escolhido para o efeito (Mott, 1965; Kopelman *et al*, 1983).

Do ponto de vista da escala de resposta utilizada, foi utilizada nos itens respeitantes aos “*Ritmos biológicos*”, uma escala do tipo *Likert* com cinco possibilidades que varia de 1 até 5 (1 – De certeza que não; 2 – Provavelmente não; 3 – Talvez; 4 – Provavelmente sim; 5 – De certeza que sim).

Para avaliar as restantes problemáticas foram mantidas as versões originais das escalas do tipo *Likert* com 5 itens de escolha (1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo Totalmente).

Na parte final do questionário, existia um espaço em branco destinado a comentários/sugestões que os participantes quisessem fazer em relação à sua experiência enquanto trabalhadores por turnos.

3.2.3. Amostra

Os dados foram recolhidos numa empresa têxtil, do ramo das algodoceiras, situada nos arredores de Guimarães.

Laboravam na empresa, aquando da recolha dos dados, um total de 398 pessoas sendo que, a quantidade de pessoas que trabalhavam nos sectores produtivos era de 361. Relativamente à distribuição dos colaboradores pelos vários turnos, esta era feita da seguinte forma: 1º Turno (06h-14h) – 81; 2º Turno (14h-22h) – 79; 3º Turno (22h-06h) – 50, sendo que as restantes 151 laboravam no turno apelidado “Normal¹” (08h-12:30h/13:30-17:00).

Os principais resultados referentes a dados sócio-demográficos encontram-se expressos na Tabela 1.

Tabela 1 – Caracterização da amostra

Variável	Turno Normal	1º Turno	2º Turno	3º Turno	TOTAL
			N (%)		
Colaboradores	117 (49.0%)	46 (19.2%)	46 (19.2%)	30 (12.6%)	239 (100%)
Sexo			N (%)		
Masculino	25 (21.4%)	29 (63.0%)	31 (67.4%)	28 (100%)	113 (47.3%)
Feminino	92 (78.6%)	17 (37.0%)	15 (32.6%)	-	124 (52.7%)
					(237)
Idade (anos)					
Média	40.5	38.8	38.3	40.1	39.7
D.P.	7.8	9.1	10.0	9.1	8.7
Nível Escolaridade			N (%)		
4ª Classe	53 (46.1%)	19 (41.3%)	25 (54.3%)	15 (51.7%)	112 (47.5%)
6º Ano	30 (26.1%)	13 (28.3%)	10 (21.7%)	7 (24.1%)	60 (25.4%)
9º Ano	24 (20.9%)	13 (28.3%)	9 (19.6%)	6 (20.7%)	52 (22.0%)
12º Ano	8 (7.0%)	1 (2.2%)	2 (4.3%)	1(3.4%)	12 (5.1%)
					(236)

¹ Uma vez que a nomenclatura adoptada na empresa para o horário normal de trabalho (08h-12:30h/13:30-17:00) era “Turno Normal”, manteremos este termo ao longo do estudo.

Variável	Turno Normal	1º Turno	2º Turno	3º Turno	TOTAL
Estado Civil			N (%)		
Solteiro(a)	14 (12.5%)	9 (19.6%)	13 (28.9%)	7 (25.0%)	43 (18.6%)
Casado(a)/União de Facto	90 (80.4%)	35 (76.1%)	31 (68.9%)	21 (75.0%)	177 (76.6%)
Viúvo(a)	5 (4.5%)	-	-	-	5 (2.2%)
Separado(a)/Divorciado(a)	3 (2.7%)	2 (4.3%)	1 (2.2%)	-	6 (2.6%)
					(231)
Filho(s)			N (%)		
Sim	98 (83.8%)	34 (73.9%)	33 (71.7%)	21 (70.0%)	186 (77.8%)
Não	19 (16.2%)	12 (26.1%)	13 (28.3%)	9 (30.0%)	53 (22.2%)
					(239)
Familiar(es) num raio de 5km			N (%)		
Sim	108 (93.1%)	40 (87.0%)	42 (95.5%)	27 (90.0%)	217 (91.9%)
Não	8 (6.9%)	6 (13.0%)	2 (4.5%)	3 (10.0%)	19 (8.1%)
					(236)
Antiguidade na empresa (anos)					
Média	19.3	16.3	15.0	12.6	17.1
D.P.	10.4	9.6	10.7	8.9	10.4
Antiguidade no turno (anos)					
Média	14.0	12.3	7.9	8.1	11.7
D.P.	11.5	8.7	7.7	8.7	10.3
Funções			N		
Armazém	10	-	-	1	11
Chefias	10	1	-	2	13
Confecção	71	11	11	1	94
Preparação	1	7	5	10	23
Laboratório	-	1	1	-	2
Tecelagem	2	15	16	6	39
Tinturaria	3	6	6	6	21
Outras	7	1	3	-	11
					(214)

Como é possível constatar ao longo da tabela, 117 dos colaboradores laboram no Turno Normal, sendo que não se verificam grandes diferenças ao nível da variável sexo (113 do sexo masculino e 124 do sexo feminino) no geral porque, em termos dos turnos existe uma grande diferença relativamente ao turno nocturno, no qual apenas laboram homens. Relativamente às idades, as médias dos vários turnos são bastante próximas sendo a sua média total de 39.7 anos (D.P.=8.7). No que toca ao nível de escolaridade, 95% dos colaboradores frequentaram o ensino básico.

É ainda visível que a grande maioria dos participantes são casados(as) ou vivem em união de facto (177 participantes), 43 são solteiros(as), 6 são separados(as) ou divorciados(as) e 5 são viúvos(as).

Relativamente à existência ou não de filhos, 186 colaboradores possuem filhos e 217 afirmam ter familiares próximos num raio de 5km.

No que concerne à antiguidade dos colaboradores na empresa e no turno actual de trabalho, esta obteve valores na ordem dos 17.1 anos (D.P.= 10.4) e 11.7 anos (D.P.=10.3), respectivamente.

Apesar da grande variedade de categorias profissionais apontadas pelos participantes, procedeu-se à junção das várias categorias em grandes áreas. Destas áreas, destaca-se a confecção (com uma totalidade de 94 colaboradores afectos), seguida da tecelagem (com uma totalidade de 39 colaboradores afectos). As restantes áreas encontram-se também expressas na Tabela 1.

3.3. Resultados

Nesta fase do estudo, serão apresentados os principais resultados obtidos. Uma vez que, como já foi referido anteriormente, este estudo desdobrou-se em duas fases distintas, a análise de cada uma das etapas será feita separadamente.

Numa fase inicial, serão relatados os dados relativos às entrevistas exploratórias (1ª fase do estudo), passando depois para a análise dos dados relativos aos questionários (2ª fase do estudo).

3.3.1. Entrevistas Exploratórias

Tabela 2 - Caracterização dos colaboradores entrevistados

Variável	Turno Normal	1º Turno	2º Turno	3º Turno	TOTAL
Nº Colaboradores	7	5	8	2	22
Sexo					
Masculino	1	2	6	2	11
Feminino	6	3	2	-	11
Idade (anos)					
Média	42.71	43.05	44.09	41.67	43.68
D.P.	5.61	7.19	8.51	9.61	7.25
Mediana	44.5	43.5	46	45	45
Antiguidade na empresa (anos)					
Média	20.33	17.90	16.36	16.17	17.91
D.P.	10.79	9.68	7.63	8.95	9.29
Mediana	19.5	12.5	13	11	13.5

Através da análise da Tabela 2 é possível constatar que os entrevistados do sexo masculino trabalhavam maioritariamente no 2º turno. Já os participantes do sexo feminino laboravam na sua maioria no turno normal. Relativamente às idades, estas variam aproximadamente em todos os turnos entre os 41 e 44 anos. No que toca aos anos de trabalho na empresa (antiguidade), estes variam entre os 16 e os 20 anos, respectivamente.

Dos 22 entrevistados, 8 trabalhavam no 2º turno, 7 no turno normal, 5 no 1º turno e 2 no 3º turno.

Como é possível observar na Tabela 3, apenas existe um casal que não possui filhos sendo que mais de metade dos casais entrevistados tem 2 filhos. A média de idades dos filhos é de 16.06 (D.P.=5.50).

Tabela 3 – Informação relativa aos filhos/casal

Se tem ou não filhos	Sim	Não
Se tem ou não filhos	10 casais	
Nº de filhos/casal		
0 filhos	1 casal	
1 filho	3 casais	
2 filhos	6 casais	1 casal
3 filhos	1 casal	
Idade dos filhos/casal (anos)		
Média	16.06	
D.P.	5.50	
Mediana	16	

3.3.2. Horário de Trabalho actual

Relativamente às razões pelas quais os trabalhadores foram colocados nos diversos horários existentes, 16 dos 22 colaboradores entrevistados revelaram que laboram no turno actual por vontade da empresa. Nesta categoria foram incluídas razões apontadas pelos colaboradores tais como: “Foi onde a empresa me pôs”, “A empresa quis que eu mudasse” e “Foi onde me puseram”. Ainda 3 dos entrevistados, revelaram que laboravam no actual horário por vontade própria: “É melhor para mim”, “Por motivos próprios, os filhos” e “Porque foi o que eu quis”. De acordo com 3 dos entrevistados, a sua colocação no turno de trabalho actual resultou de um acordo entre este (o colaborador) e a empresa: “A empresa quis e eu também”, “Porque eu queria e era o acordado” e “Foi o acordo entre mim e a empresa”.

Tabela 4 - Questões relacionadas com o horário de trabalho actual

Turno de trabalho (N)	Trabalhou sempre neste turno?	Se <u>não</u> , trabalhava em qual?	Porque trabalha neste horário?
Turno Normal (7)	Sim - 4	-	Vontade da empresa - 7
	Não - 3	1º Turno - 1 2º Turno - 2	
1º Turno (5)	Sim - 1	-	Vontade própria - 2
	Não - 4	Normal - 2 2º Turno - 1 3º Turno - 1	Vontade da empresa - 3
2º Turno (8)	Sim - 1	-	Acordo entre as partes - 3
	Não - 7	Normal - 2 1º Turno - 3 3º Turno - 2	Vontade da empresa - 5

Turno de trabalho (N)	Trabalhou sempre neste turno?	Se <u>não</u> , trabalhava em qual?	Porque trabalha neste horário?
3º Turno (2)	Sim - 1	-	Vontade própria - 1
	Não - 1	4º Turno - 1	Vontade da empresa - 1
TOTAL (22)	Sim - 7 31.82%	-	Vontade própria 3 (13.64%)
	Não - 15 68.18%	Normal - 4 1º Turno - 4 2º Turno - 3 3º Turno - 3 4º Turno - 1	Acordo entre as partes 3 (13.64%) Vontade da empresa 16 (72.73%)

Entende-se por “vontade própria” que a escolha do horário de trabalho actual partiu de uma iniciativa por parte do colaborador.

Entende-se por “vontade da empresa” que o horário de trabalho actual resultou de uma imposição por parte da empresa ao colaborador.

Entende-se por “acordo entre ambas as partes” que a escolha do horário de trabalho se prendeu com a satisfação de necessidades tanto do colaborador como da própria organização, em mútua concordância.

3.3.3. Conciliação entre os horários de trabalho

Dos 22 entrevistados, 16 (72.73%), referiram não sentir dificuldades em conciliar o seu horário de trabalho com o horário de trabalho do seu cônjuge.

Quando questionados acerca das vantagens e desvantagens decorrentes da conjugação entre os 2 horários (horário do colaborador/horário do cônjuge), foram referidas mais vantagens do que desvantagens. As vantagens mais referenciadas foram (por ordem decrescente): maior acompanhamento dos filhos, possibilidade de ter um trabalho extra, mais tempo livre, melhor divisão das tarefas domésticas, melhor divisão das tarefas relacionadas com os filhos e maior recompensa monetária. Relativamente às desvantagens, a mais referida (por 4 colaboradores) foi o menor tempo passado com o cônjuge. As vantagens e desvantagens apresentadas são sensíveis ao tipo de turnos de cada colaborador e respectivo cônjuge

Tabela 5 – Conciliação horário de trabalho/horário de trabalho do cônjuge

Turno de trabalho (N)	Sente dificuldade em conciliar o seu horário com o do seu/sua cônjuge?	Como funciona a relação entre os dois horários?	
		Vantagens (*)	Desvantagens (*)
Turno Normal (7)	Sim - 1	Divisão das tarefas domésticas (3); Possibilidade trabalho extra (2); Acompanhamento dos filhos (1);	Menos tempo passado com a família (1).
	Não - 6	Divisão das tarefas com os filhos (1); Tempo passado com a família (1).	
1º Turno (5)	Sim - 0	Maior acompanhamento dos filhos (4); Mais tempo livre (1); Possibilidade trabalho extra (1);	-
	Não - 5	Menor despesa com transportes (1); Menor despesa com educação (1).	
2º Turno (8)	Sim - 4	Mais tempo livre (2); Divisão das tarefas com os filhos (2); Divisão das tarefas domésticas (1);	Menos tempo passado com cônjuge (4); Maior despesa com transportes (1); Menor acompanhamento dos filhos (1).
	Não - 4	Recompensa monetária (1); Possibilidade trabalho extra (1);	
3º Turno (2)	Sim - 1	Recompensa monetária (2); Mais tempo livre (2); Possibilidade de trabalho extra (1);	Menos tempo passado com a família (1)
	Não - 1		
TOTAL (22)	Sim - 6 27.27%	Maior acompanhamento dos filhos (5); Possibilidade trabalho extra (5); Mais tempo livre (5); Divisão tarefas domésticas (4); Divisão das tarefas com os filhos (3);	Menos tempo passado com o cônjuge (4); Menos tempo passado com a família (1); Maior despesa com os transportes (1); Menor acompanhamento dos filhos (1).
	Não - 16 72.73%	Recompensa monetária (3); Tempo passado com a família (1); Menor despesa com transportes (1); Menor despesa com a educação (1).	

* O n° de respostas dadas é superior ao n° de participantes dado que cada 1 poderia mencionar mais do que uma vantagem/desvantagem

3.3.4. Impacto do horário de trabalho na vida familiar

Apenas 8 colaboradores (36.36%), revelaram que o seu horário de trabalho causa algum impacto na sua vida familiar. As razões mais apontadas prendem-se com questões relacionadas com os filhos e com a vida conjugal (“Posso acompanhar os filhos, estive sempre com eles. Como casal é complicado. Foi muito valioso de qualquer maneira quando os meus filhos eram mais pequenos.”, “Passamos pouco tempo juntos, em família.”, “Não dou a atenção que devia ao meu filho”, “Estou pouco tempo com a minha mulher.”, “O orçamento porque ganho mais mas tenho pouco tempo com o meu filho.”). Em relação ao suporte fora da empresa, 10 dos colaboradores revelaram recorrer ao apoio por parte de avós e amas para que os filhos não ficassem sozinhos e/ou para que os levassem à escola.

Tabela 6 - Impacto do horário de trabalho na vida familiar

Turno de trabalho (N)	Acha que o seu horário de trabalho tem impacto na sua vida familiar?	Se <u>sim</u>, de que forma?
Turno Normal (7)	Sim - 1	<i>“Passamos pouco tempo juntos, em família.”</i>
	Não - 6	
1º Turno (5)	Sim - 2	<i>“Facilita a vida de casa.” “Podíamos ter mais tempo juntos, com a família.”</i>
	Não - 3	
2º Turno (8)	Sim - 5	<i>“Não dou a atenção que devia ao meu filho” “Estou pouco tempo com a minha mulher.” “Temos pouco tempo, era melhor estarmos no mesmo turno.” “Posso acompanhar os filhos, estive sempre com eles. Como casal é complicado. Foi muito valioso de qualquer maneira quando os meus filhos eram mais pequenos.” “Se os horários fossem os mesmos era melhor.”</i>
	Não - 3	
3º Turno (2)	Sim - 1	<i>“O orçamento porque ganho mais mas tenho pouco tempo com o meu filho.”</i>
	Não - 1	

Turno de trabalho (N)	Acha que o seu horário de trabalho tem impacto na sua vida familiar?	Se <u>sim</u>, de que forma?
TOTAL (22)		Sim - 9 40.90% Não - 13 59.1%

3.3.5. Suporte da Empresa

Quando questionados sobre o facto de a organização lhes prestar algum tipo de apoio “especial” pelo facto de laborarem os dois na mesma empresa, apenas 4 colaboradores responderam afirmativamente, reforçando que tinham mais facilidade ao nível das trocas de turnos.

Dos 22 entrevistados, 14 colaboradores (63.64%), confirmaram que a empresa poderia ajudar os colaboradores a conciliarem mais facilmente os horários de trabalho com as suas vidas fora da empresa. As problemáticas mais referidas foram dificuldade em trocarem de turnos (“*Podiam deixar-nos trocar mais facilmente para levarmos os filhos ao médico.*”, “*Ser mais compreensivos com as trocas.*”), as férias (“*Termos férias ao mesmo tempo.*”, “*Dias de férias, para termos mais ao mesmo tempo.*”) e questões de comunicação entre a administração e os trabalhadores, relativamente a modificações nos horários de trabalho (“*Em vez de falar, põe avisos. Deviam falar mais com as pessoas.*”, “*Não mudar as pessoas de turno sem dar justificações.*”).

Tabela 7 - Suporte por parte da organização

Turno de trabalho (N)	Pensa que a empresa poderia ajudar os trabalhadores a conciliar mais facilmente os horários de trabalho com a vida fora da empresa?	Se <u>sim</u>, de que forma?
Turno Normal (7)	Sim - 5	<i>“Podiam deixar-nos trocar mais facilmente para levarmos os filhos ao médico.”</i>
	Não - 2	<i>“Depende das situações.” “Nunca precisei e se precisar, eles fazem. Mas podiam facilitar mais as trocas.” “Podiam-se trocar mais os turnos.” “Com os transportes, alimentação e outras coisas.”</i>
1º Turno (5)	Sim - 2	<i>“Em vez de falar, põe avisos. Deviam falar mais com as pessoas.”</i>

Turno de trabalho (N)	Pensa que a empresa poderia ajudar os trabalhadores a conciliar mais facilmente os horários de trabalho com a vida fora da empresa?		Se <u>sim</u>, de que forma?
	Não - 3	<i>“Não mudar as pessoas de turno sem dar justificações.”</i>	
2º Turno (8)	Sim - 5	<i>“Ser mais compreensivos com as trocas.”</i>	
	Não - 3	<i>“Terms férias ao mesmo tempo.”</i> <i>“Com os filhos, idas ao médico, etc.”</i> <i>“Nunca precisei mas certas pessoas falam das férias, filhos e outras coisas.”</i> <i>“Em várias coisas mas só para quem merecesse.”</i>	
3º Turno (2)	Sim - 2	<i>“Dando mais aumentos.”</i>	
	Não - 0	<i>“Dias de férias, para termos mais ao mesmo tempo.”</i>	
TOTAL (22)			Sim - 14 63.64% Não - 8 36.36%

Foi ainda perguntado aos participantes se estes mudariam de turno caso as condições e o salário fossem as mesmas do horário de trabalho actual. Treze (59.09%) dos colaboradores entrevistados revelaram que não mudariam de turno. A maioria das razões apontadas prende-se com razões de adaptabilidade e maior facilidade em conciliar o horário actual com a vida familiar (*“Estou adaptada.”*, *“Porque este é o melhor para mim.”*, *“Gosto, trabalho melhor de tarde.”*, *“Gosto deste, tenho a tarde livre. Posso fazer muitas coisas em casa e dar mais apoio aos meus filhos.”*, *“Gostava mais do 2º, dormia melhor. Mas este dá mais jeito por causa da vida de casa.”*, *“Já estou habituado. Também gostava do 3º mas já não tenho 20 anos.”*). Os colaboradores que referiram que não se importariam de mudar de turno (caso as condições fossem as actuais) apontam maioritariamente, à semelhança do que sucede com os que responderam *“Sim”*, razões que se relacionam com a esfera familiar (*“Preferia o normal para estar mais tempo com os filhos.”*, *“Porque no normal tinha mais tempo com os filhos.”*, *“Porque no normal tinha o horário igual ao da minha mulher.”*).

Tabela 8 - Mudaria de turno nas mesmas condições?

Turno de trabalho (N)	Se as condições e os salários fossem exactamente iguais, preferia desistir do seu turno e trabalhar noutro turno?	Porquê?
Turno Normal (7)	Sim - 4	<p><i>“Gostava mais de trabalhar no 2º mas não posso por causa dos filhos.”</i></p> <p><i>“Preferia o 1º, gostava de sair às 2.”</i></p> <p><i>“Gostava de estar no primeiro mas tem lugares.”</i></p> <p><i>“Quería estar no primeiro porque assim tinha a tarde livre.”</i></p>
	Não - 3	<p><i>“Estou adaptada.”</i></p> <p><i>“Gosto deste.”</i></p> <p><i>“Gosto deste horário.”</i></p>
1º Turno (5)	Sim - 1	<p><i>“Preferia o 3º turno porque se ganha mais.”</i></p>
	Não - 4	<p><i>“Por motivos de saúde.”</i></p> <p><i>“Porque este é o melhor para mim.”</i></p> <p><i>“Gosto deste, tenho a tarde livre. Posso fazer muitas coisas em casa e dar mais apoio aos meus filhos.”</i></p> <p><i>“Gostava mais do 2º, dormia melhor. Mas este dá mais jeito por causa da vida de casa.”</i></p>
2º Turno (8)	Sim - 3	<p><i>“Preferia o normal para estar mais tempo com os filhos.”</i></p> <p><i>“Porque no normal tinha mais tempo com os filhos.”</i></p> <p><i>“Porque no normal tinha o horário igual ao da minha mulher.”</i></p>
	Não - 5	<p><i>“Gosto deste turno, facilita a vida de casa.”</i></p> <p><i>“Dou-me bem com este horário.”</i></p> <p><i>“Gosto, trabalho melhor de tarde.”</i></p> <p><i>“Gosto porque posso fazer outras coisas de manhã.”</i></p> <p><i>“Já estou habituado. Também gostava do 3º mas já não tenho 20 anos.”</i></p>
3º Turno (2)	Sim - 1	<p><i>“Preferia o 4º ou 5º porque tenho mais tempo livre e posso ter outro emprego.”</i></p>
	Não - 1	<p><i>“Tenho a parte do dia livre.”</i></p>
TOTAL (22)		<p>Sim - 9 40.91%</p> <p>Não - 13 59.09%</p>

3.4. Análise das medidas

De modo a analisar as propriedades psicométricas das medidas utilizadas, foi realizada, num momento inicial a análise factorial exploratória para algumas medidas, nomeadamente para aquelas que foram desenvolvidas ou alteradas no âmbito do estudo. O tipo de rotação utilizada foi o *varimax*, que possibilita, de acordo com Maroco (2010), “obter uma estrutura factorial na qual uma e apenas uma das variáveis originais esteja fortemente associada com um único factor, e pouco associada aos restantes factores” (p.375). No entanto, o prosseguimento das análises factoriais apenas foi possível a partir dos resultados medidos no teste de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e no teste de esfericidade de *Bartlett* (Pestana & Gageiro, 2005).

A análise factorial foi realizada apenas nas escalas criadas especialmente para este estudo - *Vida Conjugal* e *Vida Familiar* -, e para a escala do *Suporte da Empresa* à qual foi acrescentado 1 item (“*Quando é necessário mudar pessoal entre os turnos, a empresa preocupa-se em informar os colaboradores*”).

3.4.1. Suporte da Empresa

Foi efectuada a análise factorial com rotação *varimax*, considerando, primeiramente os testes do KMO e o teste de esfericidade de *Bartlett*, cujos resultados obtidos foram, respectivamente, 0.85 e $p < 0.001$, que segundo Pestana e Gageiro (2005) permitiram o prosseguimento da análise.

Dos dados obtidos, foi extraído um factor que explica 68.8% da variância total, tendo todos os factores obtido pesos de saturação maiores que 0.50, nomeadamente compreendidos entre 0.81 e 0.85. De acordo com Pestana e Gageiro (2005), são considerados significativos os pesos de saturação com valores superior a 0.50.

3.4.2. Conciliação Horário de Trabalho/Vida Conjugal

Segundo Pestana e Gageiro (2005), os resultados obtidos no teste de KMO ($=0.74$) e no teste de esfericidade de *Bartlett* ($p < 0.001$) permitiram a continuidade da análise factorial. Resultou desta a extracção de 1 factor que explica 63.57% da variância total. No entanto, como é possível apurar a partir da análise da tabela 1, o item 4 (*Discute mais com o/a seu/sua companheiro(a) devido ao seu horário de trabalho*) obteve um peso factorial inferior a 0.50 o que, segundo Pestana e Gageiro (2005), constitui uma saturação considerada “*Inaceitável*”. Os restantes itens obtiveram pesos factoriais entre 0.90 (item 3) e 0.93 (item 2) que segundo os autores já citados, constituem saturações “*Muito boas*”.

Tabela 9 – Pesos factoriais da *Escala de Vida Conjugal*

Item	Factor 1
1	0.92
2	0.93
3	0.90
4	0.11

Aquando desta análise de consistência interna, o valor do alfa de *Cronbach* sem o contributo do item 4 foi de 0.92 (considerada “Muito Boa”). No entanto, com a presença deste item, o valor descia para 0.72 (considerada “Razoável”). Deste modo, o item 4 da escala de *Conciliação Horário de Trabalho/Vida Conjugal* foi eliminado.

3.4.3. Conciliação Horário de Trabalho/Vida Familiar

Em primeiro lugar foi realizado o teste de KMO (=0.68) e o teste de *Bartlett* ($p < 0.001$) que segundo o critério de Pestana e Gageiro (2005), tornam a análise factorial exequível. Os dados obtidos através da análise factorial apontaram para a extracção de 1 único factor, explicando 60.63% da variância total.

Tabela 10 – Pesos factoriais da *Escala de Vida Familiar*

Item	Factor 1
1	0.90
2	0.89
3	0.39
4	0.82

Através da análise da tabela 10, é possível apurar que o item 3 (*O seu horário de trabalho não lhe permite passar com a sua família tanto tempo quanto gostaria*) não possui um peso factorial inferior a 0.50, que segundo Pestana e Gageiro (2005) é considerada “*inaceitável*”. À semelhança do que foi realizado para o item 4 da escala de *Conciliação Horário de Trabalho/Vida Conjugal*, também para esta escala foi calculado valor de alfa de *Cronbach*, de forma a ser percebida a mudança do valor da consistência interna com a exclusão deste item. A partir dos dados obtidos, verificou-se que a exclusão do item 3 seria uma opção a considerar, uma vez que aumentava o valor do alfa de *Cronbach* para 0.75 para 0.85 (“Boa”).

3.4.4. *Vida fora da Empresa, Satisfação geral com Horário de Trabalho e Apoio Familiar/Amigos*

Nas restantes escalas utilizadas não foram realizadas análises factoriais uma vez que, como já foi referido anteriormente tais escalas já haviam sido submetidas a este procedimento, nomeadamente no trabalho de Silva (2007).

Não obstante, foram calculados os valores de consistência interna (alfa de *Cronbach*) encontrados no nosso estudo, os quais se encontram descritos na tabela 3.

Tabela 11 – Níveis de consistência interna (Alfa de *Cronbach*) das Escalas *Vida fora da Empresa, Satisfação geral com Horário de Trabalho e Apoio Familiar/Amigos*

Escola	Nº itens	Valor do Alfa de Cronbach
<i>Vida fora da empresa</i>	6	0.89
<i>Satisfação com Horário de Trabalho</i>	7	0.85
<i>Suporte da Família/Amigos</i>	4	0.92

Como é possível constatar através da análise da tabela 11, a consistência interna das escalas em questão é considerada “Boa” (*Vida fora da Empresa e Satisfação com o Horário de Trabalho*) e “Muito Boa” (*Suporte Familiar/Amigos*) (Pestana & Gageiro, 2005).

3.5. Resultados

3.5.1. *Análise das correlações*

Para a realização da análise das correlações entre as variáveis, foram, em primeiro lugar, verificados os respectivos pressupostos (Field, 2005). Apesar das variáveis em questão serem intervalares (valores totais dos itens das escalas), seria necessário que estas possuíssem uma amostra considerada normal² (pressuposto da normalidade) para que se procedesse à realização de um teste paramétrico. Para tal, foram analisados os valores de assimetria e curtose para as 6 escalas, assim como os valores respeitantes aos testes *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilks* (Pestana & Gageiro, 2005).

Verificou-se que o pressuposto da normalidade não se cumpriu para nenhuma das variáveis. Deste modo, o teste adequado para calcular as correlações existentes entre as variáveis foi o Coeficiente de Correlação de *Spearman* (não-paramétrico) (Pestana & Gageiro, 2005).

² Segundo Pestana e Gageiro (2005), os valores da assimetria e curtose quando divididos pelo seu próprio desvio-padrão devem possuir um valor compreendido entre -1.96 e 1.96.

Tabela 12 – Matriz de correlação entre as variáveis em estudo

	Vida fora Empresa	Satisfação Horário Trabalho	Suporte Empresa	Suporte Família/Amigos	Vida Conjugal	Vida Familiar	Tipo Diurno	Tipo Circadiano
Vida fora Empresa	-							
Satisfação Horário Trabalho	0.56***	-						
Suporte Empresa	0.40***	0.36***	-					
Suporte Família/Amigos	0.30***	0.34***	0.20**	-				
Vida Conjugal	0.49***	0.60***	0.23**	0.20**	-			
Vida Familiar	0.59***	0.60***	0.40***	0.09	0.62***	-		
Tipo Diurno	-0.11	-0.11	-0.05	-0.11	-0.07	-0.03	-	
Tipo Circadiano	0.06	-0.05	-0.02	0.00	0.11	-0.04	0.29***	-

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Através da análise da tabela 4 é possível constatar quais as correlações existentes entre as variáveis. Como é possível observar, existem relações estatisticamente significativas entre a maior parte das variáveis com a exceção da relação entre a “vida familiar” e o “suporte familiar/amigos”, e do “tipo diurno” e “tipo circadiano” com as restantes variáveis. No entanto será realizada uma explicação mais detalhada em relação aos principais resultados obtidos.

Em relação à “vida fora da empresa”, esta apresenta correlações mais elevadas com “vida familiar”, “satisfação com o horário de trabalho” e “vida conjugal. Desta forma é possível constatar que os trabalhadores que participam mais em actividades sociais/de lazer (estar com os amigos, estar com a família, ir ao banco, ir ao café, etc.), apresentam melhor conciliação entre a *interface* trabalho/vida conjugal, maiores níveis de satisfação com o horário de trabalho e melhor conciliação entre o horário de trabalho e a vida familiar.

Além da correlação relatada anteriormente, a “satisfação geral com o horário de trabalho” possui ainda elevadas correlações positivas e estatisticamente significativas com a “vida conjugal” e a “vida familiar. Ou seja, os trabalhadores mais satisfeitos com o horário de trabalho tendem a avaliar a *interface* horário de trabalho/vida conjugal e horário de trabalho/vida familiar como sendo mais positivas, na medida em que o regime horário em que se encontram inseridos lhes facilita tanto a vida conjugal como familiar (papel de pai/mãe).

Existe ainda uma forte correlação positiva e estatisticamente significativa entre a “vida familiar” e a “vida conjugal” o que revela que os trabalhadores com melhor conciliação entre o horário de trabalho e a vida familiar possuem também uma melhor *interface* horário de trabalho/vida conjugal.

3.5.2. Análise das diferenças entre os horários de trabalho

Para que se procedesse à realização da análise das diferenças entre os diferentes tipos de horários de trabalho em relação às várias dimensões, era necessário que as variáveis em causa cumprissem os pressupostos relativos à normalidade e à homogeneidade das variâncias (Maroco, 2010). A partir da análise da assimetria e curtose, dos testes de *Kolmogorov-Smirnov*, *Shapiro-Wilk* e da análise da homogeneidade das variâncias (teste de *Levene*) (Pestana & Gageiro (2005), foi possível aferir que apenas em dois casos poderiam ser utilizados testes paramétricos, nomeadamente no da “Satisfação com o horário de trabalho” e no “Suporte da Empresa”.

Na comparação das restantes variáveis, “Vida fora da empresa”, “Suporte da família/amigos”, “Vida conjugal” e “Vida familiar” foram utilizados testes não paramétricos.

Uma vez que era pretendido avaliar se existiam diferenças estatisticamente significativas entre 4 grupos (turnos de trabalho), em função das variáveis já referidas, o teste paramétrico utilizado foi a *ANOVA unifactorial* e o não paramétrico foi o *Kruskal-Wallis*. No entanto, ambos os testes indicam apenas se existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, não discriminando entre quais. Para esse efeito, e quando necessário, foi realizado o teste *Post-Hoc* de *Scheffé*. Como refere Maroco (2010), este é um teste que realiza comparações múltiplas de médias indicando assim os grupos entre os quais existem diferenças.

Para as variáveis para as quais foi utilizado o teste de *Kruskal-Wallis* e que obtiveram resultados estatisticamente significativos, foram realizados testes *Mann-Whitney* com correcção de *Bonferroni*³ (Field, 2005).

Satisfação geral com o Horário de Trabalho

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os colaboradores dos diferentes turnos de trabalho ($F(3,235) = 7.59, p < .001$).

Tabela 13 – Comparação dos turnos em função da “Satisfação geral com o Horário de Trabalho”.

	Turno Normal (N=117) Média (D.P.)	1º Turno (N=46) Média (D.P.)	2º Turno (N=46) Média (D.P.)	3º Turno (N=30) Média (D.P.)	F(3,235)
Satisfação Horário Trabalho	3.62 (0.85)	4.24 (0.53)	3.95 (0.80)	3.84 (0.66)	7.59***

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

³ Neste tipo de correcção, o valor da significância é dividido pelo número de testes efectuados, logo, $0.05/6=0.008$ (Field, 2005).

Tabela 14 – Comparações múltiplas ao nível da “Satisfação geral com o Horário de Trabalho”

	Turno Normal vs 1º Turno	Turno Normal vs 2º Turno	Turno Normal vs 3º Turno	1º Turno vs 2º Turno	1º Turno vs 3º Turno	2º Turno vs 3º Turno
Satisfação Horário Trabalho	***	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001; n.s. – não significativo

A partir teste *Post-Hoc* de *Scheffé* foi possível constatar que existem diferenças estatisticamente significativas entre o turno normal e o 1º turno em relação à satisfação com o horário de trabalho sendo que, os trabalhadores do 1º turno apresentam maiores níveis de satisfação geral com o horário de trabalho, quando comparados com trabalhadores do turno normal.

Suporte da Empresa

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os colaboradores dos diferentes horários/turnos de trabalho ($F(3,235) = 8.49, p<.001$) em relação ao suporte prestado pela empresa.

Tabela 15 – Comparação dos turnos em função do “Suporte da Empresa”.

	Turno Normal (N=117) Média (D.P.)	1º Turno (N=46) Média (D.P.)	2º Turno (N=46) Média (D.P.)	3º Turno (N=30) Média (D.P.)	F(3,235)
Suporte da Empresa	2.82 (0.90)	3.52 (0.68)	3.06 (0.95)	3.38 (0.94)	8.49***

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Tabela 16 - Comparações múltiplas ao nível do “Suporte da Empresa”

	Turno Normal vs 1º Turno	Turno Normal vs 2º Turno	Turno Normal vs 3º Turno	1º Turno vs 2º Turno	1º Turno vs 3º Turno	2º Turno vs 3º Turno
Suporte da Empresa	***	n.s.	*	n.s.	n.s.	n.s.

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001; n.s. – não significativo

A partir das comparações múltiplas foi possível constatar que existem diferenças estatisticamente significativas entre o turno normal e o 1º e 3º turnos, em função do suporte da empresa. Especificamente, os trabalhadores do 1º turno apresentam maior concordância em relação à forma como a empresa lida com os problemas relacionados com os horários de trabalho quando comparados com o turno normal. O 3º turno também apresenta melhor apreciação no suporte da empresa em relação ao turno normal.

Vida Fora da Empresa

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os colaboradores dos diferentes turnos de trabalho ($\chi^2(3) = 68.01, p < .001$).

Tabela 17 – Comparação dos turnos em função da “Vida fora da empresa”.

	Turno Normal (N=117) Ordem Média	1º Turno (N=46) Ordem Média	2º Turno (N=46) Ordem Média	3º Turno (N=30) Ordem Média	$\chi^2(3)$
Vida fora Empresa	84.32	174.18	138.28	148.03	68.01***

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

A realização de testes *Mann-Whitney* com correção *Bonferroni* encontraram diferenças estatisticamente significativas entre o turno normal e o 1º (U = -7.40, p<0.008), 2º (U = -4.62, p<0.008) e 3º (U = -4.45, p<0.008) turnos. Foram também encontradas diferenças estatisticamente significativas entre colaboradores do 1º e do 2º turnos (U = -7.40, p<0.008).

Os dados revelam que os colaboradores do 1º, 2º e 3º turnos avaliam como melhor a sua vida fora da empresa (participação em actividades sociais e de lazer) em relação aos indivíduos do turno considerado como “normal”. A vida fora da empresa é ainda melhor avaliada pelos trabalhadores do 1º turno em relação aos do 2º turno.

Tabela 18 – Análise das diferenças entre os horários ao nível da “Vida Fora da Empresa”

	Turno Normal vs 1º Turno	Turno Normal vs 2º Turno	Turno Normal vs 3º Turno	1º Turno vs 2º Turno	1º Turno vs 3º Turno	2º Turno vs 3º Turno
Vida fora Empresa	***	***	***	**	n.s.	n.s.

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001; n.s. – não significativo

Suporte Familiar/Amigos

Não foram encontradas, no teste de *Kruskal-Wallis*, diferenças estatisticamente significativas entre os colaboradores dos diferentes horários/turnos de trabalho ($\chi^2(3) = 3.84, p > 0.05$), em função do apoio recebido por familiares e amigos mais próximos, em relação a problemas relacionados com o horário de trabalho.

Tabela 19 - Comparação dos turnos em função do “Suporte Familiar/Amigos”.

	Turno Normal (N=117) Ordem Média	1º Turno (N=46) Ordem Média	2º Turno (N=46) Ordem Média	3º Turno (N=30) Ordem Média	$\chi^2(3)$
Suporte Familiar/Amigos	112.33	131.73	119.98	131.95	3.84

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Vida Conjugal

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os colaboradores dos diferentes horários/turnos de trabalho ($\chi^2(3) = 19.10$, p<.001).

Tabela 20 – Análise das diferenças entre os horários ao nível da “Vida Conjugal”.

	Turno Normal (N=86) Ordem Média	1º Turno (N=35) Ordem Média	2º Turno (N=31) Ordem Média	3º Turno (N=20) Ordem Média	$\chi^2(3)$
Vida Conjugal	79.31	116.59	85.48	66.33	19.10***

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

A realização dos testes *Mann-Whitney* com correcção *Bonferroni* encontraram diferenças estatisticamente significativas entre o turno normal e o 1º turno ($U = -4.03$, p<0.008). Foram ainda encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os trabalhadores do 1º e 3º turnos ($U = -3.63$, p<0.008).

Tabela 21 - Comparação dos turnos em função da “Vida Conjugal”

	Turno Normal vs 1º Turno	Turno Normal vs 2º Turno	Turno Normal vs 3º Turno	1º Turno vs 2º Turno	1º Turno vs 3º Turno	2º Turno vs 3º Turno
Vida Conjugal	***	n.s.	n.s.	n.s.	***	n.s.

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001; n.s. – não significativo

Concretamente, os colaboradores do 1º turno apresentam uma melhor conciliação entre o horário de trabalho e a vida conjugal em relação aos trabalhadores do turno normal. A *interface* horário de trabalho/vida conjugal é ainda melhor avaliada pelos trabalhadores do 1º turno em relação aos do 3º turno.

Vida Familiar

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os colaboradores dos diferentes horários/turnos de trabalho ($\chi^2(3) = 21.58, p < 0.001$) em relação à conciliação entre o horário de trabalho e a vida familiar (tempo passado com os filhos, desempenho de papel pai/mãe).

Tabela 22 – Análise das diferenças entre os horários ao nível da “Vida Familiar”.

	Turno Normal (N=66) Ordem Média	1º Turno (N=24) Ordem Média	2º Turno (N=22) Ordem Média	3º Turno (N=16) Ordem Média	$\chi^2(3)$
Vida Familiar	55.90	94.98	55.36	66.81	21.58***

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Através da realização dos testes *Mann-Whitney* com correcção *Bonferroni* encontraram diferenças estatisticamente significativas entre o turno normal e o 1º turno ($U = -4.58, p < 0.008$). Existem também diferenças estatisticamente significativas entre trabalhadores do 1º e 2º turnos em função da vida familiar ($U = -3.43, p < 0.008$).

Trabalhadores do 1º turno avaliam como melhor a conciliação feita entre o horário de trabalho e a vida familiar quando comparados com colaboradores tanto do turno normal como do 2º turno.

Tabela 23 - Comparação dos turnos em função da “Vida Familiar”

	Turno Normal vs 1º Turno	Turno Normal vs 2º Turno	Turno Normal vs 3º Turno	1º Turno vs 2º Turno	1º Turno vs 3º Turno	2º Turno vs 3º Turno
Vida Familiar	***	n.s.	n.s.	**	n.s.	n.s.

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$; n.s. – não significativo

3.5.3. Análise dos Comentários

Como já foi referido anteriormente, na parte final dos questionários havia um espaço reservado àqueles que desejassem deixar algum comentário relacionado com a sua experiência enquanto trabalhador por turnos. Foram registados 44 comentários dos quais 17 estavam directamente relacionados com a problemática dos horários de trabalho e 3 directamente relacionados com o suporte da empresa sendo que, alguns comentários englobavam as duas temáticas. Em alguns casos foram feitas referências a consequências ao nível da esfera social e da saúde. Ficam aqui registados exemplos desses comentários: "*O trabalho não é flexível e não nos dá tempo para certas tarefas como por exemplo: ir ao banco, ir ao médico e à escola dos meus filhos. O horário de trabalho tem coisas boas e más...*", "*Para mim que trabalho no 1º turno é bom pois deixa-me com tempo para realizar muitas*

tarefas importantes depois do trabalho. Mas por outro lado este turno faz-me levantar cedo e com isso as minhas alterações de humor variam de dia para dia", "A minha experiência diz-me como trabalhador já noutros turnos, é que este turno (Normal) sem dúvida, para a saúde, é muito melhor ao nível da alimentação e descanso", "Eu no meu local de trabalho o que gostaria mais era que os patrões ouvissem mais as empregadas do que os encarregados porque eles só falam à maneira deles e nós não nos podemos defender".

3.6. Discussão dos resultados e conclusões

Com esta investigação pretendeu-se analisar de que modo os factores de natureza social/familiar e organizacional podem influenciar a adaptação ao trabalho por turnos. Os resultados obtidos confirmaram não só a existência dessa influência, como já havia sido constatado por diversos autores como Demerouti *et al* (2004), Perrucci *et al* (2007), Silva, (2007), Shen e Dicker (2008), Ljoså e Lau (2009) e Handy (2010), como também a existência de diferenças a estes níveis entre os trabalhadores dos 4 turnos de trabalho.

Relativamente às dimensões avaliadas pelo questionário utilizado, os dados indicam a existência de diferenças entre os vários turnos de trabalho ao nível da satisfação geral com o horário de trabalho, suporte prestado pela empresa aos trabalhadores, vida fora da empresa (participação em actividades de cariz social e lazer), vida conjugal e vida familiar. O maior número de diferenças encontradas neste estudo foi ao nível do turno normal e do 1º turno. Este último apresentou resultados superiores ao nível de todas as dimensões avaliadas. Apesar do turno normal constituir um horário convencional de trabalho, os nossos dados não apontam para que este seja, por esse motivo, mais vantajoso ao nível das esferas social e familiar/conjugal, assim como ao nível da satisfação geral com o horário de trabalho. Relativamente ao 1º turno, este parece ser tido como “preferido” entre os colaboradores, tendo obtido melhores *scores* ao nível dos resultados nas escalas utilizadas, facto também corroborado pelos dados recolhidos nas entrevistas exploratórias. Este turno parece, deste modo, ser aquele que permite aos colaboradores prestar maior apoio aos filhos e ao cônjuge e participar mais activamente em actividades de lazer e cariz social. A avaliação que os colaboradores do 1º turno fazem do suporte prestado pela empresa, assim como os nível de satisfação com o horário de trabalho que apresentam, poderão estar relacionados com o facto de estes indivíduos terem a possibilidade de melhor satisfazer as necessidades relacionadas com as esferas social e familiar/conjugal. Relativamente aos trabalhadores do 3º turno, estes apresentam os *scores* mais baixos ao nível da vida conjugal. No entanto, o mesmo resultado não se verifica ao nível da vida familiar. Este resultado poderá estar relacionado com o facto de os trabalhadores do período nocturno terem a possibilidade de usufruir da “parte de dia” livre (para terem um trabalho extra, estar com os amigos, prestar o apoio aos filhos, etc.) mas não estarem em casa no período no qual seria possível estar com o cônjuge (período nocturno). Com estes dados, é possível também perceber que, assim

como já foi referido por Shen e Dicker (2008), Ljoså e Lau (2009) e Handy (2010), o casamento poderá não sair beneficiado do trabalho por turnos, assim como o estado civil poderá também ser uma variável susceptível de influenciar a adaptação a estes regimes horários.

Os factores sociais ao nível das esferas social e familiar/conjugal apresentaram correlações com a satisfação geral. No entanto, a par das entrevistas exploratórias realizadas, esta satisfação tende a prender-se com o facto de os trabalhadores terem a possibilidade de conciliar a vida familiar, mais concretamente o apoio prestado aos filhos, com o seu horário de trabalho. Apesar do turno de trabalho actuar como facilitador ao nível do desempenho dos papéis parentais, as entrevistas efectuadas demonstraram que a vida conjugal era de certa forma deixada para um plano secundário. Deste modo, muito embora os membros dos casais referissem que o facto de ambos trabalharem por turnos pudesse auxiliar a organização do tempo em relação às tarefas domésticas e ao apoio prestado aos filhos, a vida conjugal propriamente dita era de certa forma colocada em segundo plano. Este dado vai de encontro ao que é referido na literatura, nomeadamente por Mott (1965 *cit in* Silva, 2007) e Shen e Dicker (2008) em relação ao impacto negativo que o trabalho por turnos pode ter na vida conjugal.

Um aspecto presente neste estudo que nos parece pertinente enfatizar prende-se com a diferenciação que optamos por fazer no impacto do trabalho por turnos na vida conjugal e ao nível do desempenho dos papéis parentais (vida familiar). Embora estes constructos possam ser ambos abarcados na esfera “familiar”, não parecem poder ser compreendidos como uma só dimensão, sob a pena de estarmos a omitir aspectos importantes susceptíveis de influenciar a adaptação ao trabalho por turnos.

Relativamente aos factores de natureza organizacional, mais concretamente o suporte da empresa, esta parece actuar de forma ineficaz no que toca ao papel facilitador na conciliação trabalho/família. Os dados quantitativos evidenciaram uma fraca relação entre o suporte da empresa e a *interface* trabalho/vida de casal, dado corroborado pelas entrevistas nas quais a maioria dos entrevistados referiu não usufruir de vantagens por ambos laborarem na mesma empresa, assim como por não terem mais facilidades em realizar trocas entre os turnos (para levarem os filhos ao médico, por exemplo). É ainda de enfatizar que o suporte prestado pela empresa foi referenciado nas entrevistas como não levando em conta a vontade dos trabalhadores relativamente à escolha dos turnos de trabalho (na maioria dos casos), sendo a administração da empresa quem decide qual o turno no qual cada trabalhador deve laborar. O suporte da empresa parece deste modo não só surtir efeito na adaptação ao trabalho por turnos, enquanto factor situacional como refere Nachreiner (1998 *cit in* Silva, 2007), assim como ter influência ao nível da esfera familiar e social do trabalhador na medida em que a disponibilidade deste para outras actividades dependerá, em grande parte, do seu horário de trabalho.

Ao longo desta investigação, constatamos que muitos dos resultados obtidos podem apontar para a necessidade de as organizações investirem na criação de estratégias capazes de colmatar as necessidades dos colaboradores. Estas necessidades tanto poderão ser de cariz pessoal, ao nível da

adaptabilidade de cada um ao horário de trabalho, assim como de cariz familiar e social, ao nível da possibilidade dos trabalhadores poderem participar em actividades sociais/lazer e prestar o apoio necessário às suas famílias (filhos/cônjuge). A participação dos colaboradores ao nível da escolha dos turnos de trabalho, assim como no *design* destes, já referenciada por Baker (2004) e Silva (2007), parece ser uma das formas possíveis de colmatar as “falhas” do ponto de vista do suporte da empresa, assim como de amenizar os efeitos negativos do ponto de vista social/familiar.

4. Referências Bibliográficas

- Azevedo, M., Silva, C., & Dias, M. (2004). *Estudo do Trabalho por Turnos (E.T.T.): Versão reduzida do Estudo Padronizado do Trabalho por Turnos*. Coimbra: Instituto de Psicologia Médica da Faculdade de Medicina de Coimbra e Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Baker, A., Roach, G., Ferguson, S., & Dawson, D. (2004). Shiftwork experience and the value of time. *Ergonomics*, 47(3), 307-317.
- Bento, A. (2007). Ergonomia: Contributos para a Gestão de Recursos Humanos. In A. Caetano & J. Vala (Org), *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, processos e práticas* (3ª Edição, pp. 193-233). Lisboa: Editora RH, Lta.
- Costa, G. (2004). Multidimensional aspects related to shiftworkers' health and well-being. *Rev Saúde Pública*, 38(Supl), 86-91.
- Demerouti, E., Geurts, S., Bakker, A., & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work – home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47(9), 987-1002.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2nd ed). London: Sage Publications.
- Gadbois, C. (2004). Les discordances psychosociales des horaires postés: Questions en suspens. *Travail Humain*, 67(1), 63-85.
- 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.
- Kopelman, R., Greenhaus, J., & Connolly, T. (1983). A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Lei n.º9 de 12 de Fevereiro de 2009. *Código do Trabalho – I Série*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa.
- Ljoså, C., & Lau, B. (2009). Shiftwork in the Norwegian petroleum industry: Overcoming difficulties with family and social life – a cross sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 4(1), doi:10.1186/1745-6673-4-22.
- Maroco, J. (2010). *Análise estatística com utilização do SPSS* (3ª ed). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

- Monk, T., & Folkard, S. (1992). *Making shiftwork tolerable*. London: Taylor & Francis.
- Mott, P., Mann, F., McLoughlin, Q., & Warwick, D. (1965). *Shift work: The social, psychological and physical consequences*. Ann Arbor, Michigan: The University of Michigan Press.
- Paschoal, T., Torres, C., & Porto J. (2010). Felicidade no Trabalho: Relações com Suporte Organizacional e Suporte Social. *RAC, Curitiba*, 14(6), 1054-1072.
- Peretti, J. (2007). Recursos Humanos (3ª Edição). Lisboa: Edições Sílabo.
- Perrucci, R., MacDermid, S., King, E., Tang, C., Brimeyer, T., Ramadoss, K., Kiser, S., & Swanberg, J. (2007). The significance of shift work: Current status and future directions. *Journal of Family and Economic Issues*, 28, 600-617.
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2005). *Análise de dados para ciências sociais – A complementaridade do SPSS* (4ª ed). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Pisarski, A., Lawrence, S., Bohle, P., & Brook, C. (2008). Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers. *Applied Ergonomics*, 39, 580-588.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rothausen, T. (1999). 'Family' in organizational research: A review and comparison of definitions and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 817-836.
- Saksvik, I., Bjorvatn, B., Hetland, H., Sandal, G., & Pallesen, S. (2010). Individual differences in tolerance to shift work – A systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, doi:10.1016/j.smrv.2010.07.002.
- Santos, R., Franco, M., Batista, V., Santos, P., & Duarte, J. (2008). Consequências do trabalho por turnos na qualidade de vida dos enfermeiros: Um estudo empírico sobre o Hospital Pêro da Covilhã. *Revista Referência*, IIªSérie(8), 17-31.
- Shen, J., & Dicker, B. (2008). The impact of shiftwork on employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 392-405.
- Silva, I. S. (2007). Adaptação ao Trabalho por turnos. Dissertação de Doutoramento. Braga: Universidade do Minho.
- Tucker, P., Folkard, S., & Macdonald, I. (2003). Rest breaks and accident risk. *The Lancet*, 361, 680.

Anexo 1

Guião da Entrevista

Esta entrevista insere-se no âmbito de uma tese, sendo assegurado o **anonimato** assim como a total **confidencialidade** dos dados recolhidos.

De uma maneira geral, o estudo procura compreender de que forma alguns factores facilitam ou não a adaptação ao trabalho por turnos.

IDADE: ____

SEXO: M F

1. SITUAÇÃO ACTUAL NA EMPRESA

(1.1) Há quanto tempo trabalha na empresa? _____ Anos

(1.2) Qual é o seu turno actual?

Turno Normal 1º Turno 2º Turno 3º Turno

(1.3) Trabalhou sempre nesse turno?

Sim Não

Se não: a) Trabalhava em qual?

(1.4) Porque é que foi para esse horário/turno?

2. CONCILIAÇÃO HORÁRIO/FAMÍLIA

(2.1) Qual é o horário de trabalho do seu cônjuge?

Turno Normal 1º Turno 2º Turno 3º Turno

(2.2) Sente alguma dificuldade em conciliar o seu horário de trabalho com o horário do seu cônjuge?

Sim Não

(2.3) Como acha que funciona a relação entre os dois horários?

PRINCIPAIS VANTAGENS	PRINCIPAIS INCONVENIENTES

3. FILHOS

(3.1) Tem filhos?

Sim Não

Se sim: a) Quantos? ____

b) De que idades? ____ ____ ____

c) Vivem consigo?

Sim Não

(3.2) Acha que o seu horário de trabalho/turno tem algum impacto na sua vida familiar?

Sim Não

Se sim: **a)** De que modo?

4. APOIO

4.1. FORA DA EMPRESA

(4.1.1) Para conseguir fazer este turno de trabalho, tem a ajuda de alguém fora da empresa?

Sim Não

Se sim: **a)** Quem?

b) De que forma?

4.2. DENTRO DA EMPRESA

(4.2.1) Quando tem algum problema relacionado com o seu horário de trabalho, a quem se dirige?

(4.2.2) Pelo facto de trabalhar na mesma empresa que o seu cônjuge, acha que recebe algum tipo de apoio por parte da empresa? (facilidade em mudar de horário, ter horários compatíveis, dias de férias, etc.).

(4.2.3) Pensa que a empresa poderia ajudar os trabalhadores a conciliar mais facilmente os horários de trabalho com a vida fora da empresa?

Sim Não

Se sim: **a)** De que forma?

(4.2.4) Se as condições e os salários fossem exactamente iguais, preferia desistir do seu turno e trabalhar noutra turno?

Sim Não Talvez

a) Porquê?

Obrigada pela sua colaboração!