



instituto politécnico de gestão e tecnologia

MESTRADO EM GESTÃO

***O impacto do trabalho por turnos/escalas
na vida familiar: um estudo de caso no
sector ferroviário***

Tiago Manuel David Nunes

DISSERTAÇÃO

VILA NOVA DE GAIA

Novembro | 2024

Tese de Mestrado realizada sob a orientação do(a)s Prof. Doutora Maria Elisete Martins e Prof. Doutor José Neto apresentada ao ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de Vila Nova de Gaia para obtenção do grau de Mestre em Gestão em 08 de Novembro de 2024, conforme o Despacho n.º8476/2020.

Agradecimentos

Aos meus orientadores, Professora Doutora Maria Elisete Martins e Professor Doutor José Neto pela disponibilidade, críticas, apoio, e todos os comentários e sugestões que me fizeram durante a execução deste trabalho.

À minha filha Clara, por toda a compreensão e ajuda numa fase em que não estive tão presente para a acompanhar no seu crescimento e desenvolvimento e também com menor disponibilidade para todas as suas solicitações.

Ao meu filho Francisco, nascido durante esta jornada académica, por fazer de mim melhor pessoa e pai.

À minha esposa, Ana Paula, por toda a paciência, ajuda, compreensão e entreaajuda, fulcrais para colmatar a minha ausência e menor disponibilidade familiar.

Aos meus pais e irmão por toda a ajuda e suporte durante este período, e por sempre me motivarem a não desistir de concluir esta etapa.

Aos meus colegas de turma, aqueles que sempre foram uma rede de suporte e de apoio recíproco, para que todos pudéssemos chegar a esta fase com sucesso.

Aos meus colegas de trabalho por terem participado em massa neste estudo e ao meu Diretor por permitir a realização deste mesmo estudo, e também por todo o incentivo e cuidado com o meu percurso académico.

Às minhas chefias e colegas de trabalho direto o muito obrigado por toda ajuda e disponibilidade para a conciliação dos estudos e do trabalho em todos os momentos.

A toda a minha família e amigos que me acompanhar e incentivaram neste trajeto, apesar de em alguns momentos não ter tido a disponibilidade que eles mereciam.



INSTITUTO POLITÉCNICO DE GESTÃO E TECNOLOGIA

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

Tiago Manuel David Nunes

Aprovado em 8/11/2024

Composição do Júri

Presidente (Professor Doutor Marco Aurélio Lamas)

Arguente (Professor Doutor Orlando Petiz)

Orientador/a (Professora Doutora Maria Elisete Martins)

Vila Nova de Gaia
2024

RESUMO

O trabalho por turnos rotativo é um tipo de regime horário de trabalho que está, de ano para ano, em crescimento em Portugal. É um tipo de horário que permite que os serviços estejam em funcionamento ou 24h por dia ou, pelo menos, o maior número de horas possível.

O trabalho por turnos rotativo apresenta vantagens como a compensação remuneratória, contudo, também apresenta várias dificuldades no que concerne à conciliação com a vida familiar, nomeadamente, quando inclui trabalho ao fim-de-semana, mais concretamente, ao domingo.

Com a presente investigação pretende-se analisar o modo como os trabalhadores que desempenham as funções laborais por turnos ou escalas, no setor dos transportes ferroviários e como articulam a sua vida profissional com a familiar.

Esta investigação foca-se, então, nas vantagens e desvantagens que este tipo de horário apresenta no que diz respeito ao equilíbrio entre a vida familiar e profissional.

O interesse por este tema resulta dos conhecimentos adquiridos pelo autor, da circunstância de já ter trabalhado nesse regime, tendo vivenciado de modo direto esta realidade e pelo facto de existirem escassos estudos realizados em Portugal sobre os impactos do trabalho por turnos na vida profissional, familiar e social dos trabalhadores.

As tendências modernas fazem prever um constante crescimento dos serviços em horários fora dos horários diurnos habituais. A “sociedade de 24 horas” está cada vez mais presente na atualidade. Assim sendo, é um tema pertinente e atual.

Esta pesquisa teve como ponto de partida a seguinte questão “Qual é o impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar?” Para responder a esta questão, adotou-se uma estratégia de estudo de caso numa organização que opera neste regime, com recurso a uma investigação de tipo quantitativo, através de um inquérito por questionário o qual é dominado por respostas fechadas. Este tipo de instrumentos foi escolhido, uma vez que a recolha de informação que é, relativamente, fácil e rápida, permitindo a objetividade no

processamento e análise. Foi aplicado a trabalhadores com diferentes turnos. Estes questionários foram analisados com recurso à análise de conteúdo.

A investigação foi feita no setor dos transportes ferroviários, através de inquérito a quarenta e um trabalhadores, que desempenham as suas funções laborais por turnos e escalas.

A estrutura deste trabalho está organizada em quatro capítulos: Revisão da literatura, Análise de caso, Análise descritiva dos Resultados e Análise inferencial dos Resultados/ hipóteses de investigação, Conclusão para além da Introdução.

Inicialmente, no primeiro capítulo, foi feita uma contextualização teórica sobre o tema, apresentamos uma análise crítica sustentada na revisão da literatura sobre as implicações que o trabalho por turnos e escalas tem na vida social e na saúde dos trabalhadores, bem como os riscos psicossociais subjacentes. No segundo capítulo procedeu-se à apresentação do estudo empírico, os seus objetivos e formulação de hipóteses, metodologia e caracterização da amostra apresentada. No terceiro capítulo apresentamos uma análise descritiva dos resultados. No quarto capítulo apresentamos uma análise inferencial dos resultados/hipóteses de investigação. Seguiu-se a conclusão com a qual se procurou sistematizar os principais resultados apresentando simultaneamente as limitações do estudo e as propostas para trabalhos futuros.

Palavras-Chave: Equilíbrio; Família; Horário; Participação social; Social; Trabalho; Turnos; Trabalhadores.

ABSTRACT

The rotating shift work is a type of work schedule that is growing in Portugal from year to year. It's a schedule type that allows services to be operational either 24 hours a day or, at least, for the maximum number of hours possible.

Rotating shift work presents advantages such as financial compensation; however, it also presents several difficulties regarding reconciliation with family life, especially when it includes work on weekends, specifically Sundays.

The present research aims to analyze how workers who perform work functions in shifts or schedules in the railway transport sector manage to articulate their professional life with their family life.

This research focuses, therefore, on the advantages and disadvantages that this type of schedule presents concerning the balance between family and professional life.

The interest in this topic stems from the author's acquired knowledge, having previously worked in this regime and directly experienced this reality, as well as the scarcity of studies conducted in Portugal on the impacts of shift work on workers' professional, family, and social lives.

Modern trends suggest a constant growth of services outside of usual daytime hours. The "24-hour society" is increasingly present today. Therefore, it is a pertinent and current topic.

This research's starting point is the following question: "What is the impact of shift work/schedules on family life?" To answer this question, a case study strategy was adopted in an organization operating under this regime, using a quantitative research approach through a questionnaire survey dominated by closed-ended responses. This type of instrument was chosen because it allows for relatively easy and quick information gathering, enabling objectivity in processing and analysis. The questionnaires will be applied to workers with different shifts. These questionnaires will then be analyzed using content analysis.

The research will be conducted in the railway transport sector, through a survey of forty-one workers performing their work functions in shifts and schedules.

The structure of this paper is organized into four chapters: Literature Review, Case Analysis, Descriptive Analysis of Results, and Inferential Analysis of Results/Research Hypotheses, Conclusion in addition to the Introduction.

Initially, in the first chapter, a theoretical contextualization of the topic was conducted, presenting a critical analysis supported by a literature review on the implications that shift and schedule work have on the social life and health of workers, as well as the underlying psychosocial risks. In the second chapter, the empirical study is presented, including its objectives and hypothesis formulation, methodology, and sample characterization. In the third chapter, we present a descriptive analysis of the results. In the fourth chapter, we provide an inferential analysis of the results/research hypotheses. This is followed by the conclusion, which aims to systematize the main results while simultaneously presenting the study's limitations and proposals for future work.

Keywords: Balance; Family; Schedule; Shifts; Social participation; Social; Work; Workers.

Índice

Agradecimentos	IV
RESUMO.....	VI
ABSTRACT.....	VIII
1 Revisão da Literatura. O efeito do trabalho por turnos na C.P.....	3
1.1.As implicações do trabalho por turnos na vida familiar.....	13
1.2. Vantagens Associadas ao trabalho por turnos.....	14
1.3. Desvantagens Associadas ao trabalho por turnos	16
1.3.1. Impactos na saúde.....	17
1.3.2. Impactos no sono	18
1.3.3. Impactos na vida social e familiar.....	20
1.3.4. Impactos do Trabalho ao domingo.....	22
1.3.5. Impactos ao nível organizacional	23
1.4. Consequências sociais e emocionais	24
1.5. Como minimizar as consequências.....	25
2 - Análise de caso	26
2.1. Objetivos da investigação e formulação de hipóteses	26
2.2. Metodologia	27
2.3. Caracterização da amostra.....	28
3 - Análise descritiva dos Resultados.....	30
3.1. Discussão de Resultados.....	41
4 - Análise inferencial dos resultados/hipóteses de investigação.....	50
5 Conclusão	52
6 Referências Bibliográficas.....	56
7 Webgrafia.....	60
8 Anexos	61

Índice de figuras

Figura 1 Idade (faixa etária)	31
Figura 2 Número de anos neste regime de trabalho	32
Figura 3 Estado civil.....	32
Figura 4 Se respondeu casado/união de facto indique o tipo de horário de trabalho do seu cônjuge	33
Figura 5 Grau de satisfação do seu companheiro/a	33
Figura 6 Tem filhos	34
Figura 7 Assinale quantos filhos tem.....	34
Figura 8 Faixa etária dos filhos	35
Figura 9 Consegue ir levar/buscar o filho à escola/atividades	35
Figura 10 Quantas refeições conseguem fazer em família diariamente	36
Figura 11 Com que frequência o horário de trabalho o limita ou condiciona a fazer alguma atividade em família.....	36
Figura 12 Qual o seu regime de turnos preferido	37
Figura 13 Quando tem necessidade de alterar o turno de trabalho fala primeiro.....	37
Figura 14 Tem facilidade em trocar turnos.....	37
Figura 15 Alguma vez teve necessidade de solicitar á empresa para fixar o horário durante um período de tempo.....	38
Figura 16 Se respondeu, sim, a Empresa aceitou	38
Figura 17 Se tivesse a possibilidade de mudar para um horário diurno	39
Figura 18 O que contribuiria mais para a sua qualidade de vida	39
Figura 19 Problemas de saúde que possam ter resultado do trabalho por turnos	40
Figura 20 Resultados obtidos “Jamovi”	50

Índice de gráficos

Gráfico 1 Relação da idade dos trabalhadores	41
Gráfico 2 Estado civil.....	41
Gráfico 3 Tipo de horário do cônjuge	42
Gráfico 4 Satisfação do cônjuge.....	42
Gráfico 5 Existência de filhos.....	43
Gráfico 6 Número de filhos	43
Gráfico 7 Buscar os filhos à escola.....	43
Gráfico 8 Limitações ou condicionamentos de realização de atividades com a família	44
Gráfico 9 Com que frequência o seu horário de trabalho limita ou condiciona de fazer alguma atividade com a sua família.....	44
Gráfico 10 Qual o seu regime de turnos preferido	45
Gráfico 11 Quando tem necessidade de alterar turno de trabalho, fala primeiro com:	45
Gráfico 12 Tem facilidade em trocar turnos?.....	45
Gráfico 13 Alguma vez teve necessidade de solicitar à empresa para fixar o horário durante um período?	46
Gráfico 14 A empresa	46
Gráfico 15 Se tivesse possibilidade de mudar para um horário diurno	47
Gráfico 16 O que contribuiria mais para a sua qualidade de vida mantendo os turnos rotativos.....	47
Gráfico 17 Dos seguintes problemas, quais considera que podem ser resultado, do seu horário de trabalho.....	48

Lista de abreviaturas e siglas

CP- Comboios de Portugal

EU- União Europeia

Eurofound- Fundação Europeia para a melhoria das condições de Vida e de Trabalho

INE- Instituto Nacional de Estatística

CE- Conformidade Europeia

Lay-off- Reduction in Force, equivalente a suspensão ou redução temporária

APAC- Associação Portuguesa dos Amigos do Caminho de Ferro

BCSD Portugal- Business Council for sustainable Development, em português Conselho Empresarial para o Desenvolvimento sustentável

PUB MED- Motor de busca de livre acesso a base de dados de medicina

EBSCO- Plataforma intuitiva de Pesquisa online

CUF saúde - Companhia União Fabril

AVC- Acidente Vascular Cerebral

MEAV- Manutenção e Engenharia da Alta Velocidade

Introdução

O trabalho tem um importante valor na vida e no quotidiano das pessoas, nomeadamente nas sociedades ocidentais. É comumente aceite que os indivíduos organizam a sua vida, no que concerne ao seu tempo livre e disponível para outras atividades, ajustando o balanço entre as horas de trabalho diárias e as subjacentes, para que este binómio possa estar em equilíbrio.

A organização do tempo de trabalho torna-se cada vez mais fulcral, tanto para as empresas, que pretendam aumentar a sua eficiência e produtividade, resultando na redução de custos e em maior rentabilidade e quando bem implementada também para os empregados, contribuindo para um maior sucesso no desempenho das suas tarefas e deste modo aumentar a sua satisfação pessoal.

A globalização da economia, a competição de mercado, a multiplicação das novas tecnologias de informação e a necessidade de certos bens e serviços estarem disponíveis o maior número de horas possível, como o caso de serviços de saúde, transportes, postos de abastecimento e restaurantes, levam à necessidade de haver uma resposta disponível 24 horas.

Segundo (Eurofound, 2017); (McMenamin,2007), citados por (Wöhrmann et al., 2020), em média, cerca de um quinto dos funcionários na União Europeia e de um sexto dos funcionários nos Estados Unidos da América, estão envolvidos em trabalho por turnos. De acordo com as mesmas autoras, o trabalho por turnos é fulcral para cobrir serviços e produção vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana. A título exemplificativo, podendo recorrer-se a sistemas de turnos noturnos, rotativos e de fim-de-semana, referimos o ajuste de serviços relacionados com a manutenção da segurança, a proteção e fornecimento de energia, bem como operações ininterruptas da planta, serviços de assistência (saúde) e serviços gastronómicos.

O denominador comum aos diversos trabalhos por turnos, prende-se com a forma como os trabalhadores têm de exercer a sua tarefa, nomeadamente, em horários fora do padrão pré-determinado para o efeito e do horário normal de trabalho diurno.

O trabalho por turnos está associado de forma negativa à saúde e bem-estar, de acordo com Costa. G.2003, p83-88) que alude às seguintes situações: o risco aumentado de

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

acidentes (Zhao, Bogossian & Turner, 2010); os diabetes tipo 2; as doenças cardiovasculares (Knutsson 2003).

Tucker e Folkard (2012), no modelo conceptual que apresentam, enumeram três mecanismos, em que a saúde é afetada pelo trabalho por turnos: o relógio biológico perturbado; o sono curto e inquieto; a vida familiar e social conturbada e referem ainda que, as consequências a curto prazo podem desencadear fadiga, alterações de humor e desempenho prejudicado. A longo prazo, estas consequências negativas podem levar a grandes problemas de saúde.

O crescimento do trabalho por turnos e o impacto que este pode ter, a curto e a longo prazo na vida dos trabalhadores, desencadearam curiosidade sobre o tema e vontade de o aprofundar, através de uma investigação sobre esta realidade.

O objetivo do presente estudo é indagar qual é o impacto que o trabalho por turnos tem na vida familiar dos trabalhadores.

A investigação será feita no setor dos transportes ferroviários, através de inquérito a quarenta e um trabalhadores que desempenham as suas funções laborais em turnos e escalas.

A organização e tratamento de dados, recolhidos através do inquérito serão feitos através de tabelas e gráficos, cuja interpretação dos resultados obtidos nos irá permitir formular conclusões e responder à questão inicial.

1 Revisão da Literatura. O efeito do trabalho por turnos na C.P.

O objetivo da pesquisa visa conhecer as percepções dos trabalhadores acerca do trabalho por turnos e o impacto que este tem nos próprios. Desse objetivo derivou um conjunto de objetivos específicos, designadamente, conhecer a opinião dos trabalhadores de turnos acerca: da satisfação ou insatisfação que acarreta, das implicações que possa ter na qualidade do seu sono, bem como a nível de funções físicas e psicológicas e na sua vida social e familiar. Para atingir os objetivos propostos recorreu-se, conforme anteriormente referido, a um questionário, aplicado a uma amostra de quarenta e um trabalhadores que vivenciam esta situação laboral.

O trabalho sempre esteve presente na história da humanidade, sendo o seu objetivo inicial, responder às necessidades de sobrevivência do ser humano.

De acordo com Abreu et al., (2012) o trabalho sempre foi importante para a formação da humanidade, por estar ligado à vida económica e social dos indivíduos.

Escribá-Aguir (1992, citado por Ribeiro, 2008), suporta que o trabalho por turnos existe desde o início da vida em sociedade, bem como o mesmo foi surgindo de forma crescente, em função das necessidades sociais. O mesmo autor refere ainda que existem três razões que sustentam esta ideia:

- i) Económicas – para rentabilizar o alto custo da tecnologia e responder às exigências do mercado (pelo aumento da procura);
- ii) Tecnológicas – alguns processos industriais de produção que devem funcionar de forma contínua, como por exemplo, a produção de energia elétrica;
- iii) Sociais – para aumentar o número de empregados no setor dos serviços, como por exemplo na saúde, nos transportes, nas comunicações e na segurança.

Parece haver consenso quanto à responsabilidade destes três fatores no crescimento do trabalho por turnos e noturno, sendo atribuído às rápidas mudanças que ocorreram nos processos tecnológicos, às características demográficas das populações e à globalização económica (Presser, 1999; citado por Ribeiro, 2008).

Nos países desenvolvidos, o trabalho por turnos e noturno é responsável por cerca de 20% do nível de emprego e, aproximadamente, metade desse trabalho por turnos é realizado

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

no turno noturno, correspondendo o trabalho noturno fixo a 1/3 de todo o trabalho por turnos (Harrington, 1994; citado por Ribeiro, 2008)

O trabalho em turnos é um regime de trabalho que está a crescer na sociedade moderna. Este tipo de regime horário é usual e necessário em setores como a indústria química e siderúrgica, centrais de energia, serviços sociais como hospitais, transportes e telecomunicações, setor têxtil, setor alimentar e até do entretenimento (Costa, 1997).

De acordo com o último inquérito europeu realizado em 2016, 7% dos portugueses que laboram no setor da indústria e agricultura trabalham por turnos. Esta percentagem é inferior à média europeia que foi de 24%. No que concerne a trabalhar ao fim de semana, uma vez mais a média dos portugueses que trabalham ao fim de semana é aquém da europeia. Em 2016, 54% dos portugueses inquiridos dizem que nunca trabalham ao fim de semana. A média europeia é de 46% os que nunca trabalham ao fim de semana. Ou seja, 46% dos portugueses inquiridos afirma trabalhar um ou mais vezes por mês ao fim de semana. No último inquérito realizado a nível europeu (em 2016), 16% dos inquiridos trabalhavam à noite. No sexto inquérito europeu às condições de trabalho, 46% dos inquiridos em Portugal trabalhavam ao sábado, enquanto a média europeia era de 54%.

De acordo com Costa (1997), o sistema de turnos refere-se à forma de organização das horas de trabalho diário de equipas de trabalho diferentes em sucessão, que permitem estender o horário de trabalho ou até prolongá-lo até às 24 horas diárias.

De forma mais minuciosa, Arlinghaus & Nachreiner (2016) explicam que o trabalho por turnos compreende o trabalho além do usual trabalho durante a semana (de segunda a sexta-feira, por exemplo das 9h-17h), incluindo o trabalho em horas noturnas e o trabalho em horas não usuais como o trabalho mais tardio e ao fim de semana. Ou seja, o trabalho por turnos é resumidamente o trabalho que inclui trabalhar fora das horas e dias normais, para a maioria da população (Luyat et al., 2008).

O trabalho por turnos e noturno é regulamentado, quer a nível nacional quer a nível da União Europeia. A nível nacional, a regulamentação existente é a seguinte: a Lei n.º102/2009 que promove a segurança e saúde no trabalho e o Decreto-Lei n.º 24/2012 que regula as exigências mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores, dos riscos ligados aos agentes químicos no trabalho (Eurofound, 2015). A nível da União Europeia, a regulamentação sobre a proteção dos trabalhadores em termos do tempo de trabalho, de saúde e segurança, é a diretiva 2003/88/CE que regula o número máximo de horas semanais de trabalho, os períodos mínimos de descanso diário e semanal e algumas regras

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

de proteção extra para o trabalho noturno, embora existam diferenças entre os Estados-Membros no que concerne à forma como a diretiva foi aplicada (Eurofound, 2015). Apesar de este regime de trabalho não ser algo atual, tem vindo a ganhar peso nos últimos anos e perspetiva-se que continue a crescer.

Deste modo, as regulamentações existentes quer a nível nacional quer a nível da União Europeia tornam-se fundamentais para tentar manter a relação entre o trabalho e a saúde “saudável”, pois os empregadores devem ter em conta as preferências dos trabalhadores ao fixar o tempo de trabalho e o número de horas trabalhadas (Barnay, 2016).

Atualmente, há cada vez mais pessoas a trabalhar em regimes de turnos nas empresas. Este tipo de regime de trabalho possui desvantagens, mas também existem vantagens associadas. Quanto a vantagens, o salário é, normalmente, mais elevado, existe a oportunidade de ter maior flexibilidade para estar com a família, para estudar ou para realizar projetos pessoais, para trabalhar com menor supervisão, a possibilidade de frequentar espaços comerciais ou desportivos em horários de menor movimento e o aumento do espírito de grupo dentro da empresa que se desenvolve em alguns casos (Rodrigues, 1998).

Na perspetiva de outros autores (Baker et al., 2003; Costa, 2003, 2016; Silva, 2012; Wilson et al., 2007) identificaram os seguintes aspetos positivos: maior facilidade no acesso a serviços (ir ao banco ou ir ao médico) cujos horários de funcionamento são os normais com horário convencional, vencimentos mais elevados, sobretudo a compensações por «subsídios de turno», possibilidade do trabalhador(a) dispor de tempo a meio da semana para as suas atividades de lazer – hobbies; evitar as aglomerações dos serviços aos fins de semana; possuir intervalos mais longos de tempo livre, entre os ciclos de mudança de turno; possibilidade de ter maior flexibilidade na gestão das responsabilidades familiares/domésticas, tendo esta vantagem sido associada de forma particular ao caso de trabalhadoras por turnos.

Hossain e Shapiro (1999) referem também que o trabalho por turnos pode facilitar gestão no tempo passado com as crianças e na vida doméstica entre os membros do casal, para além de poder satisfazer preferências individuais quanto ao tempo de trabalho.

Como desvantagens, podemos elencar vários indicadores, constatando –se que o trabalho noturno é considerado mais desgastante, em que os trabalhadores fazem um

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

esforço maior para a realização do trabalho (Gironi & Gelbcke, 2011); e com existência de consequências a nível familiar, da saúde e social (Silva, Teles, Araújo, Brito, Silva & Silva, 2013); os Impactos do trabalho por turnos; a existência de elevados níveis de sonolência e fadiga durante o trabalho, são um facto e contribuem para uma variação do desempenho e da atenção, e conseqüentemente, um aumento dos erros e dos acidentes tanto no local de trabalho como na deslocação trabalho casa (Costa, 2016).

De acordo com Costa (2004). O trabalho por turnos não é apenas diferente na forma como se organiza, mas também nas consequências que dele provêm

Segundo Shen e Dicker (2008), o trabalho por turnos pode representar vantagens e desvantagens para os trabalhadores tanto ao nível da saúde, familiar e vida social.

Normalmente, os trabalhadores por turnos partilham postos de trabalho alternadamente ocupados (Costa 2016). Nos estudos de pesquisa, a compreensão do trabalho em turnos e sua operacionalização variam fortemente, pois, na prática, os turnos de trabalho são muito heterogéneos e apresentam características diferentes. Não é incomum encontrar um grande número de sistemas de turnos diferentes, mesmo dentro de uma organização.

Conforme referido no [artigo 220º](#) do Código do Trabalho, trabalhar por turnos significa que, para exercer uma determinada função, a pessoa não trabalha sempre no mesmo horário. Sendo que pode integrar horários rotativos executando as mesmas funções em períodos temporais que podem variar semanal ou mensalmente.

Relativamente à duração de um turno, pode ser diferente consoante a empresa e o tipo de contrato estabelecido. Contudo, a verdade é que a duração de cada turno não pode ultrapassar as 8 horas de trabalho por dia e as 40 horas semanais, em conformidade com a lei.

De acordo com o artigo publicado no e-konomista.pt, apesar de alguns partidos políticos quererem implementar mudanças, tendo em vista um reforço dos direitos dos trabalhadores, que praticam este tipo de horário laboral, a verdade é que a Lei se mantém inalterada desde 2019.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

O número de pessoas a trabalhar por turnos tem vindo a crescer nos últimos anos e a perspectiva é que assim continue. Em 2011, o país tinha pouco mais de 600 mil pessoas neste regime de trabalho, mas em 2016 eram já mais de 725 mil, cerca de dois em cada 10 dos portugueses empregados.

Segundo dados recolhidos no mesmo artigo, em 2019, a estimativa era que 835 mil portugueses aderiram ao trabalho por turnos, sendo que se atribui a responsabilidade por este aumento ao próprio mercado de trabalho, que tem proporcionado que o trabalho por turnos se alastre a muitas empresas, cujo setor de atividade não necessitaria dele.

Já em 2020, este tipo de trabalho sofreu uma descida abrupta, fruto do impacto da pandemia no mercado laboral. Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), no verão de 2020 havia menos 773 mil pessoas a efetuar trabalho por turnos. Tais números são indicadores de uma quebra de 7,6% em relação ao mesmo período de 2019.

Os dados revelados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), ao «Jornal de Negócios», em 2021, sustentam que mais de 1,1 milhões de pessoas trabalham entre as vinte horas e a meia-noite, cerca de um quarto da população portuguesa. Os dados revelam ainda que há mais homens (27%) do que mulheres (20%) ano ainda marcado por mecanismos de lay-off. O inquérito permitiu perceber que há 638 mil pessoas que trabalham por turnos, 471 mil pessoas trabalham à noite, 1,9 milhões de pessoas trabalham ao Sábado e 1,1 milhões de pessoas trabalham ao domingo. Relativamente às horas semanais, em 2021, os portugueses trabalharam em média, 32 horas. A Ferrovia labora ininterruptamente implicando também a organização do trabalho dos seus trabalhadores em turnos, com impacto no cansaço emocional/físico que pode desencadear a longo prazo *burnout*, bem como prejudicar a conciliação trabalho-família.

A escolha da Organização para a recolha de dados deveu-se ao facto de eu trabalhar nesta empresa e de já ter trabalhado neste regime de trabalho por turnos; pelo facto de esta Organização ser um dos setores que adota o trabalho por turnos, a C.P. (Comboios de Portugal).

Como o próprio nome indica, a expressão “caminho de ferro”, refere-se a uma via de comunicação, que em todo o seu percurso é constituída por duas barras de ferro paralelas,

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

os carris, sobre as quais circulam veículos especiais, carruagens e vagões que são puxados por máquinas a vapor, diesel ou elétricas, denominadas locomotivas.

O verdadeiro caminho de ferro, que nos dias de hoje atravessa Continentes, surge com a invenção da locomotiva a vapor.

Silva, Ribeiro (2004), refere que foi Denis Papin (1647-1714), célebre Cientista francês, distinguido pela Academia de Paris e pela Real Sociedade de Londres, que ao observar o poder mecânico do vapor comprimido, inventou a célebre “marmitta de Papin”, abrindo assim as portas à Investigação sobre a utilização da energia a vapor como substituto da força animal utilizada pelo homem.

Em 1769, depois de sucessivos melhoramentos da máquina a vapor, o francês Nicolas-Joseph Cugnot (1725-1804), desenvolveu a ideia de usar o vapor como força motriz nos transportes ao inventar o primeiro veículo com propulsão própria, utilizando um motor a vapor, instalado numa espécie de “automóvel” de três rodas “uma à frente e duas atrás”. A primeira locomotiva a vapor sobre carris foi construída pelo engenheiro inglês Richard Trevithic (1771-1833) em 1804, no País de Gales. Esta experiência não foi muito bem-sucedida, uma vez que a máquina utilizada era demasiado pesada para os carris.

As primeiras experiências realizadas no desenvolvimento destes conhecimentos aplicados aos caminhos-de-ferro, utilizaram vagões que deslizavam sobre carris no transporte de carvão extraído das minas. Contudo o seu rendimento não foi o desejado, uma vez que as rodas da locomotiva derrapavam sobre as barras de ferro. Foi o inglês Blackett que conseguiu ultrapassar esta fragilidade ao aumentar o peso e o diâmetro das rodas motoras das locomotivas. Um ano mais tarde, O inglês George Stephenson construiu uma locomotiva mais eficaz para os carris das minas, que puxou oito vagões de trinta toneladas à velocidade de 6,5km por hora. O nivelamento dos carris e os melhoramentos no aproveitamento do vapor produzido pela caldeira, aumentaram o rendimento das primeiras locomotivas, utilizadas na linha que ligava Darlington a Stockson, em Inglaterra, já construída com os carris feitos de ferro forjado, onde foi inaugurado o primeiro comboio de passageiros, em 27 de setembro de 1825.

Neste ano, o caminho de ferro deu os primeiros passos em Portugal, com a aprovação do Decreto-lei de 6 de maio de 1852, um trabalho do Ministro da Fazenda António Maria

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

Fontes Pereira de Mello, futuro Ministro da Obras Públicas Comércio e Indústria, acérrimo defensor do caminho-de-ferro.

A História dos caminhos de ferro em Portugal está sem qualquer dúvida ligada à C.P. (Caminhos de Ferro Portugueses). Até 1947 existiram no nosso país diversas empresas a explorarem as nossas linhas férreas.

Segundo Silva, Ribeiro (2004), vários intelectuais da época, como exemplo o escritor Almeida Garrett, recusava-se a acreditar na viabilidade deste meio de transporte, tendo afirmado, na sua emblemática obra “Viagens na minha terra” (...) Nos caminhos-de-ferro dos barões é que juro não andar. (...). Eça de Queirós, na sua obra “Os Maias”, afirma através de uma das suas personagens “o país não estava para essas invenções, o que precisava era de boas estradinhas”

Por um lado, uns defendiam que o caminho de ferro podia sanar a falta de estradas no país, outros defendiam que era mais importante ligar por estrada as grandes cidades aos centros produtores de país.

Em 29 de março de 1852, aconteceu um lamentável acidente que contribuiu para reforçar as opiniões favoráveis à construção do caminho de ferro. O barco a vapor “Porto” que tinha partido da cidade invicta com destino à urbe alfacinha, foi forçado a regressar à procedência, devido ao mar encrespado na região da Figueira da Foz. Na barra do Douro deu-se a tragédia. O navio a vapor com 52 pessoas a bordo, naufragou, tendo falecido 43 passageiros e entre as vítimas encontravam-se várias pessoas da alta sociedade, da época.

Silva, Ribeiro (2004), suporta que em 24 de agosto de 1856, El Rei D. Pedro V, o mais acérrimo defensor da linha férrea, visitou o lanço da linha férrea já em acabamento, mas o comboio Real não pôde passar de Alverca, em virtude da irregularidade da linha. Contudo, os trabalhos continuaram. Em 3 de outubro de 1856, uma comissão fiscalizadora considerou que estavam reunidas as condições para a abertura da circulação, desde que se cumprissem as regras, que os comboios não podiam ultrapassar os 30 km por hora. Em 21 de outubro desse ano, é publicado o primeiro regulamento de polícia para os caminhos-de-ferro.

O comboio que fez a viagem inaugural do Cais dos Soldados até ao Carregado, com duas locomotivas (a Portugal e a Coimbra) e dezasseis carruagens. Apesar do ambiente festivo,

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

dos terrenos engalanados junto à estação provisória de Coimbra, as locomotivas traziam as mais altas figuras da época, incluindo Pedro V, seu pai D. Fernando e a restante Família Real. Não foi muito bem-sucedida o que assombrou negativamente o entusiasmo da viagem. Os tubos da caldeira de uma das locomotivas rebentaram. O percurso acabou por ser feito só com uma locomotiva e um número reduzido de carruagens, sendo que o Rei D. Pedro V e a Família Real demoraram duas horas a fazer a viagem de volta.

De acordo com documento produzido pela APAC (Associação Portuguesa dos Amigos Dos Caminhos de Ferro), depois de muitas intensões, de muitas companhias e muitos projetos, em 28 de outubro de 1856, Portugal viu nascer a sua primeira linha de Caminho de ferro, de Lisboa ao Carregado. Esta foi uma obra da Companhia Central e Peninsular dos Caminhos de ferro em Portugal, que estava a trabalhar na construção da linha desde 1853. Apesar das ajudas do estado à companhia concessionária, a sua ajuda não era satisfatória, acabando o Estado, através do engenheiro João Crisóstomo Abreu e Sousa, por assumir, em 1857, a direção de todos os serviços de construção e de exploração.

Após a rescisão do contrato com a Companhia Peninsular, forma-se uma nova Companhia, pois pretendia-se levar o mais rapidamente possível, o caminho de ferro ao Porto e à Fronteira. Através de alguns esforços levados a cabo pelo empresário britânico Morton Peto, para a formação de uma nova Companhia, só em 1859 o governo contratou provisoriamente D. José de Salamanca, empreiteiro que já tinha trabalhado em Espanha e Itália e trabalhos tiveram um avanço notável, com quem fez um contrato permanente. O dinamismo de D. José de Salamanca venceu todas as dificuldades que se lhe depararam, conseguiu apoios financeiros de capital espanhol e francês, rodeou-se de engenheiros portugueses e espanhóis, denotando uma admirável visão estratégica.

Em 20 de junho de 1860 funda a Companhia Real dos Caminhos de Ferro Portugueses, criada pelos estatutos de 15 de dezembro de 1859.que se propõe a explorar as linhas do Norte e do Leste e as linhas de que posteriormente obtivesse a concessão. Logo de seguida, a Companhia Real muda a bitola (1,44 metros) da linha já construída entre Lisboa e Asseca (68km), passando-a para a bitola Ibérica (1,67m), sem qualquer interrupção no serviço.

Em 4 de julho de 1863 o comboio chega a Elvas e em 24 de setembro, do mesmo ano chega a Badajoz, ficando assim concluída a ligação à rede espanhola.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

Em 7 de julho de 1864 a linha do Norte fica unida até Vila Nova de Gaia. A linha do Sul dá os primeiros passos, com a criação da Companhia dos Caminhos de Ferro ao Sul do Tejo, que se propõe explorar uma linha entre Aldegalega e Vendas Novas, posteriormente para o Barreiro, com previsão das extensões para Setúbal, Évora e Beja. É a Companhia dos Ingleses que faz chegar o comboio a Évora a 14 de setembro de 1863 e a Beja a 15 de fevereiro de 1864.

Apesar de alguns contratemplos, da existência de resgates, de falhas em Companhias em assumir compromissos acordados, ficou o estado em posse das linhas do Sul e Sueste a partir de 13 de março de 1869. A linha chegou a Faro a 1 de julho de 1889. Para o Norte chegou ligeiramente depois. Em 20 de maio de 1875 o comboio circulou pela primeira vez entre Porto e Braga, em 15 de julho de 1879 chegou à Régua e em 9 de dezembro de 1887 a Barca d'Alva ficando a ligação à rede espanhola. Em Valença a ligação com a Galiza tinha acontecido em 25 de março de 1886. A ligação com a rede da Companhia Real tinha ocorrido em 1887, a 5 de novembro, através da ponte Eiffel, unindo as duas margens do Douro.

À linha da Beira Alta, entre Figueira da Foz e Vilar Formoso ocorreu em 14 de julho de 1899. Em 14 de julho de 1899 são criados os Caminhos de ferro do Estado, como Entidade Administrativa e com um Conselho de Administração, que passa a gerir com alguma independência, para tentar resolver problemas e algumas polémicas.

No início do novo século, o comboio chega a Silves, Faro, setúbal, Marvão, Elvas, Sintra, Cascais, Coimbra (cidade), Figueira da Foz e Alfarelos (via oeste), Rossio, Guarda, Valença, Barca d'Alva e Poro S. Bento (provisoriamente).

Em 14 de janeiro de 1904 é inaugurada a linha de Vendas Novas, unindo assim a rede Sul e Sueste.

Em 1918 A Companhia dos Caminhos de Ferro Portugueses, que desde 1910 e por motivos óbvios tinha eliminado a palavra “Real”, abre concurso a companhias nacionais para a concessão das diversas linhas. São muitas as concorrentes, sendo uma delas a Companhia dos Caminhos de Ferro Portugueses, a C.P. Caminhos de Portugal. Em 1951 é assinado o contrato definitivo da concessão única entre o governo e a Companhia dos Caminhos de ferro portugueses.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

Os anos oitenta vão encontrar os Caminhos de ferro numa verdadeira encruzilhada. Por um lado o Estado demonstra interesse no desenvolvimento do transporte ferroviário, anunciando a atribuição de grandes verbas, mas por outro lado as solicitações em termos europeus são enormes e de grande responsabilidade, a mudança de bitola em Espanha e consequentemente em Portugal, trará por certo profundas alterações no caminho de ferro, que para além dos serviços suburbanos é responsável pelas ligações rápidas nacionais, europeias, assegurando o transporte de passageiros e mercadorias em velocidade cada vez mais elevada.

Na atualidade, a CP., através da sua gestão de topo, crê no compromisso e requer a adesão total de todos os colaboradores na manutenção e melhoria dos sistemas de gestão, tendo, para isso, assumido a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações legais ambientais e outras, assinando diversos compromissos:

Política da Qualidade, Ambiente e Segurança, Política de Gestão de Pessoas e Política de Gestão Ambiental, Declaração sobre Alterações Climáticas do Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável da BCSD Portugal, Compromisso UIC – Railway climate responsibility pledge e Carta de Princípios do BCSD Portugal.

No que concerne à gestão ambiental, a CP determina os aspetos e impactos ambientais, que pode controlar e que pode influenciar, considerando a perspetiva dos seus processos e do ciclo de vida dos seus produtos e serviços. Os aspetos ambientais que a Organização controla, aqueles que pode influenciar e a sua significância, são comunicados aos vários níveis e funções relevantes da empresa, através da aplicação do portal dos sistemas de gestão e da newsletter semanal. Manual de Gestão).

Relativamente à saúde e bem-estar dos seus colaboradores, a CP possui serviços de segurança e saúde no trabalho que organizam, executam e controlam as atividades relacionadas com a promoção de condições de trabalho que garantam a qualidade de vida e a segurança no trabalho, promovendo o bem-estar físico, mental e social das pessoas, prevenindo e reduzindo as doenças profissionais e os acidentes de trabalho, de maneira a proporcionar um ambiente de trabalho adequado e a promover a reabilitação e a requalificação profissional de trabalhadores sinistrados ou vítimas de doenças profissionais.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

Como foi referido, esta empresa trabalha ininterruptamente e de forma rotativa ao longo dos trezentos e sessenta e cinco dias, ou seja, o ano inteiro. No caso do departamento onde serão aplicados os inquéritos para este estudo, os turnos são os seguintes: das 8 horas às dezassete horas; das dezasseis horas às vinte e quatro horas e das zero horas às oito horas. São exceção os sábados, domingos e feriados laborando das 8 horas às 17 horas e das zero horas às 8 horas.

1.1. As implicações do trabalho por turnos na vida familiar

É comumente aceite que o Trabalho por turnos ocupa um tempo precioso para a vida familiar e social.

Segundo (Wormann et al., 2017), realizaram uma pesquisa sistemática na literatura no PubMed e EBSCO, de modo a poderem identificar estudos publicados entre (1990 e 2017), tendo sido encontrados trinta e seis artigos que atenderam aos critérios de inclusão. Deste modo, concluíram que os trabalhadores que laboravam por turnos apresentavam níveis mais elevados de conflito trabalho-família em comparação com os trabalhadores em jornadas regulares.

Os resultados apontam ainda para um maior conflito trabalho-família especialmente entre os trabalhadores noturnos e aqueles que trabalham em turnos, incluindo o trabalho de final de semana. No entanto indicam uma fragilidade no que concerne à ausência de testes de pesquisa para causalidade.

Segundo o artigo de Costa, D. & Silva, I. (2019), que citam Baker et al., (2010), os problemas associados ao trabalho por turnos na vida social e familiar surgem, em resposta ao desajustamento temporal dos horários praticados pelos trabalhadores e da sociedade, centrando-se sobretudo nos conflitos conjugais e parentais e nas dificuldades no convívio social.

No artigo de Narciso, F.V. et al., (2011) podemos observar a análise minuciosa ao estudo de Folkard e Tucker (2003) que demonstrou existir uma redução nas áreas da segurança

e da produtividade durante o turno noturno de trabalho. E, essa redução, é refletida por diversos fatores como dessincronização do ritmo circadiano, problemas de saúde, distúrbios do sono e prejuízos nas relações sociais.

Estudos como o de Shen & Dicker (2008) demonstram que o trabalho por turnos pode ter vários impactos em termos de saúde, na família, na vida social, nas relações pessoais, nas relações no local de trabalho e no desempenho do trabalhador. Do mesmo modo, Presser (2000) também destaca as implicações que podem advir para o domínio pessoal, como por exemplo, o divórcio. Refletindo ainda que, para casais que preconizam este regime de horário de trabalho e que possuem uma dupla carreira ou, no caso de famílias monoparentais com filhos em tenra idade, as colisões podem ser evidentes.

Wight, Riley e Bianchi (2008), usaram uma amostra de aproximadamente quatro mil trabalhadores com filhos menores, compararam os impactos dos horários de trabalho “atípicos” com os impactos dos horários convencionais no nível da vida familiar, tendo sido observados tanto aspetos positivos como negativos.

No estudo de Silva et al., (2014), onde o impacto do trabalho por turnos foi avaliado junto dos próprios trabalhadores, foram analisados os comentários destes acerca do impacto de tal modalidade horária em relação a dimensões de saúde e da vida familiar e social. A proporção dos comentários positivo/negativo, variou sobretudo sobre o turno em questão, designadamente, o horário de turno da manhã e da tarde apresentavam mais aspetos positivos do que negativos, ao passo que os turnos que implicavam trabalho noturno (tanto em regime permanente como rotativo) mostravam, aspetos mais negativos.

Para melhor compreender esta realidade, iremos abordar, nos tópicos seguintes deste capítulo, em mais pormenor, quais as consequências consideradas positivas e negativas que se consideram mais impactantes na vida dos trabalhadores por turnos.

1.2. Vantagens Associadas ao trabalho por turnos

De acordo com Arlinghaus et al., (2019) também existem trabalhadores/as que geralmente preferem longas horas diárias que resultam em menos dias de trabalho por

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

semana (34, 35). «Essas chamadas “semanas de trabalho compactadas” agregam um número fixo de horas de trabalho semanais em menos turnos ou dias de trabalho mais longos. Por exemplo, uma semana de trabalho de 40 horas pode consistir em quatro turnos de dez horas em vez de cinco turnos de oito horas. Revisão por Bambaet ai.36.»

Segundo Shen e Dicker (2008), o trabalho por turnos pode representar vantagens e desvantagens para os trabalhadores tanto ao nível da saúde, familiar e vida social. Quanto a vantagens, o salário é, normalmente, mais elevado, existe a possibilidade de uma maior disponibilidade para estar com a família, para estudar ou para realizar projetos pessoais, para trabalhar com menor supervisão, a possibilidade de frequentar espaços comerciais ou desportivos em horários de menor movimento e o aumento do espírito de grupo dentro da empresa que se desenvolve em alguns casos (Rodrigues, 1998).

Não obstante, as consequências que os horários no final do dia, podem produzir nos domínios familiares e sociais, de um modo geral, podem dizer-se que a legislação portuguesa reconhece sobretudo o sacrifício associado ao trabalho noturno (i.e., apenas a partir das 22 horas), devendo este ser “pago com acréscimo de 25%. No que concerne ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia” (Artigo 266.º, Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro e nos termos dos artigos. 210º e 211º da Lei nº 59/2008 que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, um trabalhador que exerça no turno da noite recebe um acréscimo à sua remuneração de 25%. Além disso, sempre que um dos turnos seja considerado parcialmente ou na sua totalidade coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores têm direito a acréscimo remuneratório, que varia da seguinte forma: a) 22% e 25% quando o regime de turno for permanente, total ou parcial; b) 20% e 22% quando o regime é semanal prolongado, total ou parcial; c) 15% e 20% quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

De acordo com o blog “/trabalho- por- turnos/”, este tipo de horário promove e apoia a flexibilidade do funcionário, permitindo-lhe gerir melhor o seu tempo. Se o funcionário tiver a responsabilidade de cuidar dos filhos, pode pretender trabalhar nos primeiros turnos, para estar disponível para eles, no fim da escola. No caso dos estudantes universitários podem preferir o turno da noite, porque lhes possibilita estar nas aulas de manhã. Turnos bem geridos, com horários irregulares, possibilitam aos funcionários trabalhar em tempo integral.

Wight, Riley e Bianchi (2008), asseveram que, se por um lado, pais que trabalhavam em horários “atípicos” envolvendo noites passavam mais tempo com os seus filhos, em comparação com pais que trabalhavam em horários convencionais de trabalho, por outro, pais que trabalhavam em horários atípicos, envolvendo tardes, para tentarem maximizar o contato parental, prejudicavam as relações conjugais e o tempo de lazer pessoal.

1.3. Desvantagens Associadas ao trabalho por turnos

Arlinghaus et al., (2019), sustentam que horários de trabalho com turnos ou outras horas de trabalho atípicas, têm um potencial significativo de usurpar o tempo altamente valorizado para atividades familiares, sociais e de lazer. Isso muitas vezes pode resultar, em trabalhadores tendo um equilíbrio trabalho-família ou trabalho-vida pessoal mais pobre. As Famílias também são afetadas por estes horários atípicos.

Segundo as mesmas autoras, o trabalho em turnos dos pais está associado a piores resultados emocionais e de desenvolvimento para os seus filhos e a uma maior probabilidade de comportamento de risco na adolescência. Além disso, o risco de separação ou divórcio aumenta, especialmente para os pais que trabalham no turno da noite.

O artigo publicado por Costa e Silva (2019), aponta para o facto de o trabalho por turnos também poder desencadear impactos negativos ao nível social, sobretudo porque os períodos mais valorizados nesse domínio (final do dia e fins de semana) são sobrepostos pelos períodos laborais desses trabalhadores (Baker et al., 2003); Craig & Brown, 2014). (Baker et al., 2003) avaliaram a valorização do tempo pelos trabalhadores por turnos e pelos trabalhadores diurnos. O mesmo artigo refere outros autores (Mauno, Ruokolainen, & Kinnunen, 2015; Tuttle & Garr, 2012) que observaram igualmente que trabalhadores por turnos, em comparação com trabalhadores diurnos, apresentam maior conflito trabalho-família.

Narciso, F.V. et al., (2011) dedicaram-se ao estudo deste fenómeno e referem o estudo de Lopes et al., (2008) como exemplo, reportando que as alterações na qualidade do sono podem repercutir-se nos aspetos cognitivos e nas relações interpessoais. Do mesmo

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

modo, o trabalho em turnos pode interferir nas atividades domésticas, na vida familiar e social (Barnes, Farrell et al., 2008).

No que concerne aos conflitos nas relações conjugais, Smith e Folkard (1993) realizaram um estudo exploratório onde avaliaram as percepções de 47 companheiras de trabalhadores por turnos rotativos, sobre o impacto que o horário laboral do companheiro tinha nas suas vidas. Como resposta, as áreas identificadas mais afetadas foram os “conflitos conjugais”, o “ajustamento da vida familiar com a do marido/companheiro” e a “vida social”.

O trabalho por turnos também pode desencadear impactos negativos ao nível social, maioritariamente porque os períodos mais valorizados nesse domínio (final do dia e fins de semana) são sobrepostos pelos períodos laborais desses trabalhadores (Baker et al., 2003).

1.3.1. Impactos na saúde

A saúde física e mental dos trabalhadores não depende apenas do que fazem no trabalho, mas também do número de horas que trabalham e quando trabalham (Totterdell, 2005).

De acordo com Costa (2003), até meio da década de 70, a maioria dos estudos só mencionava que os distúrbios da saúde estavam relacionados com o sono, problemas digestivos e mentais. Mais recentemente, os estudos modificaram este conceito e passaram a descrever problemas no bem-estar psicológico e social, eficiência e desempenho e aumento do nível de stress (Costa, 2003). Esta alteração pode estar relacionada com outros fatores como, melhoria das condições de trabalho, maior resistência dos trabalhadores por turnos e os distúrbios de saúde mais graves “abafarem” os menos graves no passado (Costa, 2003).

Os horários de trabalho no período noturno são os que provocam uma maior deterioração da saúde, são os problemas de sono provocados pela interrupção dos ritmos circadianos (dificuldades em adormecer, sono encurtado e sonolência).

Os distúrbios digestivos, gastrointestinais (como transtornos no apetite e digestão) e cardiovasculares e a sintomatologia psicológica, como o stress (Äkerstedt, 2003; Costa,

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

2003; Knutsson, 2003; Costa et al., 2010; Silva, 2012; McCluskey, 2013). Estes sintomas podem desaparecer durante turnos diurnos ou férias mais longas (Knutsson, 2003). A longo prazo, os problemas relacionados com a saúde podem derivar em problemas mais graves, como o da morbilidade e absentismo, com elevado custo económico e social tanto para o indivíduo como para a sociedade (Costa, 2003; Silva, 2012).

Segundo Silva (2012), os turnos noturnos e os turnos prolongados estão diretamente relacionados com horas médias de sono inferiores e de má qualidade, podendo resultar em menor concentração e menor processamento cognitivo, quando comparados com os turnos da manhã e da tarde e conseqüentemente podem daí advir doenças crónicas, cardiovasculares e obesidade (Ramey et al., 2012).

Silva (2012) refere que o turno noturno está associado a maior “tensão-ansiedade”, maior irritação e maior desorientação (Silva, 2012).

1.3.2. Impactos no sono

As principais conseqüências resultantes do trabalho por turnos devem-se à inversão do ciclo natural sono vigília, isto é, dormir durante o dia e trabalhar à noite, o que leva à interrupção dos ritmos biológicos e circadianos e favorece os conflitos sociais, dado que a nossa cultura é maioritariamente diurna (Silva, 2012; Ribeiro, 2008).

Segundo Costa (2010), o trabalho por turnos rotativos faz com que os trabalhadores estejam em constante stress, para se adaptarem com rapidez aos diferentes turnos que vão exercer. Estas mudanças continuadas favorecem o desalinhamento do ritmo circadiano do corpo humano e, por conseqüência, este desalinhamento desencadeia uma série de sintomas como: fadiga, sonolência, insónias, problemas digestivos, irritabilidade, menor agilidade mental e eficiência de desempenho reduzida.

Ramey (2012), assevera que o regime de trabalho por turnos pode perturbar os ritmos circadianos levando a uma perda significativa do descanso noturno e a um aumento da sonolência e, como a qualidade do sono está diretamente relacionada a doenças crónicas,

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

como a depressão, a obesidade, as doenças cardiovasculares e a diabetes, é, por isso, o principal efeito adverso à saúde.

De acordo com um artigo publicado pela cuf.pt/mais-saude em 30/10/2023, é a nível da quantidade e qualidade do sono que mais repercussões podem advir do trabalho por turnos, incluindo-se o que é realizado em horários noturnos, de manhã bem cedo ou em turnos rotativos, ou seja, fora do que se convencionou chamar “trabalho das 9h às 17h”. Quem trabalha nestes regimes acaba por não conseguir dormir tão bem como quem labora em horários tradicionais, apresentando uma maior probabilidade de sofrer de “distúrbio do sono no trabalho por turnos” (do inglês *shift work sleep disorder*), o que pode levar a insónias, problemas na manutenção do sono e/ou sonolência excessiva. De acordo com a mesma fonte, este transtorno advém da perturbação do ciclo circadiano, que corresponde à cadência do relógio biológico de cada pessoa e está associado ao ciclo sono-vigília, isto é, às horas que passamos acordados e a dormir. Todos os autores confirmam que este tipo de horário por turnos perturba os ritmos circadianos, que por sua vez estão relacionados com vários sintomas e doenças.

Segundo o mesmo artigo da cuf.pt/mais-saude indica que é consensual que, quem sofre de distúrbio do sono devido ao trabalho por turnos, se não for devidamente tratado e acompanhado, está mais suscetível a riscos ou problemas de saúde como:

Dificuldades cognitivas: Os trabalhadores por turnos sentem-se inúmeras vezes cansados e sonolentos, por esse facto sentem maiores dificuldades de concentração e memória.

Risco de acidentes: A sonolência e a fadiga durante as horas de trabalho fazem com que estas pessoas sejam mais vulneráveis e possam cometer erros ou provocarem acidentes, o que constitui um risco para as próprias ou terceiros.

Suscetibilidade a doenças: O sono é essencial para o bom funcionamento do sistema imunitário e para que o organismo reponha a energia e se recomponha. O trabalhador por turnos está mais predisposto ao desenvolvimento de problemas gastrointestinais (úlceras, diarreia, obstipação), metabólicos, pois é um fator de risco para a diabetes, reprodutivos, oncológicos (com destaque para o cancro de mama) e cardiovasculares (AVC e enfarte do miocárdio).

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

Perturbações do humor: As pessoas que sofrem do transtorno do sono revelam maior impaciência, irritabilidade e maior dificuldades na gestão de problemas e conflitos e maior predisposição para sofrer de depressão.

Abuso de substâncias: o consumo de álcool, drogas ou medicamentos pode estar relacionado com problemas de transtorno de sono e pode criar dependência.

Obesidade: Segundo esta fonte, refere a existência de vários estudos que demonstram que os trabalhadores por turnos apresentam mais facilidade para sofrerem de excesso de peso e obesidade e aponta para as causas, o uso frequente de comida rápida, processada, de preparação fácil e que combinada com a falta de atividade física contribui para o desenvolvimento de síndrome metabólica (hipertensão arterial, açúcar no sangue, obesidade e excesso de colesterol).

Gestão de doenças: A privação do sono devido ao trabalho pode contribuir para aumentar o risco de epilepsia em pessoas que já sofram deste problema. Quem tiver diabetes já diagnosticado pode encontrar dificuldades no controlo dos níveis de açúcar no sangue.

1.3.3. Impactos na vida social e familiar

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

As rotinas familiares permitem ao trabalhador executar atividades 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 atividades 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)

Quem faz trabalho noturno ou por turnos acaba por sentir consequências também a nível social e emocional, já que o seu ritmo de vida é, com frequência, diferente do que é

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

mantido pelos familiares e amigos. De acordo com o artigo da cf/saúde são diversos os problemas apresentados pelas pessoas que desempenham este trabalho: maior prevalência de problemas familiares, como divórcio, por exemplo; dificuldade na gestão da vida profissional com a vida familiar e social e com a parentalidade; sentimento de isolamento face à família e amigos; maiores taxas de absentismo e de presentismo (ou seja, estar presente, mas não desenvolver trabalho correspondente), levado à diminuição da produtividade.

De acordo com um artigo de Pereira Joana et al., (2020), publicado na Revista de Psicologia da Associação Portuguesa de Psicologia, cita o estudo de Silva et al. (2014), onde foi avaliado pelos próprios trabalhadores, o impacto do trabalho por turnos. Depois de analisadas as respostas acerca do impacto de tal modalidade horária em relação a dimensões de saúde e da vida familiar e social, tendo a proporção dos comentários – positivos e negativos – variado conforme o turno em questão. Referiram que o horário de turno da manhã e da tarde apresentam mais aspetos positivos do que negativos, ao passo que os turnos que solicitam trabalho noturno (tanto em regime permanente como rotativo) apresentavam, aspetos mais negativos.

“As horas de trabalho não sociais também podem ter um efeito adverso na vida familiar e social dos trabalhadores” (McCluskey, 2013). As consequências para a vida familiar relacionadas com o trabalho por turnos sugerem dois problemas, um prende-se com os diferentes membros da família e outro diz respeito à organização da vida doméstica (Silva, 2012). O trabalho por turnos, quando comparado com um horário diurno, pode trazer alguns problemas na vida sexual do casal e o papel parental e a realização de tarefas domésticas pode ficar restringida (Silva, 2012). Este autor identifica uma má adaptação dos trabalhadores ao trabalho por turnos, principalmente o noturno. Por este motivo, torna-se indispensável tomar medidas que minimizem os efeitos, que estes regimes de trabalho desencadeiam no trabalhador, sobretudo nos turnos noturnos, mas qualquer que seja o tipo de turno trará alguma consequência para a saúde e bem-estar do trabalhador (Filho, 2002). Uma das estratégias prioritárias da Europa 2020 é aumentar a qualidade dos postos de trabalho de forma a melhorar a saúde mental e o bem-estar psicológico dos trabalhadores (Cottini & Lucifora, 2013).

A logística no regime de trabalho por turnos é muitas vezes difícil e pode resultar nos diversos problemas físicos e psicológicos já mencionados. De acordo com o que é descrito

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

pelos diversos autores citados, entendemos que, apesar existirem vantagens, principalmente financeiras, nem sempre esse fator é essencial para o bem-estar dos trabalhadores neste regime de trabalho, já que as desvantagens podem ser mais negativamente marcantes do que as compensações financeiras.

1.3.4. Impactos do Trabalho ao domingo

O trabalho por turnos exige uma organização muito eficaz da vida familiar. As Famílias vivem em sociedade, logo as suas necessidades também estão dependentes da sociedade em que vivem.

A vida em sociedade está organizada na sequência trabalho-lazer, repouso/sono, logo um sistema de trabalho de turnos, de modo especial o rotativo, com trabalho noturno, afeta negativamente a vida social e familiar dos trabalhadores, já que existe um desajuste entre os dias descanso ou folga com os dos seus familiares, amigos e até com o horário dos serviços oferecidos pela sociedade.

O trabalho ao domingo é visto pela generalidade das pessoas, como o Dia da Família e de descanso. Por esse facto é também remunerado de forma diferente dos outros dias.

Sabendo que a maioria das atividades de lazer ou atividades familiares decorrem nos horários onde a maioria da população não se encontra a trabalhar: fim-de-semana, fins de tarde e noite. Assim, atividades como ir a um jantar de amigos, ir buscar os filhos à escola, ou ir passear em família ao fim de semana, são na maioria das vezes impossibilitadas aos profissionais em regime de turnos rotativos.

O trabalho por turnos pode, pois, dificultar a necessidade de lazer, que é imprescindível para o restabelecimento da saúde física e mental do trabalhador.

Segundo Silva, et al., (2011) o conceito de lazer foi proposto inicialmente por Dumazedier (1979, p12): *“O lazer é o conjunto de ocupações, às quais o indivíduo se pode entregar de livre vontade, seja para repousar, seja para se divertir e entreter ou ainda para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das*

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

obrigações profissionais, familiares e sociais”. Sendo o domingo, o dia por excelência, mais favorável para o trabalhador poder usufruir deste tempo livre, o facto de estar a trabalhar é uma condicionante.

De acordo com um artigo de Pereira Joana et al., (2020), publicado na Revista de Psicologia da Associação Portuguesa de Psicologia, cita estudo de Shen e Dicker (2008) que analisou o impacto do trabalho por turnos diretamente junto dos trabalhadores por turnos, concluiu que estes, de modo geral, mencionaram dificuldade em manter um relacionamento conjugal saudável e que, em termos de vida social, esta era principalmente afetada quando o horário de trabalho ocorria aos fins-de-semana, enumeraram dificuldades em manter as relações de amizade, no contacto com os amigos.

De acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística, há cada vez mais trabalhadores a exercer a sua função por turnos e ao fim de semana.

Os economistas atribuem os sucessivos aumentos à evolução dos setores mais dinâmicos da economia portuguesa como os serviços (turismo, alojamento, restauração, etc.) De resto, os dados do INE mostram que é neste setor de atividade que mais trabalhadores fazem serões, noites e fins de semana.

1.3.5. Impactos 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 estes autores, estes fatores podem ter consequências ao nível do desempenho e da segurança, assim como da saúde e do estado de alerta. Uma das consequências mais receadas no que concerne à segurança ocupacional tem a ver com a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho, derivados à sonolência e às perturbações dos ritmos circadianos, mais prováveis de acontecer 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, como influenciam o desempenho dos colaboradores (Tucker, Folkard & Macdonald, 2003).

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

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 confirmar que pausas no período de trabalho (por exemplo, 10 minutos por hora) podem fomentar o aumento do nível de desempenho dos colaboradores. A probabilidade de ocorrência de acidentes sofre também um decréscimo considerável devido às pausas no período laboral, para níveis semelhantes aos do início do tempo de trabalho.

1.4. Consequências sociais e emocionais

De acordo com um artigo da CUF saúde, Trabalho por turnos: Que impacto tem na saúde? quem trabalha por turnos e noturno, desenvolve consequências a nível social e emocional, uma vez que o seu ritmo de vida é, com frequência diferente do que é mantido pelos familiares e amigos. Também é comum que as pessoas apresentem:

- Maior prevalência de problemas familiares, como divórcio, por exemplo.
 - Dificuldade em equilibrar a vida profissional com a vida familiar e social, nomeadamente com a parentalidade.
- Sensação de isolamento face à família e amigos.
 - Maiores taxas de absentismo e/ou presentismo (isto é, comparecer ao trabalho, mas sem desenvolver trabalho correspondente).
- Diminuição da produtividade.

1.5. Como minimizar as consequências

Segundo o mesmo artigo, mesmo não sendo possível eliminar em definitivo, o impacto negativo que o trabalho noturno ou por turnos tem na saúde e na vida dos trabalhadores, existem algumas medidas que podem ser tomadas para o minimizar. São elas:

- Dormir o melhor que conseguir, para evitar os efeitos da privação do sono. Para isso procurar bloquear toda a luz do quarto, desligar campainhas, telefone e todos os sons que possam contribuir para o acordar; usar óculos escuros, no regresso a casa, após um turno noturno; evitar beber café, bebidas alcoólicas e fazer refeições pesadas antes da hora de dormir; usar tampões para os ouvidos e máscaras para dormir; não fazer exercício físico intenso antes de se deitar.
- Fazer uma alimentação saudável (evitar *snacks* e comida rápida); beber muita água e praticar exercício físico sempre que possível, prevenindo a obesidade e a síndrome metabólica.
- Procurar manter o ritmo das três principais refeições por dia.
- Procurar fazer técnicas de relaxamento, respiração ou meditação com vista a reduzir o *stress* e melhorar a quantidade e qualidade do sono.
- Evitar o uso de calmantes e medicação para dormir.
- Planear os dias de folga com antecedência.
- Procurar o seu médico assistente regularmente, com vista a prevenir e tratar os problemas de saúde a que os trabalhadores por turnos são mais suscetíveis.
- Procurar manter as rotinas da família, nomeadamente com o cônjuge e filhos, para evitar o isolamento e alheamento.
- Evitar turnos prolongados ou trabalhar horas excessivas.
- Procurar fomentar na família a importância de o deixar dormir descansado, sem interrupções nem ruído.

2 - Análise de caso

2.1. Objetivos da investigação e formulação de hipóteses

Esta pesquisa tem como ponto de partida a seguinte questão: Qual é o impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar?

O trabalho por turnos é um tipo de regime de horário de trabalho, que está em crescimento em Portugal e por essa razão é importante compreender o impacto que pode ter na vida dos trabalhadores.

O Objetivo geral desta pesquisa é procurar responder a esta questão e analisar o modo como estes trabalhadores/as articulam a esfera profissional com a familiar.

Para responder à questão de investigação principal foram formuladas as seguintes hipóteses de investigação:

1. Os trabalhadores com idade mais avançada reconhecem que o trabalho por turnos condiciona mais as atividades com a família.
2. Os trabalhadores casados ou em união de facto reconhecem que o trabalho por turnos condiciona mais as atividades com a família.
3. Os trabalhadores que têm filhos admitem que o trabalho por turnos condiciona mais as atividades com a família.
4. A preferência por um regime de turnos é condicionada:
 - 4.1. Pela idade;
 - 4.2. Pelo Estado civil;
 - 4.3. Por ter filhos;
 - 4.4. Pelo nº de filhos.
5. O regime de turnos preferido é o das 8 às 17 horas.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

6. Colocada a possibilidade de mudar para um horário normal de segunda a sexta a maior dos inquiridos responderam afirmativamente, mas mantendo salário.
7. Com turnos rotativos a redução do horário de trabalho contribui para o aumento da qualidade de vida.

Para estudar as hipóteses de investigação formuladas foi construído um questionário que apresenta uma parte inicial onde se faz uma caracterização sociodemográfica dos trabalhadores em estudo e uma segunda parte que contempla aspetos relacionados com o trabalho por turnos e seu impacto na vida familiar.

Para analisar as hipóteses de investigação formuladas recorreu-se aos testes de independência e do ajustamento do Qui-Quadrado. Para uma descrição mais exaustiva dos procedimentos estatísticos utilizados segundo Maroco (2021). Os referidos testes e restante análise descritiva foram efetuadas usando o *software* “Jamovi”.

2.2. Metodologia

A análise de dados é uma atividade muito importante numa pesquisa quantitativa.

Neste item, pretendemos, através da análise das hipóteses dar resposta aos objetivos mencionados anteriormente. Esta análise foi realizada com recurso aos testes de independência e de ajustamento do Qui-Quadrado e ao teste exato de Fisher.

O teste de ajustamento do Qui-Quadrado é o teste mais conhecido, talvez por ter sido uma das primeiras grandes conquistas da Estatística, como alicerce de descobertas científicas, em virtude da sua justificação intuitiva ser simples. O teste do Qui-Quadrado é um teste de hipóteses que é adequado aplicar quando temos os elementos da amostra divididos em duas ou mais categorias. Este método tem como objetivo ver se existem diferenças significativas entre o número de indivíduos, de objetos ou de respostas, em determinada categoria. Este teste do Qui-Quadrado de ajustamento, consiste em comparar os dados obtidos experimentalmente com os dados esperados para um determinado acontecimento.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

O teste exato de Fisher é um teste de significância estatística utilizado na análise de tabelas de contingência. Embora na prática ele seja empregue quando os tamanhos das amostras são pequenos, é válido para todos os tamanhos de amostra.

O software a usar é o “Jamovi”, que é um *software* estatístico e disponível gratuitamente, que possibilita fazer cálculos estatísticos, gráficos, análise e tratamento de dados.

Para melhor compreender e encontrar respostas à questão inicial adotou-se uma estratégia de estudo de caso, numa organização que opera neste setor, com recurso a uma investigação de natureza quantitativa, através de inquéritos por questionário em papel, (Anexo 1), elaborados pelo autor deste trabalho. Este método permite comparar as respostas dos inquiridos a um nível quantitativo e ainda possibilita o alargamento da amostra do estudo e desta forma a análise de um maior número de indivíduos, contribuindo para uma maior generalização de resultados da amostra (Cohen, Manion e Morrison, 2000). A amostra envolveu quarenta e um participantes, dos quarenta e quatro inicialmente previstos que laboram nos diferentes turnos rotativos, contudo no momento apenas se encontravam a laborar quarenta e um. A recolha de dados foi realizada no mês de janeiro de 2024 e foi realizada via contacto direto e pessoal com os participantes

Para atingir estes objetivos e dar forma a este trabalho procedeu-se à revisão da literatura relacionada com a temática em análise. Para o tratamento estatístico dos dados foi usada a aplicação “Microsoft Forms” e o *software* “Jamovi”.

O método para a recolha de dados foi através de inquéritos por questionário.

Os participantes foram devidamente esclarecidos sobre o objetivo da investigação e foram esclarecidas quaisquer dúvidas que pudessem ocorrer. Foram informadas que toda a informação recolhida seria apenas usada para este estudo, era pois confidencial e anónima, pelo que deveriam ser absolutamente honestos.

2.3. Caracterização da amostra

Este estudo abrangeu quarenta e um, dos quarenta e quatro profissionais/trabalhadores que laboram na unidade de Manutenção de Alta Velocidade (MEAV), que labora vinte e

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

quatro horas por dia de forma ininterrupta, sendo os colaboradores distribuídos por três turnos.

O questionário de dados individuais é constituído por um conjunto de questões destinadas a caracterizar a amostra e avaliar as características sociodemográficas, características da família, características profissionais, laborais e características relacionadas com a saúde.

Esperamos que da análise aos questionários resultem respostas, que nos permitam compreender esta realidade e que possamos contribuir para alertar, sobre a forma de olhar para a conciliação da vida profissional e familiar, procurando abordagens, experiências e práticas de melhor gestão destas duas dimensões de vida.

3 - Análise descritiva dos Resultados

O questionário aplicado foi autorizado e validado pelo diretor da unidade de manutenção da alta velocidade sendo ainda em regime de acumulação diretor da manutenção da CP a nível nacional. Foram retiradas algumas questões previstas inicialmente por mim e acrescentadas outras por sugestão da pessoa supracitada.

Não me foi autorizado aplicar o questionário a todo o universo de trabalhadores da minha empresa; a CP Comboios de Portugal. Apesar disso foi-me autorizado aplicar os questionários a um setor específico da empresa, a unidade MEAV, setor onde estou afeto atualmente. Este polo labora 24h por dia de forma ininterrupta, sendo os colaboradores distribuídos por 3 turnos.

Trabalham em regime de turnos quarenta e quatro pessoas atualmente. Consegui aplicar o questionário a quarenta e um desses trabalhadores, pelo motivo de três deles não se encontrarem ao serviço atualmente.

No meu local de trabalho só trabalham indivíduos do sexo masculino, por isso no questionário não fiz a diferenciação por género. Todos os colaboradores têm a mesma categoria profissional.

Para efetuar o tratamento dos dados obtidos nos questionários, os mesmos foram introduzidos na aplicação "Microsoft Forms", tendo assim acesso aos resultados do questionário graficamente e em formato "Microsoft Excel". Coloquei ainda os resultados dos questionários em tabelas e gráficos para ter uma melhor perceção das respostas obtidas.

Para analisar as hipóteses de investigação formuladas recorreu-se aos testes de independência e do ajustamento do Qui-Quadrado, segundo Maroco (2021). Os referidos testes e restante análise descritiva forma efetuadas usando o software “Jamovi” e ainda se recorreu ao Teste exato de Fisher.

Após a fase de recolha dos dados e do seu tratamento, passamos de seguida à exposição das respostas através de tabelas e gráficos, que se seguem na Análise Descritiva dos Resultados e de seguida procederemos à Análise Inferencial dos Resultados.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

Partindo dos objetivos enunciados para a dissertação, iniciou-se a análise em torno das dificuldades em conciliar a vida profissional com a familiar nos trabalhadores por turnos.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
18 a 24 anos	3
25 a 34 anos	8
35 a 44 anos	18
45 a 54 anos	10
Mais 55 anos	2

Figura 1 Idade (faixa etária)

Através da análise à Figura 1 podemos constatar que a faixa etária mais alta (mais de cinquenta e cinco anos) e a faixa etária mais baixa (dezoito a vinte e quatro anos), são as faixas com menos trabalhadores, dois e três trabalhadores, respetivamente. Laboram neste setor nas faixas intermédias, o maior número de trabalhadores (vinte e cinco a trinta e quatro anos), oito pessoas, (trinta e cinco a quarenta e quatro anos) dezoito, (quarenta e cinco a cinquenta e quatro anos) dez trabalhadores. Um número muito significativo de pessoas tem entre trinta e cinco e quarenta e quatro anos.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

HIPÓTESES	RESPOSTAS
1 ano	1
2 anos	2
4 anos	1
5 anos	10
6 anos	4
8 anos	1
17 anos	1
18 anos	2
20 anos	9
22 anos	4
23 anos	3
24 anos	1
25 anos	1
27 anos	1

Figura 2 Número de anos neste regime de trabalho

Ainda no que diz respeito à primeira questão alínea 1.1., constata-se que houve uma grande disparidade de respostas. Sendo que existe um número elevado de pessoas que já labora neste regime de trabalho por turnos, há muitos anos. Metade dos inquiridos entre dezassete e vinte e sete anos. Dos restantes, dez trabalham há cinco anos, quatro há seis anos e os restantes um e dois anos.

A segunda questão diz respeito ao estado civil.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
Solteiro	13
Casado/União facto	28
Separado/Divorciado	0
Viúvo	0

Figura 3 Estado civil

O estado civil dos inquiridos é maioritariamente casado (28). Treze são solteiros.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

Relativamente à questão número três, no caso dos em situação de casados/união de facto, qual o regime de trabalho do cônjuge.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
Turnos Rotativos	4
Turnos fixos	8
Turnos normal	15

Figura 4 Se respondeu casado/união de facto indique o tipo de horário de trabalho do seu cônjuge

Podemos constatar que quinze cônjuges possuem um regime normal de trabalho, oito possuem turnos fixos e quatro turnos rotativos. Pelos dados podemos afirmar que uma maioria significativa dos cônjuges possui um regime de trabalho fixo. Ainda assim quatro deles praticam um regime de trabalho por turnos rotativos à semelhança dos respetivos cônjuges.

Na questão número quatro pretendíamos saber o grau de satisfação do seu companheiro/a acerca do seu trabalho por turnos.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
Muito satisfeito	1
Satisfeito	2
Indiferente	11
Insatisfeito	13
Muito insatisfeito	1

Figura 5 Grau de satisfação do seu companheiro/a

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

Cerca de metade das inquiridas referiram que estão insatisfeitas. Contudo, onze é-lhes indiferente. Duas consideram estar satisfeitas. Uma muito satisfeita e uma muito insatisfeita.

A questão número cinco diz respeito aos filhos. Iniciámos por questionar se tem filhos.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
SIM	24
NÃO	11

Figura 6 Tem filhos

Na quinta questão podemos verificar que vinte e quatro dos inquiridos possui filhos e onze não têm filhos. Apenas os inquiridos que possuem filhos responderam às restantes questões referentes à mesma pergunta, em virtude de todas se relacionarem com a existência de filhos.

Assinalar quantos filhos possui.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
1	11
2	13
3	0
4 ou +	0

Figura 7 Assinale quantos filhos tem

Onze dos inquiridos têm apenas um filho, treze possuem dois filhos e ninguém tem mais que dois filhos.

Faixa etária dos filhos.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
0 anos	2
1 ano	3
2 anos	2
3 anos	1
4 anos	3
5 anos	1
7 anos	1
8 anos	8
10 anos	2
12 anos	1
13 anos	2
14 anos	3
15 anos	2
17 anos	1
20 anos	1
22 anos	1
24 anos	1

Figura 8 Faixa etária dos filhos

No que concerne à faixa etária dos filhos ressalta a grande disparidade de idades que vão desde os zero anos aos vinte e quatro anos. A faixa dos oito anos de idade sobressai com oito crianças e as restantes distribuem-se entre um, dois e três crianças ou jovens.

Quando questionamos sobre se consegue ir levar/buscar os filhos à escola/atividades com regularidade.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
SIM	9
NÃO	15

Figura 9 Consegue ir levar/buscar o filho à escola/atividades

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

Quinze dos inquiridos não conseguem ir levar/buscar os filhos à escola/atividades, contudo nove responde afirmativamente.

A sexta questão relaciona-se com a quantidade de refeições que consegue fazer diariamente com a família.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
0 refeições	3
1 refeição	36
2 refeições	2

Figura 10 Quantas refeições conseguem fazer em família diariamente

Maioritariamente os inquiridos conseguem fazer uma refeição diária com a família, trinta e seis. Apenas duas pessoas conseguem fazer duas refeições e três inquiridos não conseguem fazer nenhuma refeição.

Na sétima questão pretendíamos saber com que frequência o seu horário de trabalho o limita ou condiciona a fazer alguma atividade com a sua família, como exemplo ir jantar fora, ir ao cinema, ir à praia, ir passear.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
NUNCA	0
RARAMENTE	0
ÀS VEZES	25
MUITO FREQUENTEMENTE	14
PRATICAMENTE SEMPRE	2

Figura 11 Com que frequência o horário de trabalho o limita ou condiciona a fazer alguma atividade em família

Vinte e cinco inquiridos afirmaram que às vezes não conseguem, seguem-se catorze pessoas que dizem que é muito frequente não conseguir e duas pessoas que praticamente sempre estão impedidas de o fazer.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

A oitava questão procurava respostas sobre o seu regime de turnos preferido.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
8H - 17H	35
16H - 24H	3
0H - 08H	6

Figura 12 Qual o seu regime de turnos preferido

As evidências demonstram que o regime de turnos da sua preferência, é o turno das oito horas às dezassete. Contudo seis demonstram preferir o turno das zero horas às oito horas e três pessoas o turno das dezasseis às vinte e quatro horas.

Na nona questão pretendíamos saber, se quando tem necessidade de trocar de turno de trabalho, com quem fala primeiro, sendo que as hipóteses eram, os colegas e Empresa.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
COLEGAS	36
EMPRESA	5

Figura 13 Quando tem necessidade de alterar o turno de trabalho fala primeiro

Quando surge a necessidade de trocar o seu turno de trabalho, maioritariamente, trinta e seis trabalhadores, fala primeiro com os colegas. Apenas cinco fala primeiro com a Empresa.

Na décima questão procurávamos saber da facilidade ou não em trocar turnos.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
SIM	38
NÃO	3

Figura 14 Tem facilidade em trocar turnos

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

Podemos afirmar da existência da facilidade em trocar turnos. Referem-nos esse facto trinta e oito trabalhadores. Apenas três trabalhadores afirmam que não é fácil.

A décima primeira pergunta está subdividida em duas questões, se já teve necessidade de solicitar á empresa para fixar o respetivo horário, durante um período de tempo, por motivos pessoais ou familiares ou de saúde. E caso tenha acontecido, se tinha sido aceite pela empresa ou havia sido recusado.

Coluna1	RESPOSTAS
SIM	11
NÃO	30

Figura 15 Alguma vez teve necessidade de solicitar á empresa para fixar o horário durante um período de tempo

Trinta dos colaboradores nunca tiveram necessidade de solicitar à Empresa, a fixação do horário durante um período de tempo. Contudo onze pessoas já tiveram essa necessidade. Relativamente à segunda parte da questão, pretendia-se saber se os que já tiveram essa necessidade, se a Empresa aceitou ou não.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
ACEITOU	11
RECUSOU	1

Figura 16 Se respondeu, sim, a Empresa aceitou

Onze dos inquiridos relataram já terem tido essa necessidade e que a Empresa aceitou, apenas um refere que não, mas justifica que ainda aguarda a decisão.

A décima segunda questão pretende aferir se os trabalhadores tivessem a possibilidade de mudar para um horário diurno, de segunda a sexta-feira, se o fariam.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

HIPÓTESES	RESPOSTAS
Sim, mas só mantendo salário	27
Sim, mesmo recebendo menos	7
Não	4

Figura 17 Se tivesse a possibilidade de mudar para um horário diurno

Ficou demonstrado por vinte e sete pessoas, que apenas mudariam para um horário diurno, mantendo o salário. Sete mudariam mesmo implicando receber menos salário e quatro inquiridos não mudariam para um horário diurno, considerando que está implícito, a sua preferência pelo regime de trabalho por turnos rotativos.

A décima terceira questão pretendia averiguar o que contribuiria mais para a sua qualidade de vida, mantendo os turnos rotativos. As hipóteses eram apenas três, Aumento do Subsídio de turno, Redução do horário de trabalho e mais dias de férias.

Dos inquiridos, trinta e uma pessoas preferiam uma redução do horário de trabalho, oito escolheram mais dias de férias e cinco pessoas consideraram que um aumento do subsídio de turnos os favorecia mais.

HIPÓTESES	RESPOSTAS
Aumento subsídio turno	5
Redução horário trabalho	31
Mais dias de férias	8

Figura 18 O que contribuiria mais para a sua qualidade de vida

A última questão pretende relacionar a existência de diversos problemas de saúde, com a prática deste horário de trabalho por turnos rotativos.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

HIPÓTESES	RESPOSTAS
Insónias	16
Falta de qualidade sono	34
Fadiga	20
Hipertensão	5
Ansiedade	11
Dores de cabeça	15
Azia	6
Dores de estomago	7
Alterações de apetite	10
Aumento ou perda de peso	11
Problemas estomago ou intestinais	12
Nenhum	

Figura 19 Problemas de saúde que possam ter resultado do trabalho por turnos

A falta de qualidade de sono é o problema mais referido pelos inquiridos. Mas seguem-se outros problemas como: fadiga, insónias, dores de cabeça, problemas de estomago ou intestinais, ansiedade, aumento ou perda de peso, alterações do apetite, dores de estomago, azia. Quatro dos inquiridos ainda sinalizaram a existência de outros problemas. Todos os inquiridos identificaram um ou mais problemas de saúde que consideraram estar relacionados com o seu horário de trabalho.

3.1. Discussão de Resultados

O objetivo deste estudo foi indagar qual o impacto que o trabalho por turnos tem na vida familiar dos trabalhadores. Para responder a esta questão definimos como objetivo geral procurar respostas e analisar o modo como estes trabalhadores articulam a vida profissional com a familiar e social e outros domínios da vida.

Iniciaremos por apresentar uma parte sociodemográfica, com dados relativos à idade, estado civil, com ou sem filhos e quantos.

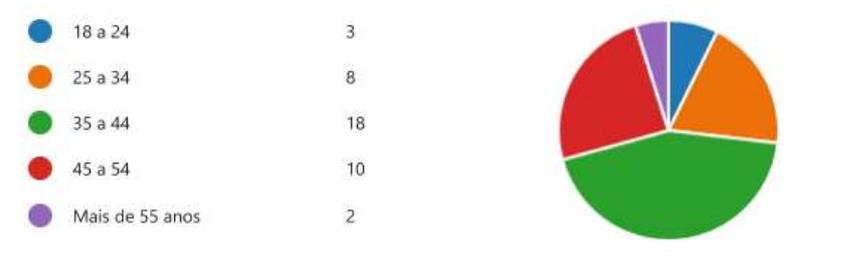


Gráfico 1 Relação da idade dos trabalhadores

No que concerne à idade dos trabalhadores, podemos constatar que (41%) destes se situa entre os trinta e cinco e quarenta e quatro anos, sendo que (24%) já tem entre quarenta e cinco e cinquenta e quatro anos.

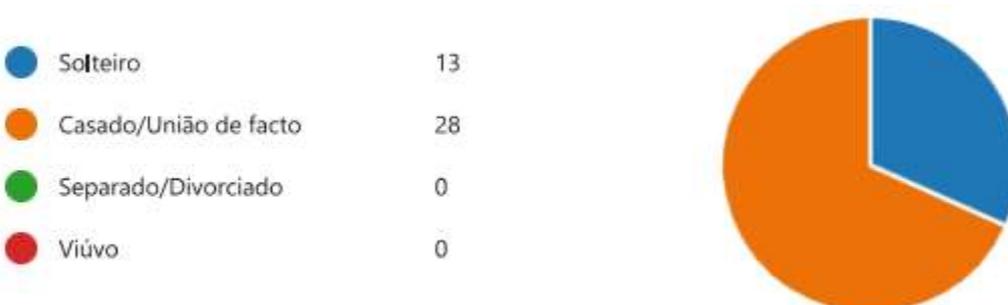


Gráfico 2 Estado civil

Relativamente ao estado civil dos trabalhadores verificamos que (68%), dos inquiridos são casados/União de facto e (32%) são solteiros. Não existem na amostra em situação de separado/divorciado nem viúvo.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

Contrariamente às evidências científicas, como Presser (2000) que destaca as implicações que podem advir para o domínio pessoal, como por exemplo o divórcio, que no caso da nossa amostra não é confirmado, uma vez que não existem divórcios.



Gráfico 3 Tipo de horário do cônjuge



Gráfico 4 Satisfação do cônjuge

O gráfico número três, sobre o tipo de horário do cônjuge, neste caso (56%), possui um regime de trabalho normal e (30%), pratica um regime de turnos fixos, pode contribuir para o facto de não haver divórcios; o gráfico número quatro permite-nos entender o grau de satisfação das companheiras. Apesar da não existência de divórcios podemos inferir que há um nível muito significativo de descontentamento, (46%) das companheiras estão insatisfeitas com o horário do cônjuge.

Este grau de descontentamento vem confirmar o parecer do artigo de Costa, D. & Silva, I. (2019), que citam Baker et al., (2010), os problemas associados ao trabalho por turnos na vida social e familiar surgem, em resposta ao desajustamento temporal dos horários praticados pelos trabalhadores e da sociedade, centrando-se sobretudo nos conflitos conjugais e parentais e nas dificuldades no convívio social.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

O conhecimento científico não nos fornece dados para a compreensão de que (39%) se sentirem indiferentes.

No que concerne à existência e número de filhos, das respetivas idades e das limitações ou condicionamentos do trabalhador para estar com a família, os gráficos número cinco, seis e sete dão-nos essas respostas.



Gráfico 5 Existência de filhos

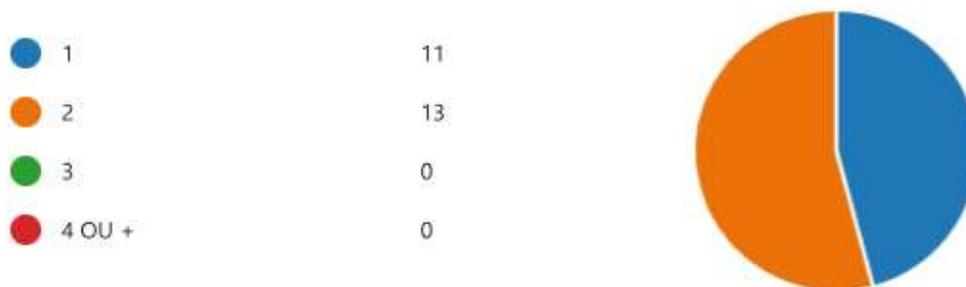


Gráfico 6 Número de filhos



Gráfico 7 Buscar os filhos à escola

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

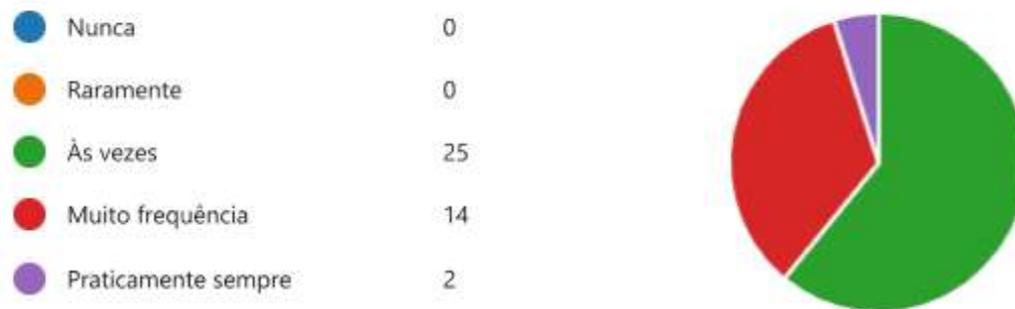


Gráfico 8 Limitações ou condicionamentos de realização de atividades com a família

(59%) dos trabalhadores possuem um ou dois filhos e (41%), não possuem filhos, de acordo com os gráficos cinco e seis.

Através da informação contida nos gráficos números sete e oito obtivemos a resposta sobre a possibilidade de ir buscar os filhos à escola e da frequência da realização de atividades em família. Destacamos que (64%) dos inquiridos não consegue ir buscar os filhos à escola e (36%) conseguem fazê-lo. Relativamente à realização de atividades com a família, duas pessoas relatam que praticamente sempre estão impedidas de o fazer. Dos inquiridos (61%) conseguem fazê-lo às vezes e (34%) fazem-no com muita frequência.

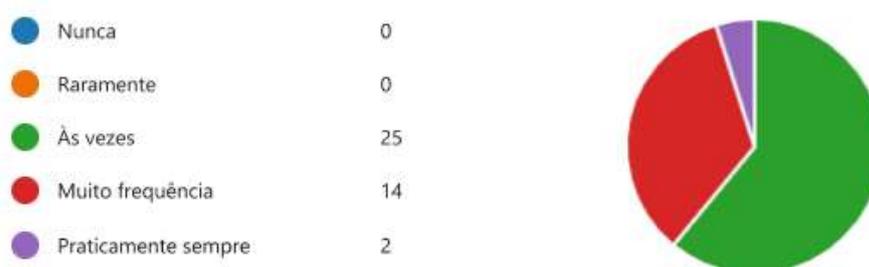


Gráfico 9 Com que frequência o seu horário de trabalho limita ou condiciona de fazer alguma atividade com a sua família

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

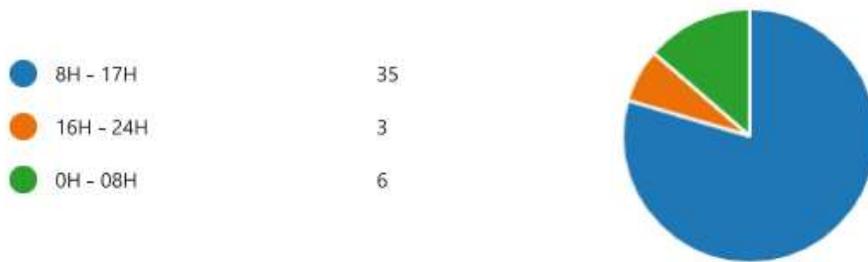


Gráfico 10 Qual o seu regime de turnos preferido

Quando inquiridos sobre com quem fala primeiro, quando tem necessidade de alterar um turno de trabalho, se é com os colegas ou com a empresa, 88% dos trabalhadores falam primeiro com os colegas. (Gráfico 11). Ainda no que diz respeito à facilidade em trocar turnos (Gráfico 12), 93% afirmam que tem facilidade e 7% que não têm facilidade.

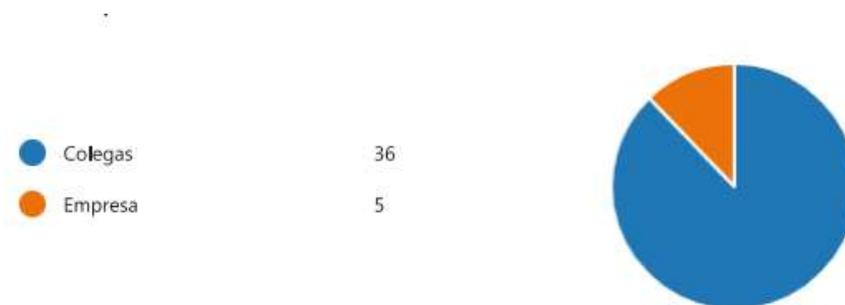


Gráfico 11 Quando tem necessidade de alterar turno de trabalho, fala primeiro com:



Gráfico 12 Tem facilidade em trocar turnos?

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário



Gráfico 13 Alguma vez teve necessidade de solicitar à empresa para fixar o horário durante um período?

O gráfico nº 13 dá a resposta à pergunta, se alguma vez teve necessidade de solicitar à empresa para fixar o horário durante um período de tempo, por motivos pessoais, familiares, de saúde ou outros. 73% dos inquiridos respondeu, que nunca teve essa necessidade e 27% já sentiu essa necessidade. Dos que já tiveram essa necessidade, apenas um, teve uma resposta negativa, por parte da empresa, e o mesmo refere que ainda está à espera da decisão. (gráfico 14).



Gráfico 14 A empresa

Quando inquiridos sobre se houvesse a possibilidade de mudar para um horário diurno de segunda a sexta se o fariam. A resposta que reuniu maior número de escolhas (66%) só aceitaria mantendo o salário. 17% Fá-lo-iam mesmo recebendo menos. 10 % respondeu que não mudaria. (gráfico 15).

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário



Gráfico 15 Se tivesse possibilidade de mudar para um horário diurno

À pergunta sobre o que é que contribuiria mais para a sua qualidade de vida, de acordo com (gráfico16).



Gráfico 16 O que contribuiria mais para a sua qualidade de vida mantendo os turnos rotativos

A última questão do questionário pretendia apurar se um conjunto de problemas podia ser resultado do seu horário de trabalho.

O gráfico 17, aponta para diversos problemas, mas devido ao elevado número de escolhas, salientamos como os mais selecionados, a falta de qualidade do sono, fadiga, insónias, dores de cabeça, problemas de estomago ou intestinais, ansiedade, entre outros.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

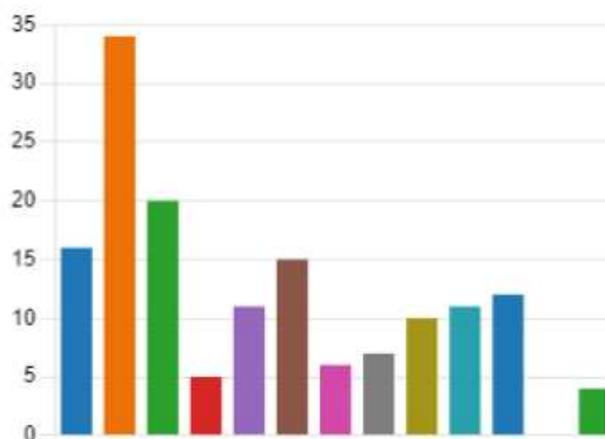


Gráfico 17 Dos seguintes problemas, quais considera que podem ser resultado, do seu horário de trabalho

A análise das respostas permitiu-nos compreender a relação entre o trabalho por turnos e o grau de satisfação pessoal, social e familiar.

Desta análise, mais de metade dos inquiridos estão de acordo com os estudos de Arlinghaus et al., (2019), quando afirma que horários de trabalho com turnos ou outras horas de trabalho atípicas têm um potencial significativo de usurpar o tempo altamente

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

valorizado para atividades familiares, sociais e de lazer. Isso, muitas vezes pode resultar, em trabalhadores tendo um equilíbrio trabalho-família ou trabalho-vida pessoal mais pobre. As Famílias também são afetadas por estes horários atípicos. Neste estudo, porém, há uma percentagem significativa de trabalhadores que conseguem ir buscar os filhos à escola e realizar atividades familiares e sociais com muita frequência. Contrariamente às evidências científicas destes autores, neste estudo os resultados obtidos não foram consistentes.

De acordo com (Baker et al., 2003), que refere que o trabalho por turnos também pode desencadear impactos negativos ao nível social, maioritariamente porque os períodos mais valorizados nesse domínio (final do dia e fins de semana) são sobrepostos pelos períodos laborais desses trabalhadores; neste caso mais de metade dos inquiridos confirma estas evidências científicas. Contudo 37% consegue ir buscar os filhos à escola e 34% referem que conseguem fazer atividades com a família com muita frequência.

No que concerne à sua atividade profissional, o gráfico número dez confirma que o horário preferido por 80% dos inquiridos, é o horário das 8 h às 17h.

4 - Análise inferencial dos resultados/hipóteses de investigação

Esta seção apresenta os principais resultados obtidos durante a análise estatística. Tendo em conta os objetivos e características das variáveis do presente estudo.

Estudar se existe algum tipo de associação entre a idade, estado civil, ter filhos ou não e as limitações de fazer atividades familiares.

Variável	Valor Observado da Estatística de Teste	Valor de p (Teste do Qui-Quadrado)	Valor de p (Teste Exato de Fisher)	Decisão
Idade	18,4	0,018	0,023	Rejeitar H0
Estado Civil	1,20	0,547	0,529	Não Rejeitar H0
Ter ou não filhos	0,317	0,853	0,870	Não rejeitar H0

Figura 20 Resultados obtidos “Jamovi”

Ensaiaadas as hipóteses de as variáveis idades, estado civil, ter filhos ou não exibirem algum tipo de associação com as limitações que as atividades familiares podem ter devido ao trabalho por turnos conclui-se que apenas a variável idade exhibe alguma associação (valor de P inferior a um nível de significância de 5%, de acordo com o teste exato Fisher¹). (Anexos 2, 3, 4)

De forma a analisar a preferência pelos turnos efetuou-se o teste de ajustamento do qui-quadrado, em que se ensaia a hipótese da preferência dos 3 turnos (8H-17H; 16H-24H; 0H-8H) ser igual, conclui-se pela rejeição da hipótese nula (valor observado da estatística

¹ Efetuou-se o teste de Fisher em vez do teste de qui quadrado devido a não se verificarem as condições de aplicabilidade deste último teste. (Maroco; 2021)

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

de teste de 50,1 a que corresponde um valor de P inferior a 0,001). Nomeadamente constata-se que dos 41 indivíduos inquiridos, 35 manifestaram preferência pelo horário das 8h às 17h. (Anexo 5)

De forma a analisar se a possibilidade de mudar para um horário diurno de segunda a sexta-feira efetuou-se igualmente o teste de ajustamento do qui-quadrado, em que se ensaia a hipótese daquela possibilidade ser igual, conclui-se pela rejeição da hipótese nula (valor observado da estatística de teste de 20,8 a que corresponde um valor de P inferior a 0,001). Nomeadamente constata-se que dos 41 indivíduos inquiridos, 27 aceitariam mudar para um horário diurno de segunda a sexta-feira, mas apenas se mantivessem o salário. 10 Indivíduos aceitariam fazê-lo mesmo que isso tivesse impacto no salário. (Anexo 6)

Analisada qual dos seguintes 3 fatores (aumento do subsídio de turno, redução de horário de trabalho, mais dias de férias) contribuiria mais para o aumento da qualidade de vida mantendo os turnos rotativos conclui-se que os indivíduos inquiridos têm diferentes preferências (valor de p do teste de ajustamento do qui-quadrado inferior a 0,001). Nomeadamente constata-se que a maior parte dos indivíduos indica que a redução de horário de trabalho seria o fator que mais contribuiria para o aumento da sua qualidade de vida, mantendo os turnos rotativos. (Anexo 7)

5 Conclusão

Com esta investigação pretendemos avaliar as implicações que o trabalho por turnos tem na vida familiar dos trabalhadores e de que modo, estes, articulam a esfera profissional com a familiar.

A investigação tem evidenciado que conciliar trabalho por turnos e família, pode ser uma tarefa muito difícil na vida dos trabalhadores.

O nosso estudo, apresenta algumas evidências dessas influências negativas e é reconhecido que o trabalho por turnos, condiciona mais as atividades em família.

Os trabalhadores casados ou em união de facto, reconhecem a dificuldade em conciliar o trabalho por turnos com as atividades em família e em irem buscar/levar os filhos à escola. Na nossa amostra são 68% casados e em união de facto e 32% os solteiros. Relativamente aos casados ou em união de facto e com filhos, 64% não conseguem ir buscar os filhos à escola e participar em atividades com a família.

Os resultados mostraram que a esfera familiar/social, assim como a organizacional, motiva na forma como os trabalhadores se adaptam a estes regimes horários atípicos. A preferência por um regime de turnos depende da idade, do estado civil, da existência ou não de filhos.

Foram ainda detetadas diferenças ao nível dos resultados entre os três 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 horária de trabalho/vida conjugal. Ficou demonstrado a preferência pelo horário das 8 h às 17h. Contudo 66% só o fariam, se mantivessem o salário, 17% aceitariam mesmo recebendo menos e 10 % estão satisfeitos com este horário. Apesar das consequências nefastas que os horários por turnos podem produzir nos domínios familiares e sociais, ficou implícito que o trabalhador, de um modo geral, maioritariamente depende, dos complementos remuneratórios inerentes ao trabalho noturno e fins de semana, uma vez que a legislação portuguesa reconhece sobretudo o sacrifício associado ao trabalho por turnos.

É de ressaltar que 46% das companheiras estão insatisfeitas, com este regime de trabalho por turnos.

Este grau de descontentamento vem confirmar o parecer do artigo de Costa, D. & Silva, I. (2019), que citam Baker et al., (2010), os problemas associados ao trabalho por turnos na vida social e familiar surgem, em resposta ao desajustamento temporal dos horários praticados pelos trabalhadores e da sociedade, centrando-se sobretudo nos conflitos conjugais e parentais e nas dificuldades no convívio social.

Ficou demonstrado neste estudo, que o que mais contribuiria para a sua qualidade de vida, mantendo o sistema de turnos, seria a redução do horário de trabalho, seguindo-se mais dias de férias e aumento do subsídio de turno.

As pesquisas sobre este tema são muitas, e apesar de existirem várias revisões sistemáticas sobre trabalho por turnos, até ao momento nenhum estudo apresentou uma visão sistemática sobre a pesquisa existente sobre trabalho por turnos e conflito trabalho-família. A quantificação de evidências sobre a relação entre trabalho em turnos e conflito trabalho-família parece estar ainda em falta. Assim, o significado do trabalho por turnos para o conflito trabalho-família é muito difícil de estimar. No entanto, as revisões sistemáticas fornecem uma ferramenta para compilar sistematicamente descobertas empíricas dispersas e avaliá-las.

Apesar da nossa investigação se centrar no impacto que o trabalho por turnos tem na vida familiar e social do trabalhador, consideramos que a saúde está presente intrinsecamente em todos os domínios. Reconhecidamente pela nossa pesquisa e pelos resultados obtidos constatam que, a saúde física e mental dos trabalhadores não depende apenas do que fazem no trabalho, mas também do número de horas que trabalham e quando trabalham (Totterdell, 2005).

Segundo Costa (2010), o trabalho por turnos rotativos faz com que os trabalhadores estejam em constante stress, para se adaptarem com rapidez aos diferentes turnos que vão exercer. Estas mudanças continuadas favorecem o desalinhamento do ritmo circadiano do corpo humano e, por consequência, este desalinhamento desencadeia uma série de sintomas como: fadiga, sonolência, insónias, problemas digestivos, irritabilidade, menor agilidade mental e eficiência de desempenho reduzida. O nosso estudo vem salientar

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

(gráfico 17), a existência de diversos problemas, como falta de qualidade do sono, fadiga, insónias, dores de cabeça, problemas de estomago ou intestinais, ansiedade, entre outros.

Arlinghaus et al., (2019) numa revisão crítica da literatura sobre o tema, apontam várias recomendações e estratégias preventivas, que minimizem os prejuízos sociais.

Algumas estratégias estão referidas em 1.1 em «como minimizar as consequências».

Ao longo desta investigação, verificamos através dos resultados obtidos, que é urgente as empresas investirem na criação de estratégias que vão ao encontro das reais necessidades dos trabalhadores, quer sejam ao nível pessoal, familiar, social ou de adaptação ao horário de trabalho.

Limitações e investigações futuras

No que concerne às limitações do nosso estudo, estamos conscientes que a nossa amostra, só representa um setor, num universo muito maior de trabalhadores, com grande diversidade de carreiras e de horários. Como foi já referido só nos foi autorizado aplicar os questionários a um setor específico da Empresa. Foram retiradas algumas questões inicialmente previstas e acrescentadas outras por sugestão da Direção deste Setor da Empresa.

Algumas limitações enfrentadas para a realização do presente estudo estão relacionadas com o público-alvo, a nossa amostra só representa pessoas do sexo masculino e a laborar em regime de turnos, assim o aumento do alcance da amostra quer em termos de género, quer em termos dos regimes de turnos e quer nas regiões abrangidas pela Empresa, iria enriquecer os resultados da pesquisa.

Entendemos que seria oportuno alargar essa amostra para propostas de trabalhos futuros:

- Incluir na amostra indivíduos de várias regiões do país, de áreas urbanas e rurais no sentido de tornar a amostra mais representativa.
- Incluir na amostra pessoas do sexo feminino, para fazer a diferenciação por género, uma vez que na nossa amostra só trabalham pessoas do sexo masculino.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

- Incluir na amostra outras categorias profissionais a fim de tornar a amostra mais abrangente.
- Incluir na amostra as famílias dos colaboradores, de modo a perceber qual a perceção dos familiares relativamente a este horário de trabalho.
- Como sugestão para estudos futuros sugere-se ainda o estudo de outras variáveis associadas à parentalidade que poderão influenciar o desempenho dos pais no trabalho. Seria também relevante investigar melhor se a Satisfação parental se encontra influenciada pelo Conflito entre o trabalho e a família.

Por fim, sugere-se que futuramente se aprofunde o estudo das questões mais valorizadas pelos trabalhadores se o rendimento ou se o tempo de descanso. Sugere-se também uma avaliação do impacto para as empresas de uma redução do horário de trabalho dos trabalhadores por turnos, ou do aumento dos dias de férias. Ou aumento do subsídio de turnos.

Também consideramos importante estudar o efeito de um aumento do grau de alerta dos trabalhadores, em relação malefícios do trabalho por turnos na saúde.

Salientamos a importância de perceber os constrangimentos inerentes a cada horário de trabalho, de modo a identificar estratégias que reduzam o impacto do trabalho por turnos na vida do indivíduo e que possam ser colocadas em prática quer pelas organizações, quer pelos indivíduos.

6 Referências Bibliográficas

- Abreu, N., Baldanza, R., Serqueira, I. e Silva, R. (2012). Trabalho em Turnos Nocturnos: Implicações na Qualidade de Vida Profissional e Pessoal dos Trabalhadores. *Revista Gestão & Tecnologia*, Pedro Leopoldo, 12(3): 103-131.
- Åkerstedt, T. (2003). *In-depth Review: Shift Work and disturbed sleep/wakefulness*. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg046>
- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2016). Unusual and Unsocial? Effects of Shift Work and Other Unusual Working Times on Social Participation. 1–202. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2>
- Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S., & Rotenberg, L. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health*, 57(2), 184–200. <https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-4>
- Baker, A., Ferguson, S., & Dawson, D. (2003). The Perceived Value of Time. *Time & Society*, 12(1), 27–39. <https://doi.org/10.1177/0961463X03012001444>
- Barnay, T. (2016), “Health, work and working conditions: a review of the European economic literature”, *European Journal Health Economics*, Vol. 6, pp 693- 709.
- Costa, D., & Silva L, I. S. (2019). Impactos na vida social e familiar do trabalho por turnos na perspetiva dos familiares. *Revista de Administração de Empresas*, 59(2), 108–120. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190204>
- Costa, G. (1997). The problem: Shift Work. 14(2), 89–98.
- Costa, G. (2003). Shift work and occupational medicine: An overview. *Occupational Medicine*, 53(2), 83– 88. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg045>
- Costa, G. (2004). Multidimensional aspects related to shiftworkers' health and well-being. *Revista de Saude Publica*, 38, 86-91.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

- Costa, G. (2010). Shift work and health: Current problems and preventive actions. *Safety and Health at Work*, 1(2), 112–123. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.112>
- Costa, G. (2016). Introduction to problems of shift work. In *Social and family issues in shift work and non standard working hours*(pp. 19-35). Springer, Cham. doi: 10.1007/978-3-319-42286-2_2
- Fagan, C. (2001). The Temporal Reorganization of Employment and the Household Rhythm of Work Schedules. 9(2). <http://hjb.sagepub.com.proxy.lib.umich.edu/content/9/2/183.full.pdf+html>
- Fan, J., & Smith, A. P. (2017). Positive Well-Being and Work-Life Balance among UK Railway Staff. *Open Journal of Social Sciences*, 05(06), 1–6. <https://doi.org/10.4236/jss.2017.56001>
- Girondi, J. & Gelbcke, F. (2011). Percepção do enfermeiro sobre os efeitos do trabalho noturno em sua vida. *Enfermagem em foco*, 2(3), 191-194
- 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
- Hossain, J. L., & Shapiro, C. M. (1999). Considerations and possible consequences of shift work. *Journal of Psychosomatic Research*, 47(4), 293–296. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(99\)00073-2](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(99)00073-2)
- Knutsson, A. (2003), “Health disorders of shift workers”, *Occupational Medicine*, Vol. 53, pp 103-108.
- Luyat, M., Domino, D., & Noël, M. (2008). Direction of shift rotation among three-shift workers in relation to psychological health and work-family conflict. 6(4), 247– 250.
- Maroco, J. (2021). *Análise estatística: com a utilização do SPSS*. Lisboa: Sílabo.
- Martins, Maria Eugénia Graça (2005) *Introdução à Probabilidade e à Estatística*, Departamento de Estatística e Investigação Operacional da Faculdade de Ciências de Lisboa, Lisboa;
- McCluskey, L. (2013), *Unite guide to shift work and night work – a health and safety issue for Unite members*. Londres: Unite the union

- Monk, T., & Folkard, S. (1992). Making shiftwork tolerable. London: Taylor & Francis
- Murteira, Bento; Antunes, Marília (2012) Probabilidades e Estatística, Escolar Editora
- Narciso, F. V., Teixeira, C. W., Oliveira e Silva, L., Koyama, R. G., Carvalho, A. N. da S., Esteves, A. M., Tufik, S., & Mello, M. T. de. (2014). Maquinistas ferroviários: trabalho em turnos e repercussões na saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39(130), 198–209. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000084113>
- Pereira, J., Silva, I. S., & Keating, J. (2020). Trabalho por turnos e vida familiar e social: Perspetivas do trabalhador(a) e do cônjuge. *PSICOLOGIA*, 34(1), 94–108. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v34i1.1476>
- 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
- Presser, H. B. (2000). Nonstandard work schedules and marital instability. *Journal of Marriage and Family*, 62(1), 93–110. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00093.x>
- Ramey, S., Y. Perkhounkova, M. Moon, L. Budde, HC. Tseng e K. Clark (2012), “The effect of work shift and sleep duration on various aspects of police officers’ health”, *Workplace Health & Safety*, Vol. 60, nº 5, pp 215-222.
- Ribeiro, M. (2008). Consequências do trabalho por turnos e nocturno em profissionais de enfermagem. Porto: Universidade Fernando Pessoa.
- Rodrigues, V. (1998). Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima. *R Un Alfenas*, 4, 199-207.
- Sara Falcão Casaca. (n.d.). *As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar*. Retrieved October 30, 2022, from <https://journals.openedition.org/spp/1174>
- Shen, J., & Dicker, B. (2008). The impact of shiftwork on employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 392-405
- Silva, et al (2011) – A importância da Recreação e do Lazer – Cadernos Interativos – Elementos para o desenvolvimento de Políticas, Programas e Projectos Intersectoriais,

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

enfazendo a relação lazer, Escola e Processo Educativo. Editora Ideal, (Janeiro 2011). ISBN: 978-85- 89196-36-9.

- Silva, I. (2012). As condições de trabalho no trabalho por turnos: Conceitos, efeitos e intervenções. Climepsi Editores
- Silva, I. S. (2007). Adaptação ao Trabalho por turnos. Dissertação de Doutoramento. Braga: Universidade do Minho
- Silva, J.R. (2004). Os comboios em Portugal - do Vapor à Electricidade. Rôlo e Filhos- Artyes Gráficas Lda
- Smith, L., & Folkard, S. (1993). The perceptions and feelings of shiftworkers partners. *Ergonomics*, 36(1-3), 299-305. doi:10.1080/00140139308967885
- Totterdell, P. (2005), “Work schedules.”, in J. Barling, E. K. Kelloway e M. R Frone (editores) (2005), *Handbook of work stress*, Thousand Oaks, SAGE Publications, pp 35-62.
- Tucker, P., Folkard, S., & Macdonald, I. (2003). Rest breaks and accident risk. *The Lancet*, 361, 680.
- Wight, V. R., Raley, S. B., & Bianchi, S. M. (2008). Time for children, one’s spouse and oneself among parents who work nonstandard hours. *Social Forces*, 87(1), 243-271. doi:10.1353/sof.0.0092
- Wilson, M. G., Polzer-Debruyne, A., Chen, S., & Fernandes, S. (2007). Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relations*, 29(2), 162–177. <https://doi.org/10.1108/0142545071071999>
- Wöhrmann, A. M., Müller, G., & Ewert, K. (2020). Shift Work and Work-Family Conflict: A Systematic Review. *Sozialpolitik.Ch*, 2020(3). <https://doi.org/10.18753/2297-8224-165>

7 Webgrafia

[Condições de trabalho e trabalho sustentável | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions \(europa.eu\)](#) (visitado em 02/11/2023)

<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/2018/primeiras-conclusoes-sexto-inquerito-europeu-sobre-condicoes-de-trabalho> (visitado em 05/12/2023)

<https://www.e-konomista.pt/trabalho-por-turnos/> (visitado em 16/10/2023)

<https://www.cuf.pt/mais-saude/trabalho-por-turnos-que-impacto-tem-na-saude> (visitado em 30/10/2023)

<https://expresso.pt/sociedade/2022-05-06-Mais-de-um-milhao-de-pessoas-faz-turnos-noturnos-no-trabalho-em-Portugal-97875a89> (visitado em 06/10/2023)

<https://factorialhr.pt/blog/trabalho-por-turnos/> (visitado em 18/10/2023)

8 Anexos

(Anexo A)

Questionário sobre trabalho por turnos

O meu nome é Tiago Manuel David Nunes, e sou aluno de Mestrado em Gestão no ISLA. Neste momento encontro-me a elaborar a tese do Mestrado que se centra em torno das dificuldades em conciliar a vida profissional com a familiar nos trabalhadores a laborar por turnos.

Gostaria assim, de solicitar a sua colaboração para o preenchimento deste questionário. Considere que não há respostas certas ou erradas. Peço que leia cada questão com atenção e que escolha a resposta que melhor represente o modo como se sente ou pensa, todas serão boas respostas. O tratamento dos dados é estatístico e não individual, os dados deste questionário serão analisados pelo investigador e a informação recolhida será utilizada exclusivamente para fins académicos. Garanto também o anonimato e a confidencialidade das suas respostas. Assim, para que seja possível realizar este estudo, conto com a sua colaboração. Muito obrigado.

Assinale com um círculo a letra que melhor corresponde à sua escolha, em cada questão.

1. Idade (assinale a faixa etária)

- a) 18 a 24
- b) 25 a 34
- c) 35 a 44
- d) 45 a 54
- e) Mais de 55 anos

1.1. Há quantos anos trabalha neste regime de trabalho por turnos?

_____ anos.

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

2. Estado civil
 - a) Solteiro
 - b) Casado/União de facto
 - c) Separado/Divorciado
 - d) Viúvo

3. Se respondeu casado/união de facto indique o tipo de horário de trabalho do seu cônjuge
 - a) Regime de turnos rotativo
 - b) Regime de turnos (fixos)
 - c) Regime de turnos normal

4. Caso se aplique, qual a satisfação do/a seu/sua companheiro/a acerca do seu trabalho por turnos?
 - a) Muito satisfeito
 - b) Satisfeito
 - c) Indiferente
 - d) Insatisfeito
 - e) Muito insatisfeito

5. Tem filhos?
 - a) Sim
 - b) Não

Se respondeu SIM na questão anterior por favor responda a todas as questões que se seguem. Caso tenha respondido NÃO, passe para a questão **6**

- 5.1. Assinale quantos filhos tem
 - a) 1
 - b) 2
 - c) 3
 - d) 4 ou +

5.2. Quantos anos têm o/os seu/seus filho/s

5.3. Caso se aplique, consegue ir levar/buscar o/os seu/seus filho/s à escola/atividades com regularidade?

- a) Sim
- b) Não

6. Quantas refeições em família consegue fazer diariamente?

7. Com que frequência o seu horário de trabalho limita ou condiciona de fazer alguma atividade com a sua família (ex: ir jantar fora; ir ao cinema; ir à praia; ir passear)

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Às vezes
- d) Muita frequência
- e) Praticamente sempre

8. Qual o seu regime de turnos preferido?

- a) 8h-17h
- b) 16h-24h

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

c) 00h-8h

9. Quando tem necessidade de alterar o turno de trabalho fala primeiro com:

- a) Colegas
- b) Empresa

10. Tem facilidade em trocar turnos?

- a) Sim
- b) Não

11. Alguma vez teve necessidade de solicitar à empresa para fixar o horário durante um período por motivos pessoais/familiares/saúde/...?

- a) Sim
- b) Não

11.1. Caso tenha respondido SIM a empresa:

- a) Aceitou
- b) Recusou

12. Se tivesse possibilidade de mudar para um horário diurno de segunda a sexta-feira, fá-lo-ia?

- a) Sim, mas só mantendo o salário
- b) Sim, mesmo recebendo menos
- c) Não

13. O que é que contribuiria mais para a sua qualidade de vida, mantendo os turnos rotativos?

- a) Aumento do subsídio de turno
- b) Redução do horário de trabalho
- c) Mais dias de férias

14. Dos seguintes problemas, quais considera que podem ser resultado do seu horário de trabalho?

- a) Insónias
 - b) Falta de qualidade no sono
 - c) Fadiga
 - d) Hipertensão
 - e) Ansiedade
 - f) Dores de cabeça
 - g) Azia
 - h) Dores de estomago
 - i) Alterações de apetite
 - j) Aumento ou perda de peso
 - k) Problemas de estomago ou intestinais
 - l) Nenhum
- Outro. _____

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

(Anexo B)

idade		limitacoes_trabalho			Total
		Às vezes	Muita frequência	Praticamente Sempre	
18 a 24	Observado	3	0	0	3
	Esperado	1.83	1.024	0.1463	3.00
25 a 34	Observado	4	2	2	8
	Esperado	4.88	2.732	0.3902	8.00
35 a 44	Observado	14	4	0	18
	Esperado	10.98	6.146	0.8780	18.00
45 a 54	Observado	4	6	0	10
	Esperado	6.10	3.415	0.4878	10.00
Mais de 55 anos	Observado	0	2	0	2
	Esperado	1.22	0.683	0.0976	2.00
Total	Observado	25	14	2	41
	Esperado	25	14	2	41

Testes χ^2

	Valor	gl	p
χ^2	18.4	8	0.018
Teste Exato de Fisher			0.023
N	41		

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

(Anexo C)

estado_civil		limitacoes_trabalho			Total
		Às vezes	Muita frequência	Praticamente Sempre	
Solteiro	Observado	9	3	1	13
	Esperado	7.93	4.44	0.634	13.0
Casado/União de facto	Observado	16	11	1	28
	Esperado	17.07	9.56	1.366	28.0
Total	Observado	25	14	2	41
	Esperado	25	14	2	41

Testes χ^2

	Valor	gl	p
χ^2	1.20	2	0.547
Teste Exato de Fisher			0.529
N	41		

O impacto do trabalho por turnos/escalas na vida familiar: um estudo de caso no sector ferroviário

(Anexo D)

filhos		limitacoes_trabalho			Total
		Às vezes	Muita frequência	Praticamente Sempre	
Sim	Observado	14	9	1	24
	Esperado	14.6	8.20	1.171	24.0
Não	Observado	11	5	1	17
	Esperado	10.4	5.80	0.829	17.0
Total	Observado	25	14	2	41
	Esperado	25	14	2	41

Testes χ^2

	Valor	gl	p
χ^2	0.317	2	0.853
Teste Exato de Fisher			0.870
N	41		

(Anexo E)

Proporções - \$ regime_turnos_1

Nível	Contagem	Proporção
8h-17h	35	0.8537
16h-24h	2	0.0488
0h-8h	4	0.0976

χ^2 do Ajustamento

χ^2	gl	p
50.1	2	< .001

(Anexo F)

Proporções - \$ possibilidade_mudar_horario_diurno

Nível	Contagem	Proporção
Sim, mas só mantendo o salário	27	0.6585
Sim, mesmo recebendo menos	10	0.2439
Não	4	0.0976

χ^2 do Ajustamento

χ^2	gl	p
20.8	2	< .001

(Anexo G)

Proporções - \$ qualidade_2

Nível	Contagem	Proporção
Mais dias de férias	6	0.146
Redução do horário de trabalho	30	0.732
Aumento do subsídio de turno	5	0.122

χ^2 do Ajustamento

χ^2	gl	p
29.3	2	< .001