

COSTA, Daniela; SILVA, Isabel Soares – Horários de trabalho, satisfação com o horário de trabalho e bem-estar: Uma análise no setor industrial na perspetiva dos trabalhadores e dos seus cônjuges. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 34 (2024) 39-56. ISSN 2182-7419.

HORÁRIOS DE TRABALHO, SATISFAÇÃO COM O HORÁRIO DE TRABALHO E BEM-ESTAR: UMA ANÁLISE NO SETOR INDUSTRIAL NA PERSPETIVA DOS TRABALHADORES E DOS SEUS CÔNJUGES

DANIELA COSTA*

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

ISABEL SOARES SILVA**

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

Resumo

O presente trabalho analisa os impactos do trabalho por turnos ao nível do bem-estar e da satisfação com o horário de trabalho, comparando a perceção de trabalhadores por turnos com a perceção de trabalhadores diurnos assim como a perceção dos respetivos cônjuges. Participaram no estudo 129 trabalhadores e 31 cônjuges. Os trabalhadores por turnos reportaram menor bem-estar e menor satisfação com o horário do que os trabalhadores diurnos. Os cônjuges de trabalhadores por turnos também estavam menos satisfeitos do que os cônjuges de trabalhadores do horário normal. Face aos impactos negativos associados ao trabalho por turnos, cujos resultados o presente estudo reforça, as organizações devem adotar estratégias com vista à melhor adaptação a estes horários.

Palavras-chave: Horários de trabalho, bem-estar, satisfação com horário, setor industrial

Abstract

Work schedules, satisfaction with work schedules and well-being:

An analysis of the industrial sector from the perspective of workers and their partners

This study analyses the impact of shift work on well-being and satisfaction with work schedules, comparing the perception of shift workers with the perception of day workers. 129 workers and 31 partners participated in the study. Shift workers reported lower

* E-mail: id8848@alunos.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4534-2624>

**E-mail: isilva@psi.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2931-7218>

well-being and lower satisfaction with their schedule than day workers. The partners of shift workers were also less satisfied than the partners of day workers. Given the negative impacts associated with shift work, the results of which this study reinforces, organizations should adopt strategies to better adapt to these schedules.

Keywords: Work schedules, well-being, satisfaction with work schedule, industrial sector

Résumé

Horaires de travail, satisfaction à l'égard des horaires de travail et bien-être:

Une analyse dans le secteur industriel du point de vue des travailleurs et de leurs conjoints

Cette étude analyse les impacts du travail posté sur le bien-être et la satisfaction à l'égard des horaires de travail, en comparant la perception des travailleurs postés avec celle des travailleurs de jour et de leurs conjoints. 129 travailleurs et 31 conjoints ont participé à l'étude. Les travailleurs postés ont déclaré un bien-être et une satisfaction moindres à l'égard de leur emploi du temps que les travailleurs de jour. Les conjoints des travailleurs postés sont également moins satisfaits que les conjoints des travailleurs réguliers. Compte tenu des impacts négatifs associés au travail posté, dont les résultats sont confirmés par cette étude, les organisations doivent adopter des stratégies pour mieux s'adapter à ces horaires.

Mots-clés: Horaires de travail, bien-être, satisfaction à l'égard des horaires de travail, secteur industriel

Introdução

Os horários de trabalho têm um papel fundamental na gestão da vida dos indivíduos dado que o tempo que o trabalhador dispensa para o seu trabalho influencia o tempo que o trabalhador tem disponível para as outras esferas da sua vida. De um modo geral, os horários de trabalho tipicamente podem ser diferenciados entre horários de trabalho *standard* e horários de trabalho não-*standard* ou atípicos (Boulin, 1993; Costa, 2003). Os horários de trabalho *standard* tendem a ser definidos como aqueles horários que tipicamente envolvem a laboração diurna de segunda a sexta-feira com folga ao fim de semana. Esta organização temporal permite aos indivíduos manterem a sua orientação diurna (i.e., estarem ativos durante o dia e descansarem durante a noite) e o seu sistema circadiano alinhado pelo ciclo claro/escuro, interna e externamente (i.e. com as variações circadianas do organismo e com as variações do meio externo, respetivamente) (Boulin, 1993; Moore, 1997; Silva, 2012). Por outro lado, os horários de trabalho atípicos tendem a ser definidos como contraponto aos primeiros (ou seja, que se distinguem de algum modo dessa configuração), envolvendo tipicamente a laboração em períodos muito valorizados do ponto de vista familiar e social como os finais de tarde, as noites e/ou os fins de semana (Costa, 2003; Eurofound, 2016). Tais modalidades horárias atípicas, muitas vezes, permitem às

organizações aumentarem o seu tempo operacional até às 24 horas por dia, 7 dias por semana (Costa, 2003). O horário de trabalho por turnos, enquanto modalidade horária atípica, é definido na legislação portuguesa como “qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas” (Artigo 220.º, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro). Segundo dados europeus, o trabalho por turnos é mais comum nos setores da saúde (41%), transportes (33%), indústria (28%) e comércio e hotelaria (28%) (Eurofound, 2016).

O presente trabalho pretende analisar os impactos que o trabalho por turnos tem no bem-estar dos trabalhadores assim como na sua satisfação com o horário de trabalho, quer na perspetiva dos próprios trabalhadores quer na perspetiva dos seus cônjuges; além disso, e partindo dos resultados obtidos, pretende discutir o papel que as organizações poderão desempenhar na minimização dos impactos identificados. Nesse sentido, após o enquadramento teórico, centrado nas consequências do trabalho por turnos, será apresentada a metodologia e os resultados obtidos. No fim, é feita a discussão dos resultados, incluindo estratégias passíveis de minimização dos impactos do trabalho por turnos.

1. Consequências do trabalho por turnos

O trabalho por turnos tem sido associado quer a vantagens quer a desvantagens para os trabalhadores. Ao nível das vantagens, por exemplo, Carneiro *et al.* (2015) identificaram a disponibilidade para tratar de assuntos durante o dia e a flexibilidade de horário como as principais vantagens do sistema de turnos praticado por profissionais do setor da saúde. Em contrapartida, as autoras verificaram que a interferência do trabalho por turnos com a vida familiar e com o sono foram as principais desvantagens elencadas pelos profissionais. De facto, a literatura tem encontrado diversos problemas associados ao trabalho por turnos como problemas de sono (e.g., Costa, 2003), problemas no bem-estar dos trabalhadores (e.g., Backhaus, 2022), problemas a nível familiar e social (e.g., Wöhrmann *et al.*, 2020) e também problemas a nível de variáveis organizacionais como a satisfação profissional (e.g., Bamonde *et al.*, 2020) ou o absentismo (e.g., Dall’Ora *et al.*, 2019). A revisão da literatura de Barth *et al.* (2022), realizada mais recentemente, suportou a associação do trabalho por turnos a diversos impactos para o trabalhador, nomeadamente, a níveis mais elevados de

fadiga, *stress*, problemas de saúde mental e resultados negativos na saúde em geral.

Ao nível da saúde dos trabalhadores, os problemas surgem sobretudo devido ao facto da laboração por turnos, especialmente se envolver o turno da noite, implicar a inversão do ciclo de sono-vigília, a qual, poderá desencadear dessincronização dos ritmos circadianos (Costa, 2003). Focando na variável do bem-estar, a literatura tem demonstrado a existência de uma relação negativa entre o trabalho por turnos e o bem-estar dos trabalhadores. Por exemplo, no estudo de McHugh *et al.* (2020), realizado através de oito *focus group* e 43 entrevistas com trabalhadores do setor industrial norte-americano, o trabalho por turnos tinha um impacto negativo no bem-estar em quatro dos cinco domínios avaliados (“ambiente físico e clima de segurança”, “estado de saúde”, “avaliação e experiência do trabalho” e “casa, comunidade e sociedade”). De salientar que, o trabalho por turnos não tinha impactos negativos apenas ao nível das “políticas e cultura do local de trabalho”, dado que relativamente a este domínio, os trabalhadores consideravam que esta modalidade horária era necessária para o funcionamento da organização e que permitia uma maior remuneração em comparação com o horário normal. Também Suleiman *et al.* (2021) verificaram que os horários de trabalho atípicos, principalmente aqueles que envolviam irregularidade, imprevisibilidade e maior duração, representavam os maiores obstáculos ao bem-estar dos trabalhadores. Outros autores (e.g., Backhaus, 2022; Lim *et al.*, 2020) também têm encontrado essa relação negativa entre o trabalho por turnos e o bem-estar.

Por outro lado, o trabalho por turnos também tem sido associado a uma menor satisfação profissional (e.g., Bamonde *et al.*, 2020; Hulsegge *et al.*, 2020). Por exemplo, no estudo de Silva *et al.* (2012), realizado com 101 trabalhadores por turnos brasileiros, os autores verificaram que quando os trabalhadores trabalhavam há mais de oito anos na organização (e, conseqüentemente, por turnos) tinham uma probabilidade três vezes superior de estarem insatisfeitos com o seu trabalho. No mesmo sentido, quando os trabalhadores estavam insatisfeitos com o tempo dedicado à família, a probabilidade de estarem insatisfeitos com o trabalho era oito vezes maior. Também a nível do horário de trabalho, há certa evidência de que os trabalhadores por turnos, em comparação com os diurnos, tendem a estar menos satisfeitos com o seu horário, podendo essa insatisfação estar relacionada com problemas de saúde física e mental e problemas na vida familiar (e.g., Carneiro *et al.*, 2015; Silva *et al.*, 2017). Prata *et al.* (2013), comparando 490 trabalhadores da indústria eletrónica divididos por quatro

horários de trabalho (turno da manhã fixo, turno da tarde fixo, turno da noite fixo e rotação por diferentes turnos), verificaram que os trabalhadores afetos ao horário de trabalho rotativo apresentavam menor satisfação com o horário de trabalho em comparação com os restantes trabalhadores. Nesse sentido, estas implicações ganham maior relevância dada a interligação entre diversos fatores como consequência do trabalho por turnos. As organizações devem tentar minimizar os impactos do horário de trabalho para melhorar os índices de saúde e bem-estar dos seus trabalhadores, a conciliação trabalho-família e os resultados organizacionais. Por exemplo, no estudo de Hulsegge *et al.* (2020), os trabalhadores por turnos que estavam mais insatisfeitos com o horário de trabalho e que experienciavam maiores impactos do seu horário na vida privada eram os trabalhadores que reportavam maior *burnout* e *distress* em comparação com trabalhadores que não trabalhavam por turnos. Mais recentemente, também Ingram *et al.* (2023) verificaram que os trabalhadores por turnos alocados a horários da sua preferência eram os que reportavam maior *work engagement* e satisfação profissional.

2. Objetivos

Partindo da revisão da literatura anterior e do facto de vários autores (e.g., Silva e Costa, 2023; Sweileh, 2022) apontarem para uma predominância do estudo dos impactos do trabalho por turnos ao nível da saúde dos trabalhadores e utilizando a perspectiva dos próprios trabalhadores, o presente trabalho tem como principais objetivos:

- (i) Analisar o impacto do trabalho por turnos no bem-estar dos trabalhadores por turnos, assim como na satisfação com o seu horário de trabalho, sendo que é esperado que os trabalhadores por turnos reportem valores médios baixos de bem-estar pessoal e de satisfação com o horário de trabalho;
- (ii) Comparar os impactos do trabalho por turnos com os impactos do horário normal de trabalho ao nível das duas variáveis analisadas (bem-estar e satisfação com o horário de trabalho). É esperado que os trabalhadores por turnos reportem menor bem-estar e menor satisfação com o horário de trabalho em comparação com os trabalhadores diurnos;
- (iii) Analisar a perspectiva dos cônjuges/companheiros [de forma a facilitar a leitura do trabalho, os cônjuges/companheiros serão doravante intitulados apenas de cônjuges] de trabalhadores por turnos quanto à satisfação com o horário de trabalho praticado

pelo trabalhador e comparar com a perspetiva dos cônjuges de trabalhadores diurnos. É esperado que os cônjuges de trabalhadores por turnos estejam menos satisfeitos com o horário de trabalho praticado pelo trabalhador do que os cônjuges de trabalhadores diurnos;

(iv) Avaliar o papel do suporte organizacional na gestão dos horários de trabalho por turnos.

As análises anteriormente referidas serão feitas com base numa amostra de participantes afetos ao setor industrial, sendo este setor de atividade, segundo a Eurofound (2016), um dos que tem maior prevalência de trabalho por turnos. De salientar que, os trabalhadores por turnos faziam rotação de turnos (i.e., alternavam entre os turnos da manhã, da tarde e da noite) com trabalho ao fim de semana (i.e., os dias de folga tanto podiam coincidir com o fim de semana como com os dias úteis). Embora tivesse sido interessante detalhar ainda mais a caracterização dos sistemas de turnos envolvidos no estudo, de modo a não comprometer a adesão ao mesmo devido à dimensão do protocolo de investigação, optou-se por limitar a recolha à informação indispensável para efeitos dessa caracterização.

3. Metodologia

3.1. Amostra

No total, participaram no estudo 160 participantes: 129 trabalhadores (80.6%) e 31 cônjuges (19.4%). Os distritos mais representativos foram Braga (25.0%), Leiria (18.8%) e Aveiro (16.3%).

Dos 129 trabalhadores, 80 eram trabalhadores por turnos (62.0%) e 49 trabalhadores diurnos (38.0%). A maioria dos trabalhadores era do sexo masculino (62.0%) e tinham, em média, 41.47 anos (DP = 9.13) (ver Tabela 1).

TABELA 1. DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS, PROFISSIONAIS E FAMILIARES DOS TRABALHADORES EM FUNÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

Variáveis	Trabalhadores por turnos (n = 80)		Trabalhadores diurnos (n = 49)		Total (N = 129)	
	n	%	n	%	n	%
Sexo						
Feminino	55	68.8	25	51.0	80	62.0
Masculino	25	31.2	24	49.0	49	38.0
Idade	41.90 (8.50)		43.41 (10.09)		42.47 (9.13)	
M (DP)*						
Nível de escolaridade						
Ensino Básico	26	32.5	19	38.8	45	34.9
Ensino Secundário	51	63.7	22	44.9	73	56.6
Ensino Superior	3	3.8	8	16.3	11	8.5
Nº anos no horário	15.31 (9.17)		18.39 (13.11)		16.48 (10.89)	
M (DP)*						
Nº anos de união	12.86 (8.25)		16.31 (11.49)		14.17 (9.71)	
M (DP)*						
Nº filhos						
Sem filhos	24	30.0	11	22.5	35	27.1
1 filho	30	37.5	13	26.5	43	33.3
2 ou mais filhos	26	32.5	25	51.0	51	39.5
Idade dos filhos						
Até 6 anos	17	29.8	14	37.8	31	33.0
7 a 12 anos	18	31.6	3	8.1	21	22.3
13 a 18 anos	14	24.6	12	32.5	26	27.7
Mais de 18 anos	8	14.0	8	21.6	16	17.0

* M (média) e DP (Desvio-padrão)

Como se pode verificar na Tabela 1, em média, os trabalhadores estavam a laborar no mesmo horário há 16.48 anos (DP = 10.89) e estavam casados ou a viver em união de facto há 14.17 anos (DP = 9.71). Quanto à idade dos filhos, a faixa etária mais representativa para o total dos trabalhadores era “Até 6 anos” (33.0%).

Por sua vez, quanto aos cônjuges, 14 eram cônjuges de trabalhadores por turnos (45.2%) e 17 eram cônjuges de trabalhadores diurnos (54.8%). A maioria dos cônjuges era do sexo feminino (61.3%), com ensino secundário (35.5%) ou ensino básico (38.7%) e tinham, em média, 41.94 anos (DP = 9.20).

3.2. Instrumentos

Os dados foram recolhidos através de um questionário sociodemográfico, profissional e familiar que pretendia recolher dados como sexo e idade dos participantes, antiguidade no horário de trabalho e número de anos de união; e de três escalas, as quais, serão utilizadas na sua totalidade:

- *Índice do Bem-Estar Pessoal* (versão portuguesa adaptada por Pais-Ribeiro *et al.* (2008)), aplicado aos dois grupos de trabalhadores. Este instrumento pretende avaliar o bem-estar pessoal dos indivíduos relativamente ao nível de vida, saúde, realização pessoal, relações pessoais, segurança nas ruas, pertença à comunidade e segurança no futuro. É constituída por sete itens avaliados numa escala tipo *Likert* de 11 pontos (0 “Totalmente insatisfeito” a 10 “Totalmente satisfeito”), sendo que quanto maior pontuação maior percepção de bem-estar pessoal. Na versão portuguesa, a escala apresenta uma estrutura unidimensional com valor de alfa de *Cronbach* de 0.81;

- *Escala da Satisfação com o Horário de Trabalho*, desenvolvida por Silva (2008), é constituída por quatro itens (e.g., “Comparado com outros, o horário de trabalho que tem é sem dúvida o seu preferido.”) avaliados de 1 “Discordo totalmente” a 5 “Concordo totalmente”, sendo que quanto maior pontuação na escala, maior a satisfação com o horário de trabalho (na versão original foi obtida uma estrutura unifatorial com um alfa de *Cronbach* de 0.89). De salientar que esta escala foi aplicada tanto aos dois grupos de trabalhadores, como aos dois grupos de cônjuges;

- *Escala do Suporte da Empresa*, desenvolvida por Silva (2008), é aplicada apenas aos trabalhadores por turnos, e tem como

objetivo avaliar a percepção do trabalhador face ao suporte da organização na gestão dos horários de trabalho (e.g., “*A sua empresa faz os possíveis para colocar os trabalhadores nos turnos que eles preferem.*”). É uma escala com quatro itens avaliados de 1 “Discordo totalmente” a 5 “Concordo totalmente”, em que quanto maior for a pontuação obtida na escala, maior é a percepção de suporte organizacional (na versão original foi obtida uma estrutura unidimensional com um alfa de *Cronbach* de 0.84).

3.3. Procedimentos

Os dados alvo de análise do presente trabalho integram um Projeto de Doutoramento em Psicologia Aplicada da Escola de Psicologia da Universidade do Minho, projeto esse financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) (SFRH/BD/147176/2019) e com parecer favorável da Comissão de Ética da Universidade do Minho (CEICSH 098/2020). O Projeto tinha como objetivo principal estudar os impactos do horário de trabalho por turnos na vida familiar e social, segundo a perspectiva dos trabalhadores e dos seus familiares (i.e., cônjuges e filhos). Nesse sentido, apenas foram utilizados dados de trabalhadores que estivessem casados ou a viver em união de facto. A divulgação do Projeto foi realizada através do contacto (*email* e telefónico) com inúmeros sindicatos e organizações de diversos setores de atividade incluindo o setor industrial, alvo de análise neste estudo. Durante o contacto com estas organizações era apresentada uma página *web* criada para melhor explicitar o Projeto e ajudar na divulgação dos questionários *online*. De salientar que todos os questionários, na primeira parte, continham um consentimento informado, explicitando os objetivos do estudo, condições de participação no estudo e questões relativas à confidencialidade e ao anonimato dos dados. Os participantes só poderiam avançar no preenchimento do questionário caso dessem o seu consentimento de participação no estudo. Os dados foram recolhidos, a nível nacional, entre julho de 2021 e agosto de 2022.

Os dados foram analisados com recurso ao *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM® SPSS®, versão 28.0). De salientar que devido ao número reduzido de participantes em alguns grupos e, ao facto dos pressupostos para realização de testes paramétricos não se cumprirem em todas as análises, nas análises apresentadas no ponto seguinte optou-se pela utilização de testes não-paramétricos.

4. Resultados

Ao nível do bem-estar pessoal, numa escala tipo *Likert*, compreendida entre 0 e 10 pontos, em média, os trabalhadores por turnos pontuaram em 4.62 (DP = 2.22), enquanto os trabalhadores diurnos pontuaram em 7.45 (DP = 1.65). Para os trabalhadores por turnos, a realização pessoal era a área com a qual estavam menos satisfeitos (M = 3.98; DP = 2.86), seguida da segurança no futuro (M = 3.99; DP = 2.78) e da saúde (M = 4.33; DP = 2.81), em sentido inverso a segurança nas ruas era a área com maior pontuação média (M = 6.03; DP = 2.90). Por sua vez, ao nível da satisfação com o horário de trabalho e, tendo em conta a escala de 1 a 5 pontos utilizada, em média, os trabalhadores por turnos pontuaram 1.88 (DP = 0.81) ao passo que os trabalhadores diurnos pontuaram 4.06 (DP = 0.90).

Para testar as diferenças entre os dois horários de trabalho do ponto de vista estatístico ao nível do bem-estar pessoal e da satisfação com o horário de trabalho foram realizados testes não-paramétricos de *Mann-Whitney* (ver Tabela 2).

TABELA 2. TESTE DE DIFERENÇAS ENTRE TRABALHADORES POR TURNOS E TRABALHADORES DIURNOS

Variáveis	Trabalhadores por turnos	Trabalhadores diurnos	U
	Ordem média	Ordem média	
Bem-estar Pessoal	48.16	92.49	613.00***
Satisfação com Horário de Trabalho	42.71	101.40	176.50***

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

Há diferenças estatisticamente significativas ao nível do bem-estar pessoal e da satisfação com o horário de trabalho em função do horário de trabalho, sendo que os trabalhadores por turnos reportam menor bem-estar pessoal e menor satisfação com o horário de trabalho do que os trabalhadores diurnos.

Os resultados obtidos também indicam diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos de cônjuges ao nível da satisfação com o horário de trabalho, $U = 0.50$, $p < .001$. Os cônjuges de trabalhadores por

turnos (ordem média = 7.54) reportam menor satisfação com o horário de trabalho do trabalhador do que os cônjuges de trabalhadores diurnos (ordem média = 22.97).

De modo a aprofundar a análise, foram ainda obtidas as correlações entre as variáveis consoante o tipo de horário de trabalho (Tabela 3) e analisadas as diferenças em função do sexo dos trabalhadores e da antiguidade no horário atual.

TABELA 3. RELAÇÃO ENTRE BEM-ESTAR PESSOAL, SATISFAÇÃO COM HORÁRIO E SUPORTE DA EMPRESA

Variáveis	Trabalhadores por turnos			Trabalhadores diurnos	
	Bem-estar Pessoal	Satisfação com Horário de Trabalho	Suporte da Empresa	Bem-estar Pessoal	Satisfação com Horário de Trabalho
Bem-estar Pessoal	(.91)			(.90)	
Satisfação com Horário de Trabalho	.462***	(.82)		.675***	(.93)
Suporte da Empresa [†]	.435***	.608***	(.83)	---	---

[†]A variável "Suporte da Empresa" apenas foi aplicada aos trabalhadores por turnos.

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

Como se pode observar na Tabela 3, todas as correlações são estatisticamente significativas e no sentido esperado. Com efeito, em ambos os tipos de horário, a satisfação com o horário de trabalho está correlacionada de modo positivo com o bem-estar pessoal. No caso dos trabalhadores por turnos, o suporte da empresa na gestão dos horários de trabalho também se relacionou positivamente com o bem-estar pessoal e com a satisfação com o horário de trabalho. Assim, quanto maior o suporte percebido por parte da organização na gestão dos horários de trabalho, maior bem-estar reportado pelos trabalhadores e maior satisfação com o seu horário.

No grupo dos trabalhadores por turnos, foram ainda encontradas diferenças estatisticamente significativas ao nível do bem-estar pessoal em função do sexo, $U = 480.50$, $p < .05$. Os homens (ordem média – 44.26) reportam maior bem-estar pessoal do que as mulheres (ordem média – 32.22). Estas diferenças também foram encontradas ao nível da satisfação com o horário de trabalho, $U = 499.50$, $p < .05$. Os homens (ordem média

– 43.92) reportam maior satisfação com o horário de trabalho do que as mulheres (ordem média – 32.98). Por outro lado, o número de anos no horário atual estava negativamente relacionado com o bem-estar dos trabalhadores por turnos, $r_s = -.260$, $p < .05$ e com a satisfação com o horário de trabalho, $r_s = -.228$, $p < .05$. Ou seja, há quanto mais anos os trabalhadores por turnos se encontrarem no mesmo horário de trabalho, menor bem-estar pessoal e satisfação com o horário de trabalho é reportada. Por sua vez e, em sentido inverso, no grupo dos trabalhadores diurnos, foi encontrada apenas uma relação positiva entre o bem-estar pessoal e o número de anos no horário atual, $r_s = .285$, $p < .05$. Ou seja, quanto mais anos no horário atual maior bem-estar pessoal é percebido pelos trabalhadores diurnos.

5. Discussão

Os resultados apontam para a existência de impactos negativos do horário de trabalho por turnos no bem-estar pessoal dos trabalhadores e na satisfação com o seu horário de trabalho. Com efeito, a comparação entre horários apontou para a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos em ambas as variáveis. Estes resultados são consistentes com as evidências encontradas por outros autores como Bamonde *et al.* (2020), Backhaus (2022) ou Hulsegge *et al.* (2020).

A diminuição do bem-estar pessoal associada ao trabalho por turnos encontrada no presente trabalho pode ser justificada pelo facto de entre as várias áreas analisadas, a realização pessoal, a segurança no futuro e a saúde dos trabalhadores serem cotadas com menores valores. Como observado no estudo de Prata *et al.* (2013), os trabalhadores por turnos rotativos eram os trabalhadores que relatavam mais problemas de sono, sendo que estes problemas estavam positivamente correlacionados com mais problemas digestivos, menor robustez psíquica, menor satisfação com a vida familiar e social e menor satisfação com o horário de trabalho. Ou seja, quando os trabalhadores por turnos reportam mais queixas ao nível da saúde física, a probabilidade de reportarem mais queixas de saúde mental, bem-estar ou satisfação com os papéis desempenhados é maior. No mesmo sentido, a menor satisfação com o horário de trabalho relatada por trabalhadores por turnos também pode ser justificada por estas interligações entre variáveis. Por exemplo, Carneiro *et al.* (2015) verificaram que a saúde física, a saúde psicológica, a conciliação com a vida fora da organização e a satisfação com o horário de trabalho estavam relacionadas positivamente entre si. E, de facto, também no presente trabalho foram encontradas correlações positivas entre

o bem-estar pessoal e a satisfação com o horário. Por outro lado, a utilização da perspectiva dos cônjuges permitiu perceber que as consequências do horário de trabalho não se limitam apenas aos próprios trabalhadores, dado que os cônjuges de trabalhadores por turnos reportaram menor satisfação do que os cônjuges de trabalhadores diurnos.

Face às implicações derivadas dos resultados encontrados, torna-se importante que as organizações desenvolvam um papel mais ativo na minimização dos impactos do trabalho por turnos, pois como encontrado neste trabalho o suporte organizacional pode ajudar a aumentar o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores. Por exemplo, no estudo de Baek *et al.* (2022), os autores verificaram que o apoio organizacional auxiliava na manutenção de um clima organizacional adequado, assim como no desenvolvimento de relações interpessoais positivas e melhoria dos distúrbios de sono. Também Carneiro *et al.* (2015), encontraram relações positivas entre suporte organizacional e conciliação com a vida fora da organização e a satisfação com o horário de trabalho. Este suporte organizacional pode passar sobretudo pela maior flexibilidade dos horários de trabalho e pela gestão conjunta dos mesmos. De facto, o trabalhador pode (e deve) ter um papel ativo na gestão do seu próprio horário de trabalho, pois tal como encontrado por Moradi *et al.* (2014), os trabalhadores que escolhiam voluntariamente o seu horário estavam mais satisfeitos do que aqueles que eram forçados a trabalhar por turnos. Também Ingram *et al.* (2023), como descrito anteriormente, verificaram que quando o trabalhador tinha controlo face ao seu horário de trabalho e desempenhava as suas funções no horário da sua preferência, o *work engagement* e a satisfação profissional aumentavam. Com base nestas evidências, o suporte organizacional direcionado para a gestão dos horários de trabalho, além de poder permitir a melhoria das variáveis do ponto de vista do indivíduo, pode ajudar também a minimizar os impactos a nível da vida familiar, incluindo o seu “contágio” junto dos restantes membros do agregado familiar.

De salientar que na leitura destes resultados, deve ter-se em conta as suas principais limitações como o desenho transversal, o número reduzido de participantes, em especial nos dois grupos de cônjuges, e a homogeneidade do grupo profissional. Em estudos futuros, poder-se-á tentar maximizar o número da amostra e alargar o estudo a outros grupos profissionais. Não obstante, a utilização da perspectiva de terceiros pode ser um impulsionador para o estudo da temática.

Conclusão

O trabalho por turnos pode ter impactos negativos no bem-estar pessoal dos trabalhadores, assim como na satisfação com o seu próprio horário de trabalho. Estas evidências ganham maior relevo quando os impactos do horário de trabalho parecem extrapolar os restantes membros do agregado familiar como visto no presente trabalho, em que também os cônjuges reportaram a insatisfação face ao horário de trabalho praticado pelos trabalhadores por turnos em comparação com os cônjuges dos trabalhadores diurnos. Nesse sentido, as organizações podem (e, na nossa perspetiva, devem) ter em conta algumas estratégias como aumentar a flexibilidade dos horários de trabalho com vista à diminuição destes impactos do trabalho por turnos.

Agradecimentos

Os autores manifestam o seu agradecimento a todos os participantes do presente trabalho e às entidades que colaboraram na divulgação do Projeto, bem como aos revisores da revista que contribuíram para melhorar a qualidade do manuscrito apresentado.

Referências

- BACKHAUS, Nils – Working time control and variability in Europe revisited: Correlations with health, sleep, and well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Em linha]. 19:22 (2022). Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph192214778>. ISSN 1660-4601.
- BAEK, Jihyun; KI, Jison; RYU, Jaegum; SMI, Choi-Kwon – Relationship between occupational stress, sleep disturbance, and presenteeism of shiftwork nurses. *Journal of Nursing Scholarship* [Em linha]. 54:5 (2022) 631-638. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jnu.12766>. ISSN 1547-5069.
- BAMONDE, João; PINTO, Cristiano; SANTOS, Pedro; COUTO, Germano – O Impacto do trabalho por turnos na saúde dos enfermeiros: Revisão integrativa. *Revista de Investigação & Inovação em Saúde* [Em linha]. 3:2 (2020) 101-110. Disponível em: <https://doi.org/10.37914/riis.v3i2.85>. ISSN 2184-1578.
- BARTH, Jennifer; GREENE, Jennifer A; GOLDSTEIN, Judah; SIBLEY, Aaron – Adverse health effects related to shift work patterns and work schedule tolerance in emergency medical services personnel: A scoping review. *Cureaus – Journal of Medical Science* [Em linha]. 14:4 (2022). Disponível em: <https://doi.org/10.7759/cureus.23730>. ISSN 2168-8184.

- BOULIN, Jean-Yves – The social organization of time. *Futures* [Em linha]. 25:5 (1993) 511-520. [Consult. 23 Out. 2023]. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0016-3287\(93\)90093-9](https://doi.org/10.1016/0016-3287(93)90093-9). ISSN 1873-6378.
- CARNEIRO, Luísa; SILVA, Isabel Soares – Trabalho por turnos e suporte do contexto organizacional: Um estudo num centro hospitalar. *International Journal on Working Conditions* [Em linha]. 9 (2015) 142-160. Disponível em: https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_Carneiro&Silva_p.142-160.pdf. ISSN 2182-9535.
- COSTA, Giovanni – Shift work and occupational medicine: An overview. *Occupational Medicine* [Em linha]. 53:2 (2003) 83-88. Disponível em: <https://academic.oup.com/occmed/article/53/2/83/1519776>. ISSN 0885-114X.
- DALL'ORA, Chiara; BALL, Jane; REDFERN, Oliver; RECIO-SAUCEDO, Alejandra; MARUOTTI, Antonello; MEREDITH, Paul; GRIFFITHS, Peter – Are long nursing shifts on hospital wards associated with sickness absence? A longitudinal retrospective observational study. *Journal of Nursing Management* [Em linha]. 27:1 (2019) 19-26. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jonm.12643>. ISSN 1365-2834.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS [Eurofound] – *Sixth European Working Conditions Survey - Overview report*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2016. ISBN 9789289715966.
- FERRI, Paola; GUADI, Matteo; MARCHESELLI, Luigi; BALDUZZI, Sara; MAGNANI, Daniela; DI LORENZO, Rosaria – The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: A comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Management and Healthcare Policy* [Em linha]. 9 (2016) 203-211. Disponível em: <https://doi.org/10.2147/RMHP.S115326>. ISSN 1179-1594.
- HULSEGGE, Gerben; VAN MECHELEN, Willem; PROPER, Karin I.; PAAGMAN, Heleen; ANEMA, Johannes R. – Shift work, and burnout and distress among 7798 blue-collar workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* [Em linha]. 93 (2020) 955-963. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01536-3>. ISSN 1432-1246.
- INGRAM, William; MURPHY, Kevin; WEINLAND, Jeffrey – The moderating effect of hotel shift work on the relationship between employee work engagement and job satisfaction. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* [Em linha]. 22:2 (2023) 239-265. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/15332845.2023.2154029>. ISSN 1533-2853.
- LIM, Yin Cheng; HOE, Victor C. W.; DARIUS, Azlan; BHOO-PATHY, Nirmala –

- Association between night-shift work, sleep quality and health-related quality of life: A cross-sectional study among manufacturing workers in a middle-income setting. *BMJ Open* [Em linha]. 10:9 (2020). Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034455>. ISSN 2044-6055.
- MCHUGH, Megan; FARLEY, Diane; RIVERA, Adovich S. – A qualitative exploration of shift work and employee well-being in the US manufacturing environment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* [Em linha]. 62:4 (2020) 303-306. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001823>. ISSN 1536-5948.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL – Lei n.º 7 de 12 de Fevereiro de 2009, *Código de Trabalho – I Série*. [Consult. 23 Out. 2023]. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>.
- MOORE, Robert – Circadian rhythms: Basic neurobiology and clinical applications. *Annual Review of Medicine* [Em linha]. 48 (1997) 253-266. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev.med.48.1.253>. ISSN 1545-326X.
- MORADI, Saber; FARAHNAKI, Zahra; AKBARZADEH, Arash; GHARAGOZLOU, Faramarz; POURNAJAF, Abdolhessein; ABBASI, Ali Mohammad; OMIDI, Leila; HAMI, Mahsa; KARCHANI, Mohsen – Relationship between shift work and job satisfaction among nurses: A Cross-sectional study. *International Journal of Hospital Research* [Em linha]. 3:2 (2014) 63-68. Disponível em: https://ijhr.iums.ac.ir/article_6116.html. ISSN 2322-2085.
- PAIS-RIBEIRO, José Luís; CUMMINS, Robert – O bem-estar pessoal: Estudo de validação da versão portuguesa da escala. In LEAL, Isabel; PAIS-RIBEIRO, José Luís; SILVA, Isabel; MARQUES, Susana (Eds.) – *Actas do 7º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde* [Atas]. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 2008, p. 505-508. Disponível em: https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=14792. ISBN 9789728400828.
- PRATA, Joana; SILVA, Isabel Soares – Efeitos do trabalho em turnos na saúde e em dimensões do contexto social e organizacional: Um estudo na indústria eletrônica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* [Em linha]. 13:2 (2013) 141-154. ISSN 1984-6657.
- SILVA, Amanda Aparecida; MARQUEZE, Elaine Cristina; ROTENBERG, Lúcia; FISCHER, Frida Marina; CASTRO MORENO, Claudia Roberta – Shift workers in electrical systems control rooms: Job satisfaction and work ability. *Sleep Science* [Em linha]. 5:2 (2012) 49-55. ISSN 1984-0659.
- SILVA, Isabel Soares – *Adaptação ao trabalho por turnos*. Braga: Universidade do Minho, 2008. Tese de Doutoramento em Psicologia - Psicologia do Trabalho e

- das Organizações. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/7723>.
- SILVA, Isabel Soares – *As condições de trabalho no trabalho por turnos*. 1.ª ed. Lisboa: Climepsi Editores, 2012. ISBN 9789727963317.
- SILVA, Isabel Soares; COSTA, Daniela – Consequences of shift work and night work: A literature review. *Healthcare* [Em linha]. 11:10 (2023). Disponível em: <https://doi.org/10.3390/healthcare11101410>. ISSN 2227-9032.
- SILVA, Isabel Soares; KEATING, José; COSTA, Daniela – Impacts of shift work: A study in textile companies in Portugal. *International Journal of Occupational and Environmental Safety* [Em linha]. 1:1 (2017) 69-78. Disponível em: https://doi.org/10.24840/2184-0954_001.001_0007. ISSN 2184-0954.
- SULEIMAN, Adekemi; DECKER, Ragan; GARZA, Jennifer; LAGUERRE, Rick; DUGAN, Alicia; CAVALLARI, Jennifer – Worker perspectives on the impact of nonstandard workdays on worker and family wellbeing: A qualitative study. *BMC Public Health* [Em linha]. 21:1 (2021) 1-12. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12265-8>. ISSN 1471-2458.
- SWEILEH, Waleed M. – Analysis and mapping of global research publications on shift work (2012–2021). *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* [Em linha]. 17:1 (2022). Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12995-022-00364-0>. ISSN 1745-6673.
- WÖHRMANN, Anne Marit; MÜLLER, Grit; EWERT, Kathrin – Shift work and work-family conflict: A systematic review. *Sozialpolitik.ch* [Em linha]. 3:2 (2020). Disponível em: <https://doi.org/10.18753/2297-8224-165>. ISSN 2297-8224.

- Receção: 01.11.2023

- Aprovação: 12.07.2024

