



CATÓLICA

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA | PORTO
Faculdade de Educação e Psicologia

**TRABALHO POR TURNOS DEFINIDOS NO FEMININO:
QUE DESAFIOS NA CONCILIAÇÃO DA VIDA
PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL?**

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção
do grau de Mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações -

Ana Oliveira Costa



CATÓLICA
UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA | PORTO
Faculdade de Educação e Psicologia

TRABALHO POR TURNOS DEFINIDOS NO FEMININO:
QUE DESAFIOS NA CONCILIAÇÃO DA VIDA
PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL?

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção
do grau de Mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações -

Trabalho efectuado sob a orientação de

Professor Doutor António Fonseca

Mestre Liliana Cunha

Ana Oliveira Costa

Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

Nota: Esta dissertação não foi escrita ao abrigo do novo acordo ortográfico.

Agradecimentos

Apesar da intenção de continuar a aprender ao longo de toda a vida, o percurso académico como ele é culmina aqui, com a produção desta dissertação. A forma como conduzi esta investigação traz consigo tudo aquilo que sou e que aprendi e as pessoas que me acompanharam neste amadurecimento pessoal e profissional. A todos estes dedico o meu, *obrigada*.

O meu primordial e profundo agradecimento vai para as trabalhadoras do Pingo Doce que dedicaram o seu *tempo* para comigo partilharem a sua experiência de vida no trabalho e vida pessoal, intimidades nem sempre de fácil expressão. As equipas de gerência das lojas devo também o meu agradecimento pela forma como sempre se mostraram disponíveis para me receber, ensinar e disponibilizar os recursos que me permitiram o enriquecimento deste estudo.

Ao Grupo Jeronimo Martins, o meu *muito obrigada* pela possibilidade que me conferiram de realizar a dissertação juntos dos seus colaboradores. Em especial, a Dra. Sandra Cruz, Dra. Teresa Tavares e Dra. Augusta Goncalves a quem devo tanto pelo impulso que constituíram na minha aprendizagem. Lembrar-me-ei sempre do apoio de quem presenciou o nascer da minha trajectória profissional.

O meu agradecimento à Dra. Marina Nunes, por ter dispensado o seu tempo para me facultar todo o saber respeitante ao ISA – Inventário do Sistema de Actividades - para que assim pudéssemos dar continuidade a aplicação deste instrumento.

À Professora Liliana Cunha dedico o meu, *muito obrigada*, pela orientação em todos os sentidos ao nível académico. Foi através do seu olhar sempre minucioso, capaz de atravessar o visível da actividade profissional que me encontrei com a Psicologia do Trabalho, através da transmissão de ideais e ainda pelo crédito que sempre depositou inspiração na construção.

Aos restantes professores do Mestrado de Psicologia do Trabalho e das Organizações, Professora Joana Fernandes e Professor Eduardo Oliveira segue também o *meu obrigada* por terem contribuído grandemente na minha formação.

Não posso deixar de dedicar um enorme *obrigada* às *mulheres* sangue do meu sangue que me fizeram pessoa: Nani, a mãe, pela segurança, protecção e admiração oferecidas todos os dias sem excepção, Lelé, a avó que me criou e me encheu de histórias, e Pi, irmã que é vida e presença intemporal na minha existência.

E ainda, ao *homem* que ao nosso lado adora em silêncio, brinca e ri ou em modo observador nos acompanha e a quem devo tanto da herança genética que constrói a minha personalidade. Pai, obrigada!

À família que escolhi para comigo seguir nesta viagem dedico mais do que um agradecimento mas também a minha paixão e fonte de inspiração pelas questões de *género*: à Márcia, pela forma como sempre, tão bem, tem os pés assentes na terra e segue os seus princípios; à Ana, pela forma cúmplice e apegada com que trata os seus e, designadamente, a mim; à Rita, pela nitidez de espírito, pela forma lutadora com que enfrenta a vida; à Miriam, pela naturalidade com que é graciosa com as pessoas, pela empatia que sempre me transmitiu; à Renata, pela forma audaz com que questiona a vida e as pessoas, pela incondicionalidade; à Joana, pela combinação de sensibilidade e carácter irreverente espelhados nas expressões faciais que a tornam tão singular; à Catarina, pela forma como artisticamente junta imagens e frases, músicas e pessoas, lugares e momentos, e torna a vida tão mais preenchida de cor. Obrigada, minhas *maravilhosas*.

Ao Jr. pela forma natural como me conferiu o seu *tempo* como se fosse meu também, contribuindo grandemente para a preservação da minha saúde mental nas fases de nula inspiração ao longo da produção da tese. Obrigada por isto, e por me fazer acreditar que *homens e mulheres*, todos somos, seres humanos.

Resumo

Inserida na linha de investigação sobre género e trabalho este estudo realça as circunstâncias vivenciais exigidas às mulheres no âmbito da esfera profissional e privada quando estão sujeitas a horário de trabalho por turnos (fixos e rotativos). Pretende-se através das trabalhadoras do sector da distribuição salientar as implicações subjacentes às tentativas diárias de conciliação trabalho-família. Para tal, desenvolveu-se uma pesquisa que conta com uma amostra feminina que privilegia a metodologia qualitativa em prol da valorização dos discursos de trajectos de vida distintos, observações da actividade e diálogos informais. Tornou-se claro a partir deste estudo a necessidade constante das trabalhadoras readaptarem a sua vida pessoal de forma a dar resposta às exigências face à imprevisibilidade do horário por turnos (maioritariamente, rotativos). Realça-se a expressão do sentimento de afastamento familiar e social sendo considerando-se este o custo mais elevado.

Palavras-chave: género, horário, trabalho por turnos, conciliação trabalho-família.

Abstract

Concerning to gender and work research this study highlights the experimental circumstances required the women in the professional and private sphere when subjected to hours of shift work (fixed and rotary). It is intended through the distribution sector workers identify the implications of the daily effort of manage work-life balance. To this end, was developed a survey that has an exclusive female sample that privileges qualitative methodology in favor of the appreciation of the discourses of different experiential journeys, observations of the professional activity and informal dialogues. It became clear from this study the constant need to readjust their working life because all of the demands of an unpredictable shift work. Thus, it is frequent the expression of the feeling of family and social withdrawal which is the most evident damage to the female workers.

Key-words: gender, schedule, shift work, work-life balance.

Índice Geral

Índice de Quadros	7
Índice de Gráficos	7
Índice de Anexos	7
Lista de Abreviaturas	8
Capítulo I – Introdução	9
1. Enquadramento geral do tema	10
2. Pertinência e actualidade do estudo	12
2.1 Rumo à igualdade	12
2.2 Os tempos de trabalho em Portugal	13
2.3 O contexto de investigação – Grupo Jerónimo Martins	13
2.4 Apresentação sumária da dissertação	14
Capítulo II – Enquadramento teórico	15
1. Uma questão de género...	15
2. Tempo de trabalho...por turnos	17
3. Conciliação da vida profissional com a vida pessoal	19
Capítulo III – Metodologia	22
1. Questões de investigação	22
2. Participantes	23
3. Análise da Actividade em contexto real de trabalho	26
4. Entrevistas e ISA	27
5. Procedimentos: recolha de dados e tratamento de dados	30
Capítulo V – Resultados	32
Capítulo VI – Discussão de resultados	44
Capítulo VII – Conclusões	50
Referências Bibliográficas	54

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Caracterização da amostra: dimensões associadas à vida pessoal	25
Quadro 2: Caracterização da amostra: dimensões associadas à vida profissional	25
Quadro 3: ISA: vida profissional	28
Quadro 4: ISA: vida pessoal-social	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Sequência de momentos de entrevista e aplicação do ISA	27
Figura 2: ISA Profissional (itens considerados <i>sem interesse</i>)	41
Figura 3: ISA Profissional (itens considerados <i>mais importante</i>)	42
Figura 4: ISA Pessoal-Social (itens considerados <i>mais importante</i>)	43
Figura 5: Tempo de lazer satisfatório	46
Figura 6: Prestação de Cuidados aos filhos	47
Figura 7: Realização de Tarefas domésticas	47

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Guião de entrevista	59
Anexo 2: Ficha de caracterização das colaboradoras	62
Anexo 3: Ficha de descrição de actividades	63

LISTA DE ABREVIATURAS

Comissão para a Igualdade de Género	CIG
Direcção de Recursos Humanos	DRH
Escola de Formação Jerónimo Martins	EFJM
Gestora Operacional de Recursos Humanos	GORH
Grupo Jerónimo Martins	GJM
Inventário do Sistema de Actividades	ISA
Pingo Doce	PD
Psicologia do Trabalho e das Organizações	PTO
Recursos Humanos	RH
Região 1	R1

CAPÍTULO I | INTRODUÇÃO

Importa, em primeira instância, adoptar um *pensamento de historicidade* e fazê-lo leva-nos a admitir uma clara divisão do trabalho em função do género. O trabalho *stricto sensu*, no sentido de “actividade remunerada no quadro de sociedades mercantis e de direito” (Schwartz, 1997 p.22, tradução livre). Tal, permite a compreensão de que a dimensão *trabalho* começa por estar totalmente associada ao homem enquanto as questões familiares e domésticas apareciam sempre atribuídas à mulher (Duby & Parrot, 1991). Por isto, no início, as mulheres aparecem timidamente, associadas aos trabalhos da tecelagem e das agulhas por contraposição às máquinas e ferramentas a que aparecem associados os homens (Schweitzer, 2003). Daí em diante, as mulheres começaram a assumir uma presença cada vez mais activa no mercado de trabalho de tal forma que hoje há mulheres que andam de lado para lado, muitas vezes, com filhos... mulheres que correm e se apressam...para chegar onde? (Núncio, 2008). De facto, a actualidade obriga a que as mulheres desempenhem uma multiplicidade de papéis sociais e esta tarefa pode representar mais do que uma gestão apertada do tempo como também um desafio a cada hora do dia.

Assim, mais do que a pertinência académica que poderá ter um estudo na linha de investigação sobre género e trabalho a escolha desta temática baseia-se também numa motivação pessoal para aprofundar o conhecimento das especificidades do trabalho no feminino, da organização do trabalho e do tempo de trabalho das mulheres no sector dos serviços à luz da Psicologia do Trabalho num contexto em que se verifica um desvio entre os discursos e práticas que importa conhecer melhor no que respeita às oportunidades e condições de trabalho. Ao mesmo tempo, a análise do ponto de vista dos horários por turnos constitui um elemento fulcral uma vez que as novas formas de organização de trabalho *atípicas* têm vindo a assumir um peso crescente nas empresas europeias e nacionais.

Neste seguimento, importa identificar que o objectivo central deste estudo é dar continuidade às investigações que têm vindo a ser desenvolvidas na linha em que se analisa o trabalho e a conciliação com a vida fora do trabalho tendo em conta uma perspectiva de género. Espera-se, sobretudo, realçar os constrangimentos mais evidenciados pelas trabalhadoras relativamente à conciliação bem como as estratégias que utilizam e os custos que lhes estão subjacentes. Interessa ainda perceber a existência ou não de diferenças entre estes aspectos integrando as variantes de turnos fixos e turnos

rotativos. Ambiciona-se portanto, compreender e dar visibilidade ao impacto da conciliação trabalho-família para as trabalhadoras num grupo profissional caracterizado por horários que exigem rotatividade e imprevisibilidade. Tendo isto por base, valoriza-se o enfoque nos participantes do sexo feminino, sendo que são sobretudo mulheres as protagonistas da actividade profissional no sector retalhista, estabelecendo como variáveis na gestão da conciliação trabalho-família a parentalidade, analisando indivíduos com um ou mais filhos; o estado civil, com a inclusão de mulheres casadas e solteiras; o tipo de turno, fixo ou rotativo (quando rotativo, a consideração da frequência de mudança dos turnos); a idade dos filhos, crianças em idades mais tenras ou crianças mais crescidas.

1. Enquadramento geral do tema

No domínio deste estudo, é fundamental observar o que foi citado ao nível da Constituição da República Portuguesa, respeitante ao direito dos trabalhadores:

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

(...) b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (...). (Constituição da República Portuguesa, Artigo 59.º - direitos dos trabalhadores, 2005, p.19)

Estes pressupostos são complementados com as leis respeitantes à igualdade e não discriminação previstas pelo Código do Trabalho:

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, a formação, e promoção ou carreiras profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo (...). (Gonçalves & Alves, 2009, p.57)

A nível nacional são já alguns os organismos e instituições cuja actuação e cujas informações poderão ser esclarecedoras tendo em conta as normas acima dispostas. A CIG é um mecanismo governamental inserido no Gabinete da Secretária de Estado da Igualdade e pretende a execução de políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género. Torna-se pertinente salientar que a percentagem da remuneração feminina em relação à masculina em quadros superiores é de 70,9% não muito díspar do valor que as profissões menos qualificadas apresentam: 89,4%. No que respeita à área familiar é ainda apresentado o Plano “100 compromissos para uma política de família” (2004-2006) cujo intuito é promover acções que possam dar resposta a diferentes estruturas familiares focando, portanto, «a conjugalidade e a parentalidade, a infância, a juventude e a velhice, o trabalho e o lazer, a educação e a cultura e a economia e o desenvolvimento social» (Canço & Santos, 2009, p. 107). É relevante ainda mencionar que no que respeita à conciliação da vida profissional com a vida privada fazendo alusão ao fenómeno português:

A maioria das mulheres trabalha a tempo inteiro. No entanto, o modelo social dominante continua a atribuir às mulheres a principal responsabilidade pelos cuidados e pelo trabalho prestados no âmbito da família, e aos homens a principal responsabilidade pelo trabalho profissional. Esta situação tem como consequência um peso excessivo de responsabilidades familiares e profissionais sobre as mulheres, dificultando as suas opções profissionais e pessoais (...). (Canço & Santos, 2009, pg.121).

No seguimento do uso do tempo, Cruz (2003) realça ainda a preocupação de distinguir os tempos da vida do indivíduo dada a estandardização do tempo nas sociedades desenvolvidas e este ser muitas vezes um determinante. Assim, convém frisar que os indivíduos gerem a sua vida em função do tempo de trabalho formal e do tempo de não-trabalho. O primeiro relaciona-se intimamente com o trabalho constituído por tarefas relacionadas com a produção e que pressupõem uma remuneração; o segundo surge numa lógica não-produtiva sendo portanto, um elemento complementar. Ambos coexistem e relacionam-se, sendo que os tempos de trabalho exercem uma função estruturante na organização da vida, ao mesmo tempo que as exigências de qualidade dos tempos de vida privada influenciam igualmente a vida profissional (Martinez, 2010).

Determinadas organizações de trabalho atípicas, particularmente, o trabalho por turnos que envolve a sucessão de equipas de trabalho de modo a prolongar o período de laboração de uma dada organização (incluindo até às 24 horas diárias, 365 dias por ano), (Costa, 2009) poderão agravar esta gestão dos contextos de vida no feminino.

2. Pertinência e actualidade do estudo

2.1 Rumo à igualdade

A sociedade contemporânea, nomeadamente, o espaço europeu, reforça esta linha de análise, na medida em que permanece o enfoque na luta contra as desigualdades de género salientando-se como desafio actual (1) combater estereótipos de género que permitam minimizar lacunas persistentes no mercado de trabalho que se podem traduzir na transmissão a crianças e jovens de modelos de papéis de homens e mulheres na sociedade não estereotipados; (2) formar e sensibilizar no local de trabalho com a finalidade de eliminar preconceitos de género e, assim, mudar a cultura que atribui papéis e capacidades a homens e mulheres; (3) na comunicação social, principalmente, através da publicidade que pode emitir imagens e conteúdos não-esterotipados (European Commission, 2009).

No entanto, estas orientações apresentadas sob a forma de grandes princípios ou normas não são suficientes para alterar o cenário actual. Estas questões têm expressão singular no contexto actual e carecem de análise antes que seja possível a proposta de eventuais alterações.

De facto, apesar de todas as mudanças sociais que têm vindo a acontecer recentemente, nomeadamente, com a entrada massiva da mulher no mercado de trabalho, a partir da década de finais da década de 70 e início de 80, e de que falam a maior parte dos estudos neste âmbito, é preciso perceber que a divisão de papéis está cravada num passado não tão remoto assim e, portanto, as mudanças apreciam-se lentas e, muitas vezes, controversas. Efectivamente, isto é visível porque a concepção de trabalho no feminino apresenta desenvolvimentos constantes e significativos sendo que tal também conduz a um sem número de polémicas e problemáticas que devem ser estudadas tendo em vista a intervenção e melhoria das condições efectivas de exercício profissional.

2.2 Os tempos de trabalho em Portugal

Em Portugal, relativamente à conciliação trabalho-família faz sentido observar alguns dados apresentados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) que enunciam que em 2008, 94,0% da assistência a menores foi prestada por mulheres. Ao mesmo tempo, a percentagem de cuidados prestados por indivíduos do sexo masculino quase duplicou face a 1999 (6,0% em 2008 contra 3,1% em 1999), mas, ainda assim, apresenta-se bastante reduzida comparativamente com a percentagem feminina.

Partindo da percepção de que a sociedade tende a evoluir visando a melhoria de condições de trabalho para homens e mulheres no sentido das tarefas domésticas e familiares se tornarem, cada vez mais, partilhadas por ambos os sexos; faz sentido integrar a concepção de trabalho sujeito a horários irregulares que não contemplando, à partida, a definição dos tempos exactos de trabalho exigem uma constante readaptação dos tempos pessoais das mulheres que ainda desempenham diferentes papéis, designadamente, trabalhadoras, mães e cuidadoras do lar. De facto, o trabalho por turnos adquire maior ênfase com a Revolução Industrial onde passa a ser mais relevante na medida em que milhares de pessoas começam a trabalhar em grandes fábricas. Na actualidade, a sociedade portuguesa apresenta uma familiarização crescente com os serviços ininterruptos que visa dar resposta às suas necessidades sendo indispensável recorrer à organização temporal do trabalho fora dos horários tradicionais (Barreto, 2008).

2.3 O contexto de investigação – Grupo Jerónimo Martins

O contacto com a empresa permitiu que se compreendesse que, ao nível do departamento de RH, um dos objectivos centrais no ano de 2010 e 2011 se prendia com horários de trabalho. Este facto veio realçar o *timing* adequado em que se inicia a pesquisa na organização e, como tal, este aspecto foi rentabilizado através da participação em formações sobre horários de trabalho e presença no processo de implementação de novas práticas na realização de horários de trabalho.

A organização em que se desenrola a investigação - Grupo Jerónimo Martins está ancorada no sector da distribuição e da indústria. Apesar da sua alargada dimensão, com a expansão de diferentes áreas de negócio, aqui é apenas oportuno o enfoque no Pingo Doce, empresa no ramo da distribuição alimentar (supermercados, hipermercados

e médias superfícies) fundada em 1980, dado que a investigação decorreu junto das colaboradoras vinculadas à referida empresa. No seio da empresa, dividida geograficamente por 5 regiões que desenvolvem as suas práticas autonomamente, importa referir que o estudo se centrou nas trabalhadoras pertencentes à Região 1 – lojas localizadas no Norte Litoral do país. Segundo os dados a Outubro de 2010 a R1 conta com 69 lojas PD (58 supermercados e 11 médias superfícies) e com cerca de 3731 trabalhadores. A realização do estudo na JM realça o cariz pertinente do mesmo uma vez que a companhia assenta na organização do trabalho por turnos. A acrescentar a isto, no que respeita aos colaboradores, cerca de 2759 são do sexo feminino e a maior parte -1264 - têm idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos (Direcção de Recursos Humanos, 2010).

2.4 Apresentação sumária da dissertação

Na medida em que os estudos desenvolvidos na linha de investigação sobre género e trabalho realçam sobretudo as desigualdades de sexos, ao nível da remuneração, da actividade realizada e dos riscos profissionais a que estão expostos homens e mulheres (por exemplo, mulheres inseridas em profissões tipicamente masculinas), as mulheres em posições de poder e de tomada de decisão ou género e as relações entre o trabalho e a saúde parece fundamental estudar as relações entre o género e o trabalho tendo em conta a organização temporal do trabalho. Posto isto, pretende-se ao longo deste estudo apresentar um enquadramento mais detalhado da temática conciliação trabalho-família protagonizada pelas mulheres tendo em conta o tempo de trabalho e os horários praticados, ressaltando alguns autores que mais se debruçaram nesta temática bem como realçando as principais conclusões que têm vindo a emergir nos contextos estudados. Tendo em vista a valorização do discurso das trabalhadoras sobre a sua actividade e as condições em que é exercida optou-se pela utilização de metodologia qualitativa a qual será fundamentada posteriormente.

Finalmente, apresentam-se os resultados que foram alcançados com o estudo e as principais conclusões e reflexões que podem ser a partir daí inferidas. De que forma é que as mulheres se adaptam ao trabalho por turnos tendo em conta os constrangimentos com que ainda se deparam na sociedade (nomeadamente, papel central na prestação de cuidados aos filhos)? Como é que o trabalho por turnos poderá afectar a conciliação da

vida profissional com a vida pessoal sabendo que tal representa já um desafio mesmo em profissões com horários fixos?

CAPÍTULO II | ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Uma questão de Género...

Elaborar um estudo na linha de investigação das questões de género, nomeadamente, no âmbito da conciliação dos tempos de trabalho remunerado e de trabalho não-remunerado, entenda-se este como tarefas domésticas e cuidados familiares, requer quase inevitavelmente que se proceda a uma retrospectiva que permita uma compreensão mais adequada do porquê de, hoje em dia, existir ainda necessidade de se proceder a lutas pela igualdade de direitos. Em primeiro lugar, importa clarificar o significado da palavra *género* essencial para uma compreensão aprofundada quando se tratam estas questões. K. Messing deu atenção nas suas investigações à distinção entre *sexo* e *género*. *Sexo* relaciona-se com características determinadas, nos homens ou nas mulheres, pelos cromossomas e *género* designaria as características, habitualmente mais interessantes para ergónomos, determinadas socialmente (Messing et Chatigny 2004 cit. in Messing 2007)¹.

Portanto, no que a esta pesquisa diz respeito interessa, fundamentalmente, a apropriação do conceito de *género* proposto por Messing. De acordo com este ponto de vista, interessa salientar que a história das mulheres no trabalho é longa e profusa mas é importante que esta seja, em parte, compreendida porque permite que se entendam determinados estereótipos e consequentes discriminações cravados na cultura da sociedade. Efectivamente, como descrito anteriormente, a concepção de trabalho foi, até ao final do século XX, algo normal para os homens e anormal para as mulheres. Desta forma, é sublinhada a necessidade de integração, nas políticas de emprego, formação e condições sociais e de trabalho, as alterações nos papéis atribuídos tradicionalmente a mulheres e homens, na família e no emprego (Cerdeira, 2009). Ainda assim, é determinante não negligenciar que “as mulheres têm as suas próprias características bio-psicofisiológicas (especialmente a reprodutiva), as quais não podem ser vistas como

¹ Convém também distinguir-se outro sentido de *género*, o conceito de género profissional que no âmbito de PTO, segundo Clot (2006) é uma prescrição partilhada colectivamente pelos trabalhadores em dado momento assumindo um carácter de património social mas que também funciona como um recurso para a acção.

desigualdades em relação ao homem” (Alencar, D’Assunção & Damasceno, 1999, p.155). Contudo, estas diferenças sexuais biológicas não devem ser usadas incorrectamente de forma a justificar a segregação do trabalho ou medidas inadequadas de promoção de saúde (Messing & Ostlin, 2002).

O aparecimento da tecnologia no referido século conduz a modos de vida com uma menor carga de trabalho facto que, no caso das mulheres, se traduz numa diminuição do tempo dispendido nas tarefas domésticas e familiares. Para elas esta modernidade é, sobretudo, sinónima de autonomia, podendo iniciar a sua independência económica ainda em moldes bem diferentes dos que conhecemos no presente (Duby & Perrot, 1991). Assim, apenas a partir das décadas de 70/80 é que se denota um crescimento declarado do trabalho feminino em Portugal. Isto fez com que a imagem da mulher doméstica aparecesse cada vez mais desgastada e desvalorizada, tendo deixado de representar um factor de identificação feminino e fazendo a actividade profissional surgir como dimensão crucial da identidade pessoal e profissional (Torres, 2004). Hoje, a igualdade de género constitui um dos principais desafios da União Europeia, promovendo-se o aumento da taxa de emprego feminino, na melhoria da situação das mulheres no mercado de trabalho e na eliminação das disparidades de género (Comissão europeia, 2008).

Apesar de algumas políticas impostas no mercado de trabalho, isto não significa o fim da discriminação em relação ao género (Cruz, 2003). Efectivamente, as mulheres entram nos territórios antes considerados do foro masculino, sem que eles passem, necessariamente, a partilhar os espaços considerados femininos (Torres, 2004). Ao mesmo tempo, não pode considerar-se que a maior qualificação escolar e a presença das mulheres na população activa tenha implícito a igualdade de oportunidades entre sexos (Cruz, 2003). Neste seguimento, e em complemento, as mulheres tendem a ocupar cargos com menor estatuto que os homens, com diferentes posições, retribuições e factores de stress (Emsile, 2004).

Contudo, parece estar a percorrer-se um caminho que visa a inclusão crescente das mulheres no mercado de trabalho e a sua crescente influência na vida social, cultural e política tende a constitui-las protagonistas da recomposição dos tempos sociais (Belloni, Boulin, & Junter-Loiseau, 2003). Mas, a discussão das questões de género continua a levantar divergências e à luz da psicologia do trabalho que procura contribuir para a adaptação do trabalho ao homem, numa valorização das competências de cada indivíduo, faz sentido interrogar «a que homem deve o trabalho ser adaptado?» (Teiger,

2006, p. 40). Surgem ainda outras questões com o desenvolvimento da actividade profissional das mulheres como: o direito das mulheres à conciliação dos papéis de mãe e trabalhadora; a maior responsabilidade colectiva da família e da esfera doméstica; e a possibilidade de conciliação para os homens do seu papel enquanto trabalhador e indivíduo participante na vida familiar (Laufer, 2003). É por isto que a abordagem das questões de género deve ir para além das desigualdades e incluir os padrões de família e cultura, bem como o papel do Estado, e a natureza dos regimes de emprego que se constituem como factores determinantes das condições de conciliação trabalho-família; deve ainda não ignorar o comportamento individual, especialmente dentro da família. (Silvera, 2001).

2. Tempo de trabalho... por turnos

Embora desde o início dos anos '80 se tenha verificado uma diminuição da jornada de trabalho nos países europeus, o fenómeno mais marcante é a diversificação de horários, durações e ritmos de trabalho (Belloni, Boulin, & Junter-Loiseau, 2003).

De modo geral, verifica-se uma crescente necessidade das organizações recorrerem ao trabalho por turnos motivo que conduz à pertinência da investigação nesta forma irregular de distribuição dos tempos de trabalho. Em primeiro lugar, é essencial compreender que o conceito *trabalho por turnos* se insere no termo mais abrangente de *tempo de trabalho*, ou seja, “qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos (...)” (Goncalves & Alves, Artigo 197.º, 2009, p. 149). Para além desta definição Quéinnec (2007), avança com três outras dimensões de tempo profissional: o tempo *dentro* do trabalho que se refere às exigências temporais das tarefas: velocidade, duração, disposição, programação; o tempo *do* trabalho que delimita a distribuição dos espaços de trabalho e de não-trabalho; o tempo *no* trabalho respeitante às características temporais do funcionamento humano como por exemplo, as velocidades de execução, o tempo de reacção, os ritmos biológicos ou a aquisição de experiências.

O tempo de trabalho é, portanto, plural, colocando os trabalhadores em situações conflituosas em que se vêem confrontados com a gestão da situação de trabalho com os seus incontornáveis constrangimentos e imprevistos e do seu bem-estar físico, psíquico

e social. Sob este ponto de vista, os horários atípicos são ilustrativos deste conflito, de resolução ou de equilíbrio sempre precários (Quéinnec, Teiger & Terssac, 1992).

Uma das formas de categorização de horários atípicos é então o trabalho por turnos que se verifica quando os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo (que pode ser rotativo), que pode ser contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores podem desempenhar o trabalho a horas diferentes num determinado período de dias ou semanas (Gonçalves & Alves, Artigo 220.º, 2009). No âmbito desta investigação importa mencionar Rosa e Colligan (1997) que avançam com a ideia de que os trabalhadores por turnos podem trabalhar ao final do dia, a meio da noite ou horas extras. Muitos deles poderão estar sujeitos à alteração das horas de trabalho do dia para o final do dia, ou do final do dia para a noite.

A investigação mostra a difusão de horários irregulares, que tendem a extravasar para as esferas tradicionalmente reservadas à vida familiar e social, sendo que as mulheres não escapam aos horários atípicos, pouco compatíveis com a gestão da vida privada (Martinez, 2010). Neste seguimento, são realçadas por Lourenço, Ramos & Cruz (2008) outras consequências associadas ao trabalho por turnos relacionadas com a saúde como, por exemplo, perturbações de sono, problemas gastrointestinais ou cardiovasculares. No entanto, outros efeitos nefastos podem evidenciar-se como alterações psicológicas e alterações sociais e familiares. Em relação a estas últimas pode mencionar-se, nomeadamente, que a participação em actividades da vida social torna-se prejudicada uma vez que os horários de vida em sociedade do trabalhador por turnos não coincidem, muitas vezes, com os horários de lazer ditos “normais”. Para além disto, os horários por turnos perturbam não só a organização das actividades quotidianas mas, também as relações pessoais nas quais o trabalhador está envolvido como a família ou como membro duma comunidade social (Quéinnec, Teiger & Terssac, 1992). Efectivamente, os trabalhadores quando questionados acerca dos inconvenientes do trabalho por turnos enunciam a falta de convivência com a família e amigos. Concordam ainda que o sono pode ser um problema mas, por vezes, preferem perder algum tempo de sono para estarem com os seus filhos e companheiros. Além disto, determinadas actividades de cuidados aos filhos estipuladas temporalmente, como por exemplo, visitas à escola/infantário podem ser negligenciadas (Rosa & Colligan, 1997).

Tais aspectos podem conduzir ao isolamento do indivíduo (Barreto, 2008) ou como sugere Quéinnec (2007) poderão representar a “morte social” do indivíduo.

Relativamente à idade, Teiger (1989) refere ainda a acumulação de um desgaste susceptível de promover um envelhecimento precoce, um envelhecimento acelerado pelo trabalho. Barreto (2008) sugere alguns factores individuais de tolerância ao trabalho por turnos, salientando não só a idade, assumindo que a tolerância diminui à medida que a idade aumenta; mas também o sexo, sendo que as mulheres se encontram numa situação desfavorável tendo em conta, sobretudo, os diferentes papéis vivenciais que desempenham.

Para que estes efeitos possam ser suprimidos ou, em última análise, minimizados Quéinnec (2007) considera as regulações a que os trabalhadores recorrem no trabalho correspondendo a quatro ciclos: ciclo cognitivo (geralmente associado à noção de planificação), ciclo das regulações da actividade individual (desvio entre o trabalho prescrito e trabalho real), ciclo da actividade colectiva (relaciona-se com a entreajuda) e ciclo da regulação organizacional (distinção entre organização prevista e organização real leva à necessidade de uma reprogramação horária).

Portanto, a necessidade de se recorrer a estas regulações deve-se à conclusão primordial do que foi referido até aqui, ou seja, a organização do tempo de trabalho norteia os comportamentos do trabalhador na vida profissional e na vida pessoal (Quéinnec, Teiger, & Terssac, 1992), sendo que este facto é agravado pela noção de desemprego fazendo com que os trabalhadores sejam forçados, muitas vezes, a aceitar uma degradação das suas condições de vida e de trabalho através da sujeição a horários de trabalho flexíveis (Martinez, 2010).

3. Conciliação da vida profissional com a vida pessoal

Neste momento é indispensável integrar os conteúdos já expostos sendo que foram apresentadas as questões de género e seguidamente o trabalho por turnos. O que se pretende abordar aqui é a forma como esta conjugação do trabalho feminino por turnos poderá afectar a conciliação das esferas profissional e pessoal.

Em primeira instância, convém salientar o Relatório Sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades, o qual refere que:

(..)a análise da igualdade entre mulheres e homens no trabalho deve ter em conta a dimensão da conciliação entre a esfera pública que inclui a vida profissional e a esfera privada que engloba a vida pessoal e familiar, uma

vez que ambas se influenciam entre si, sendo que a maior responsabilidade feminina sobre a última, tem consequências que se traduzem na discriminação das mulheres no trabalho e no emprego ao nível das carreiras e das remunerações (...) (Marcelino, Antunes, Vale, Rodrigues, Saraiva & Serra, 2009, p.61).

Apesar de controverso parece compreensível que se observem tais discriminações que levam à desigualdade de género no trabalho e continuem a prevalecer. Os tempos dos homens e os tempos das mulheres parecem continuar díspares; a mulher continua a despende mais horas ao trabalho não-remunerado fazendo com que a sua flexibilidade e disponibilidade para apostar no trabalho sofra claras limitações exigindo um esforço acrescido de conciliação. Segundo Torres (2004), é evidente a sobrecarga com que se confrontam as mulheres pela gestão das actividades domésticas com o tempo de trabalho pago e o escasso tempo de que dispõem para actividades de lazer e com cuidados pessoais.

De acordo com isto, uma característica fundamental deve ser atribuída ao trabalho doméstico, este não pode ser adiado e, como tal, acaba por fragmentar este tempo de não trabalho da mulher mais do que o do homem (Frankenhaeuser et al., 1991 cit. in Messing & Osslín, 2002). Por outro lado, Cruz (2003) realça que o crescente desaparecimento da figura “doméstica” e o (relativamente) recente trabalho remunerado feminino, em concomitância com outras mudanças, implicam uma contabilização dos tempos dedicados a este trabalho (familiar). Isto parece conduzir à ideia de que, independentemente do grau de responsabilidade, os homens estão hoje a assumir várias dimensões do trabalho familiar: cuidados aos filhos e tarefas domésticas, como cozinhar e limpar, do que no passado. (Gallinsky, Aumman, & Bond, 2008).

Na globalidade, os estudos desenvolvidos realçam que “longas horas de trabalho estão associadas a remunerações mais elevadas e um conflito trabalho-família mais intensificado. As mães são mais afectadas por este conflito do que os pais” (Blair-Loy, 2004, p.151 tradução livre). Paralelamente a isto, Quéinnec (2007) defende que para as trabalhadoras a conciliação entre a esfera do trabalho e a esfera doméstica e familiar pode acabar por revelar-se complexa, acrescentando a particularidade dos horários de trabalho que ultrapassam aqueles ditos *normais*. A gestão da *dupla jornada de trabalho* pode então conduzir as mulheres a um sentimento de *dupla ausência*. Significa isto que a mulher poderá não se sentir efectivamente a tempo inteiro em nenhuma das esferas de vida. Para além disto, em teoria, espera-se que o conflito entre trabalho e família seja

mais acentuado para a mulher com a acumulação das exigências actuais de trabalho e o papel que tradicionalmente lhe foi atribuído podendo originar sofrimento psíquico (Alencar, D'Assunção & Damasceno, 1999).

Por isto, e sendo a conciliação um substantivo feminino singular (Helfter, 2007) as mulheres “correm” entre os tempos profissionais e os tempos pessoais na busca do equilíbrio; torna-se, sem dúvida, pertinente analisar continuamente se este é realmente possível e quais os custos que lhe estão subjacentes. Núncio (2008), enumera alguns aspectos que poderão ser facilitadores da conciliação trabalho-família ao nível do trabalho: os horários de trabalho (flexibilidade de horário de trabalho, redução do número de horas de trabalho, trabalho a tempo parcial), o plano laboral (nomeadamente ao nível da organização do trabalho) e as condições do exercício do trabalho (como a redução do stress, maior segurança no vínculo laboral, aumento da remuneração e diminuição do tempo de deslocação casa-trabalho). A acrescentar a isto, as políticas públicas de conciliação têm forte contributo não só para o progresso da igualdade de género, mas são também uma condição essencial para o alcance de objectivos comunitários em matéria de crescimento, emprego e coesão social (Comissão Europeia, 2008).

Nesta investigação pretende-se ampliar o conceito de conciliação trabalho-família com a integração da noção de interdependência de sistemas de vida, ou seja, compreender não só a influência da vida no trabalho na vida fora do trabalho ou vice-versa mas também a compreensão das interdependências entre elas e a forma como o sujeito gere e trata essas interdependências no seu dia-a-dia (Curie, 2000). Segundo o mesmo autor, as actividades humanas formam um sistema integrado dado que utilizam recursos (físicos e psicológicos) limitados em tempo, e em energia – cada uma das actividades constitui um constrangimento para o desenvolvimento de todas as outras.

Com isto, entende-se que é inerente à vida dos indivíduos a constante escolha de actividades a cumprir, a nível profissional e pessoal, e a escolha de determinada actividade em detrimento de outra significa o estabelecimento de prioridades. Por isto, os tempos de cada indivíduo, na perspectiva de Martinez (2010), não podem ser somente considerados pela sua duração, como um curso linear de tempos indiferenciados, mas igualmente através do seu carácter qualitativo, conteúdo e significados que lhe são designados.

Assim, a atribuição de significados aos tempos e, conseqüentemente, a selecção de actividades prioritárias envolve, não raras vezes, um conjunto de constrangimentos

perante os quais o indivíduo deve mobilizar as regulações que poderão ser do tipo individual (substituir uma actividade por outra, transferi-la no tempo ou antecipá-la, modificar o modo operativo) e do tipo inter-individual (nova repartição de tarefas tendo em conta a apropriação do contexto). A combinação de regulações do sistema de actividades resulta da relação entre os constrangimentos que surgem e os recursos disponíveis, recorrendo aos sistemas de valores, de representações do indivíduo e do seu modelo de vida (Curie, 2000).

No que diz respeito à conciliação trabalho-família tendo em conta os princípios basilares destas dimensões e a gestão das mesmos, homens e mulheres que atribuem maior ou igual prioridade a vida familiar e vida pessoal experienciam menor conflito trabalho-família do que homens e mulheres que atribuem prioridade à vida profissional (Gallinsky, Aumman, & Bond, 2008).

CAPÍTULO III | METODOLOGIA

1. Questões de investigação

Embora muito já tenha sido estudado no âmbito das questões de género, nomeadamente, no que concerne à gestão do conflito trabalho-família a realidade é que a relação com o *horário por turnos* merece uma maior visibilidade, até porque a tendência de organização do trabalho tende para uma maior flexibilidade do tempo de trabalho, favorecendo esta “atipicidade”, que vem ganhando cada vez mais uma forma típica. Se é assumida a existência de tempos profissionais e tempos pessoais; se é percebido que a conciliação de ambas as esferas da vida dos trabalhadores e das trabalhadoras pode representar um grande desgaste físico e psicológico; se é também reconhecido que o conflito poderá ser mais persistente para as mulheres uma vez que a estas é ainda associado um maior número de horas de trabalho não-remunerado; qual será o impacto do trabalho por turnos na análise destas questões? Representando este um objectivo central deste estudo as questões de investigação propostas são as seguintes:

1. Qual o posicionamento das mulheres com horários por turnos relativamente a esta opção de organização do trabalho? O que é que o justifica?

2. As actividades da vida social são consideradas satisfatórias para as trabalhadoras? Qual o espaço reservado para estas actividades?
3. Que forma de compromisso são construídas entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho?
4. Que implicações têm as tentativas de conciliação para as colaboradoras?

Para que melhor se analisem estas questões desenvolveu-se um estudo de cariz qualitativo pretendendo, sobretudo, valorizar os discursos que reflectem trajectórias de vida em que os contextos profissional e pessoal apesar de existirem de forma independente integram e influenciam-se mutuamente num sistema integrado. É, portanto, crucial analisar se o horário por turnos é uma condição de trabalho a que os trabalhadores se encontram ajustados ou se representa um desajuste na sua vida profissional e pessoal.

2. Participantes

O facto de o GJM ser caracterizado como um grande grupo económico, designadamente o PD, levou a que se procedesse a uma selecção gradual da amostra a utilizar, num processo de constante afinamento até ser possível designar os indivíduos que fizeram parte do estudo.

Assim, a primeira selecção recaiu sobre a identificação do conjunto de lojas referentes à R1 e respectivos *colaboradores-alvo* do estudo. Esta escolha é explicada pela localização geográfica e consequente facilidade de acesso. Deste modo, a população diz respeito a cerca de 3000 colaboradores que integram as 69 lojas da R1. Para a selecção das *lojas-alvo* de investigação foi solicitado um mapa de motivos e frequências de ausências ao trabalho desde o início de 2010 até Outubro do mesmo ano. A análise desta informação permitiu que se considerasse pertinente a selecção de lojas mediante um maior número de ocorrência de faltas justificadas e injustificadas, uma vez que a não existência de um motivo explícito (quer nas faltas justificadas quer nas faltas injustificadas²) que se afasta do cumprimento de obrigações legais ou outras obrigatoriedades e de motivos de doença parece evidenciar a existência de motivos de

² As faltas justificadas são as ausências cujos motivos não se enquadram em nenhuma das categorias previamente estipuladas; as faltas injustificadas são as ausências para as quais os trabalhadores não apresentam qualquer justificação.

carácter pessoal que levam os trabalhadores a faltarem ao trabalho. No que respeita às faltas que apareciam relacionadas com motivos familiares, tornou-se também essencial estabelecer que se privilegiaria na escolha a opção pelas lojas que apresentavam pelo menos um colaborador cujas ausências se justificam pelo usufruto da licença de parentalidade ou pela assistência ao agregado familiar. Este aspecto é importante tendo em conta a pretensão de que o estudo fosse constituído por uma amostra de indivíduos com pelo menos um filho. Assumindo estes pressupostos foram seleccionadas três lojas: Vila Nova de Gaia, Boavista e S.Gens. O contacto com cada loja permitiu a selecção dos indivíduos tendo ainda em conta a percepção da Gerência em relação aos mesmos para adequação à temática em estudo. Isto significa, colaboradores com maior predisposição para colaborar no estudo, melhor capacidade de interacção e/ou características da actividade.

Assim, a amostra em questão é constituída por 12 indivíduos do sexo feminino com idades compreendidas entre os 23 e os 46 anos sujeitos a horários por turnos fixos ou rotativos com, pelo menos, um filho. A opção por uma amostra inteiramente feminina não foi um critério estipulado desde o início da investigação. Aliás, pretendia-se incluir alguns indivíduos de sexo masculino (tornando possível a integração da variável género no estabelecimento de comparações de resultados), no entanto, com o decorrer do estudo houve uma alteração neste sentido que se explica através dos seguintes elementos: o número de trabalhadoras do PD é de 2759 a par de 942 trabalhadores; inicialmente, estaria prevista a inclusão de um homem por loja, no entanto, as circunstâncias de recolha de dados, concretamente, em contexto e horário laboral moldaram, por vezes, a amostra devido à imprevisibilidade do trabalho e os trabalhadores propostos acabaram por ser substituídos. Estas alterações decorrentes de variáveis não passíveis de serem controladas transformaram, desta forma, alguns dos critérios que haviam sido pensados *a priori*. Ainda assim, integra-se a perspectiva feminina acerca da conciliação trabalho e família para o homem ainda que este esteja sujeito a condições profissionais distintas, não aprofundadas na investigação. O parecer das mulheres em relação ao sexo masculino foi enunciado no decorrer das entrevistas mas, sobretudo nas verbalizações correspondentes à questão directa: *Na sua opinião para o seu cônjuge é mais fácil ou mais complicado gerir a conciliação trabalho-família? Ou, não existem diferenças significativas?*

A metodologia qualitativa da investigação pretende, a consideração de cada indivíduo no seu todo, ou seja, a sua história individual e as suas características pessoais

Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

e vivenciais. Para isto, foi construída uma Ficha de Caracterização das Colaboradoras (**Anexo 2**) que será tida em conta na posterior análise de entrevistas e cujos dados se apresentam de seguida (**Quadro 1 e 2**).

Quadro 1: Caracterização da amostra: dimensões associadas à vida pessoal

Caracterização da Amostra (Pessoal)						
Nº	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Agregado familiar	Nº Filhos/ Idades	Horário Cônjuge
1	27	Casada	3º ciclo	3	1 (1 ano)	Turnos
2	29	Casada	Ens. Secundário	3	1 (3 anos)	Regular
3	26	Solteira	3º ciclo	2	1 (3 anos)	
4	29	Casada	3º ciclo	3	1 (2 anos)	Turnos
5	32	Casada	3º ciclo	3	1 (11 anos)	Turnos
6	38	Casada	3º ciclo	4	2 (7 anos/17 meses)	Regular
7	31	Casada	Ens. Secundário	5	3 (4 e 2 anos/ 9 meses)	Regular
8	23	Solteira	3º ciclo	2	1 (2 anos)	
9	29	Casada	3º ciclo	3	1 (14 meses)	Turnos
10	34	Casada	3º ciclo	4	2 (9 anos/12 anos)	Turnos
11	46	Casada	3º ciclo	2	1 (18 anos)	Regular
12	36	Separada	2º ciclo	2	1 (13 anos)	

Quadro 2: Caracterização da amostra: dimensões associadas à vida profissional

Caracterização da Amostra (Profissional)						
Nº	Antiguidade	Secção	Turno	Escalas praticadas	Residência-Trabalho	Tempo e Tipo deslocação
1	11 anos	Padaria	Fixo	A	Maia-Boavista	30min (carro)/1h (autocarro)
2	10 anos	Fruta	Fixo	A	Gaia-Boavista	10-20 min (carro)
3	1 ano	Peixaria	Rotativo	A, E2	?	30 min (metro)
4	10 anos	Charcutaria	Rotativo	A,E2	Rio-Tinto-Boavista	20-30 min (carro)
5	14 anos	Frente Loja	Rotativo	B1, C, D, E, E1, F	Gaia-Boavista	7 min (carro)
6	13 anos	Fruta	Rotativo	A,D	Gaia-Gaia	20 min (carro)
7	13 anos	Reposição	Fixo	A	Gaia-Gaia	15-20 min (carro/autocarro)
8	4 anos	Padaria	Rotativo	A,B,C,D,E	Gaia-Gaia	1hora (transportes públicos)
9	11 anos	Charcutaria	Rotativo	A,D,E	Gaia-Gaia	20 min (carro/autocarro)
10	15 anos	Peixaria	Rotativo	A,B,C,D,E	Gaia-Gaia	10 min (a pé)
11	11 anos	Fruta	Fixo	A	Matosinhos -S.Gens	30 min (a pé)
12	14 anos	Fruta	Rotativo	A,C,D,E	Custóias - S.Gens	2 min (carro)

3. Análise da actividade em contexto real de trabalho

Tendo por base os pressupostos de PTO valoriza-se a análise da actividade como primeira etapa e uma etapa incontornável cuja finalidade é conhecer e compreender a realidade profissional antes da circunscrição ao objecto de estudo.

Torna-se, portanto, fundamental destrinçar as concepções entre trabalho prescrito e trabalho real; sendo que o primeiro privilegia a análise da tarefa em que se têm em conta as condições de trabalho inerentes a determinadas funções; e o segundo centra-se na explicitação da forma como o trabalhador gere o seu desempenho face aos condicionalismos inerentes à função (Lacomblez, Santos & Vasconcelos, 1999). Neste seguimento, analisar a actividade com o objectivo último de adaptar o trabalho ao homem não é um processo simples e por isso envolve uma vigilância permanente, uma atenção constante ao custo humano de decisões que privilegiam a rentabilidade no trabalho (Lacomblez & Vasconcelos, 2009).

Para Schwartz o conceito de *actividade* é bastante mais complexo, constituído por normas histórico-sociais, anteriores ao sujeito e com as quais este tem que lidar e, ao mesmo tempo, pela história dos sujeitos anterior a estas normas. Esta articulação faz com a actividade pertença não só ao campo das ciências sociais mas também a várias outras disciplinas. Assim sendo, a caracterização da concepção da actividade passa por três elementos primordiais: a transgressão, na medida em que nenhuma disciplina pode monopolizar conceptualmente a *actividade*; a mediação, tendo em conta que impõe dialécticas entre as diferentes disciplinas; e a contradição, por ser alvo de debates, nomeadamente, entre as normas antecedentes nos meios de vida e a tendência de *renormalização* pelos seres humanos (Schwartz, 2005).

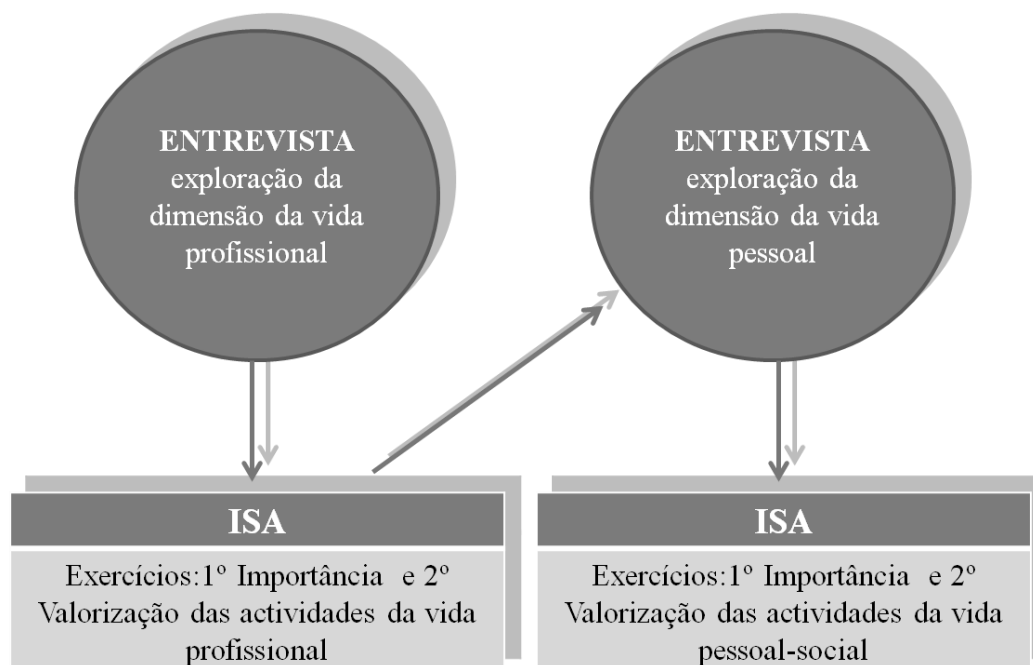
A análise da actividade nesta investigação concretizou-se na observação, em contexto real, da actividade desempenhada pelos colaboradores, bem como na análise de verbalizações informais dos mesmos relativamente a aspectos que caracterizavam a percepção do trabalho ao nível da organização, das condições e dos riscos profissionais a que se encontram expostos. Para o aprofundamento do conhecimento acerca de especificidades do trabalho e da conciliação utilizou-se como ferramenta a ficha de descrição de actividades (**Anexo 3**) que perspectivou o registo de actividades de cariz profissional e pessoal realizadas durante uma semana das trabalhadoras.

4. Entrevista e ISA

O processo de recolha de dados concretizou-se, fundamentalmente, com a realização de entrevistas realizadas nas respectivas lojas e gravadas via áudio. O respectivo guião de entrevista (**Anexo 1**) engloba três grandes partes nos domínios da vida profissional, vida pessoal e da conciliação trabalho-família.

A entrevista tem a particularidade de integrar o questionário ISA - Inventário do Sistema de Actividades³ - que objectiva compreender de que forma cada indivíduo organiza as suas diversas actividades tendo em conta as prioridades, constrangimentos e recursos, que cada um dos domínios tem ou de que forma se influenciam. (Nunes, 2007). Este instrumento passou a ser definido e a ser experimentado, a partir de 1987, por Jacques Curie e a sua equipa representando um suporte para uma reflexão inovadora acerca da arquitectura e do funcionamento do sistema de actividades. A **Figura 1** representa a sucessão cronológica dos momentos de aplicação do ISA que intercalam os momentos de entrevista.

Figura 1: Sequência de momentos de entrevista e aplicação do ISA



³ I SA - Inventario do Sistema de Actividades — é um instrumento da autoria de Jacques Curie. Foi adaptado para a língua portuguesa e utilizado em Portugal pela Dra. Marina Nunes, em 2007, na dissertação de mestrado denominada *Vida e Sistema de Actividades: Um Instrumento para o seu Inventário*.

Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

Assim, aquando da explicação do ISA no âmbito desta investigação devem ser considerados na sua constituição dois importantes aspectos: a) os domínios de vida e b) os exercícios.

a) Domínios de vida

Quadro 3: ISA: vida profissional

Vida Profissional
Objectivo
Ter mais confiança nas minhas capacidades profissionais
Efectuar uma parte do meu trabalho profissional em casa
Procurar um emprego de acordo com a minha especialização
Procurar um emprego que me permita demonstrar o que sei fazer
Procurar formas de aumentar os meus rendimentos (horas suplementares, trabalho nocturno)
Procurar um emprego com "horários normais"
Retomar os estudos
Não cometer erros profissionais
Ir trabalhar para o estrangeiro
Aprender uma nova profissão
Estabelecer-se por conta própria
Inscrever-me num sindicato ou organização profissional e ser militante activo
Procurar um emprego que me permita exercer responsabilidades
Não deixar que o trabalho me domine e domine a minha vida
Procurar um emprego não muito longe da minha residência
Procurar um emprego bem remunerado
Efectuar transferências para fora da região em que habito
Estar constantemente a informar-me de como decorre o trabalho
Procurar um trabalho que me dê segurança de emprego, mesmo que não seja bem remunerado
Procurar um emprego em que seja tão bem remunerada como os meus colegas do sexo masculino
Reduzir o tempo de trabalho (trabalho a meio tempo, dia livre, cessação progressiva da actividade)
Procurar um trabalho que me permita evoluir, obter promoção
Aprender informática

Quadro 4: ISA: vida pessoal/social

Vida Pessoal/Social
Objectivo
"Libertar" tempo para ler
Praticar desporto
Descansar e descontrair
Receber os meus amigos em casa
Manter ou cultivar relações sociais com pessoas "instruídas"
Fazer bricolage
Adquirir um computador pessoal ou desenvolver o meu sistema informático
Cultivar-me intelectualmente
Comprar livros e revistas
Comprar ou trocar de automóvel
Sair para ir a um restaurante, ao teatro, ao cinema, etc.
Filiar-me e militar activamente num partido político
Comprometer-me activamente ou mais activamente com uma associação ou clube
Ir de férias mais frequentemente
Iniciar-me ou desenvolver uma actividade artística
Fazer amigos
Comprometer-me em actividades que visam ajudar os outros
Manter-me sempre informado da actualidade (social, economia, política, cultural, etc.)
Iniciar ou manter relações sociais com pessoas "bem colocadas"
"Abandonar-me à televisão
Participar activamente na vida local
"Libertar" tempo para ouvir música

Os quadros (**Quadro 3** e **Quadro 4**) acima expostos identificam os domínios considerados neste estudo, tendo em conta a aplicação do ISA: vida profissional e vida pessoal-social. Para cada domínio são apresentados os objectivos/actividades que inscrites em fichas e perante os quais os participantes deveriam tomar um posicionamento tendo em conta as suas prioridades de ora profissionais, ora pessoais.

b) Exercícios

Inicialmente, intencionava-se a aplicação do referido questionário como um instrumento adicional no processo de recolha de dados, no entanto, existe apenas o conhecimento de uma aplicação do ISA em Portugal e, por isso, a informação acerca do

mesmo é ainda limitada, e a escassez de tempo para que pudesse ser devidamente explorado apresentou-se como uma limitação que inibiu a sua plena utilização.

Ainda assim, foram aplicados dois dos cinco exercícios propostos pelo ISA. O primeiro, *Importância* das aspirações nos domínios de vida prevê-se uma primeira “triagem” das actividades que, em cada domínio de vida, são mais ou menos importantes ou mesmo “desajustadas” da vida do sujeito e quais as actividades prioritárias em cada um dos domínios de vida. O segundo *Valorização* relativa aos domínios de vida pretende que se verifique quais as prioridades entre as actividades consideradas como *importantes* e *medianamente importantes* seleccionadas pelo indivíduo (Nunes, 2007).

A aplicação dos exercícios visou a adaptação das regras descritas por Nunes (2007) ao guião da entrevista utilizado e sua sequência. Relativamente, à vida profissional, os participantes recebiam as fichas correspondentes aos objectivos a este domínio. Eram deparados com as seguintes categorias sobre a mesa: (1) muito importante a atingir, (2) medianamente importante a atingir, (3) não é importante alcançá-lo num prazo de 3 anos, (4) considera que não lhe diz respeito ou não lhe interessa. Posto isto, era-lhes explicado que deveriam categorizar as fichas que tinham nas respectivas opções fornecidas consoante a sua consideração pessoal perante cada actividade.

Logo que encontradas as fichas correspondentes às actividades categorizadas como *muito importante* e *medianamente importante*, pedia-se aos participantes a realização do segundo exercício em que teriam que reagrupar as fichas mediante os seguintes conjuntos: (1) os mais importantes, (2) os intermédios e (3) os menos importantes.

No final de ambos os exercícios as trabalhadoras eram convidadas a reflectir acerca das motivações que levaram à escolha das actividades consideradas *mais importantes* sendo que estas verbalizações estiveram também sujeitas a gravação áudio.

Este processo repetia-se na totalidade no final da segunda parte da entrevista, ou seja, em relação à vida pessoal com as actividades respectivas a este domínio de vida.

5. Procedimentos

Recolha de dados

O contacto com a organização para o pedido de realização da investigação junto das colaboradoras do Pingo Doce foi estabelecido directamente no departamento de Recursos Humanos da R1 com a directora de RH. Após o consentimento, e ainda antes do contacto com as trabalhadoras, houve ainda a necessidade de apresentação do trabalho às equipas de gerência das três *lojas-alvo* para que pudessem ser acordados *timings* para a realização das entrevistas, dado que estas se realizariam em horário laboral. A apresentação à equipa de gerência foi também importante devido à estreita relação que detém com as colaboradoras e ao conhecimento das circunstâncias profissionais e pessoais das mesmas o que permitiu que fossem indicadas aquelas que se enquadravam nos critérios primordiais da investigação.

O processo de recolha de dados desenvolveu-se ao longo de três meses (Janeiro, Fevereiro e Março) e decorreu, fundamentalmente, em dois momentos. (1) Primeiro encontro com as colaboradoras: ambas as partes foram apresentadas pela gerência de loja e foi descrito o estudo a ser realizado bem como foi questionada a permissão para participação no mesmo. Aqui, existiu ainda uma visita ao posto de trabalho seguida ou intervalada por uma breve conversa acerca da actividade profissional abordando temas como: principais tarefas, riscos, condições no trabalho. (2) Entrevista semi-estruturada que decorreu nas instalações das respectivas lojas, em ambiente não exposto. Foi desde logo pedida autorização para a gravação de dados via áudio e conferida confidencialidade em relação aos estes.

Tratamento de dados

Como foi já supramencionado, o estudo assenta numa abordagem qualitativa, quer isto dizer, que existe a preocupação na busca de significados, contextos e de uma compreensão holística do material recolhido (Haynes, 1997). Desta forma, procedeu-se aos seguintes passos: (1) transcrição das entrevistas – transcrição integral do discurso das trabalhadoras de ficheiros áudio para ficheiros de escrita; (2) leitura flutuante dos dados – possibilita que se percepcione o material recolhido e se inicie a identificação de dados passíveis de associação bem como a criação preliminar de categorias; (3) utilização de software de análise de conteúdo – designadamente, o programa Nvivo que permite criar categorias, codificar, filtrar, fazer buscas e questionar os dados para seja possível responder às questões de investigação (Cação, 2008).

Relativamente ao ISA o processo de tratamento de dados foi também adaptado tendo em vista, uma vez mais, a satisfação dos objectivos enunciados. No momento de aplicação do questionário, sob a forma de entrevista, os números correspondentes às fichas de actividades eram anotados na devida folha de resposta em tempo real, ou seja, simultaneamente à realização do exercício.

CAPÍTULO V | RESULTADOS

Neste capítulo integram-se os principais resultados emergentes do processo de investigação. Por um lado, o processo de tratamento de dados assenta, fundamentalmente, na criação do sistema de categorias emergentes do discurso das trabalhadoras originando, deste modo as três categorias gerais: 1. vida profissional, 2. Vida pessoal e 3. Conciliação trabalho-família. Em segundo lugar, são apresentadas a análise e interpretação de dados resultantes da aplicação dos dois exercícios do questionário ISA⁴.

a) Entrevistas

1. Vida profissional

Categorias (primeiro nível)	Subcategorias (segundo nível)
1.1 <u>Percurso profissional</u> Compreende a indicação das colaboradoras que já haviam estado vinculadas a outra empresa e aquelas que apenas trabalharam no GJM. A relevância desta categoria relaciona-se com a antiguidade na organização e com o sentimento de pertença à mesma.	<i>1.1.1. Outras actividades, PD;</i> <i>1.1.2. PD, uma loja;</i> <i>1.1.3. PD, várias lojas.</i>
1.2 <u>Horários no percurso profissional</u> Integra as trabalhadoras que sempre	<i>1.2.1 Sempre turnos;</i> <i>1.2.2 Regular, turnos.</i>

⁴ As subcategorias contêm descrição sempre que se justifica, ou seja, sempre que o seu significado ou finalidade não são evidentes.

<p>estiveram sujeitas a horário por turnos ao longo do seu percurso profissional e trabalhadoras se já tiveram oportunidade de trabalhar em horário regular.</p>	
<p><u>1.3 Tipo de turnos</u> Considera a prática da actividade profissional por turnos fixos de trabalho ou por turnos rotativos de trabalho.</p>	<p><i>1.3.1 Turnos fixos;</i> <i>1.3.2 Turnos rotativos.</i></p>
<p><u>1.4 Escalas praticadas</u> Refere-se ao tipo de escalas praticadas considerando oito horas de trabalho e duas horas de almoço.</p>	<p><i>1.4.1. 7h-17h;</i> <i>1.4.2. 8h-18h;</i> <i>1.4.3. 9h-19h;</i> <i>1.4.4. 10h-20;</i> <i>1.4.5. 11h-21;</i> <i>1.4.6. 11h30-21h30;</i> <i>1.4.7. 11h45-21h45;</i> <i>1.4.8. 12h-22h.</i></p>
<p><u>1.5 Regularidade</u> Realça a prática das diferentes escalas em função da secção de actividade, das necessidades da loja e da equipa de trabalho. Integra-se também a frequência com que as escalas se alteram para as colaboradoras com turnos rotativos.</p>	<p><i>1.5.1 Horários por turnos alterados diariamente, ou seja, na mesma semana podem ser praticadas diversas escalas;</i> <i>1.5.2 Horários por turnos alternados semanalmente, significa que durante a mesma semana é praticada a mesma escala;</i> <i>1.5.3 Horários por turnos alternados quinzenalmente ou mensalmente, quer isto dizer que a escala só se modifica após duas semanas ou um mês, respectivamente.</i></p>
<p><u>1.6 Preferência por turno fixo</u> (horário normal) Considera o posicionamento das mulheres</p>	<p><i>1.6.1 Sim, quando a preferência é evidenciada;</i> <i>1.6.2 Não, quando a preferência não é</i></p>

<p>face à organização de trabalho por turnos.</p>	<p>declarada;</p> <p><i>1.6.3 Indecisão</i>, quando as colaboradoras não conseguem posicionar-se claramente na decisão de uma preferência devido às vantagens e desvantagens que conseguem analisar em ambas as modalidades de turno de trabalho.</p>
<p><u>1.7 Vantagens de horários por turnos</u></p> <p>Distingue os aspectos positivos associados ao trabalho por turnos.</p>	<p><i>1.7.1 Folgas à semana</i></p> <p><i>1.7.2 Compras;</i></p> <p><i>1.7.3 Consultas médicas;</i></p> <p><i>1.7.4 Tarefas administrativas;</i></p> <p><i>1.7.5 Horário abertura</i>, declarações que apontam para a preferência da realização deste horário estão aqui contidas e justificadas.</p> <p><i>1.7.6 Liberdade para gestão de tempo</i></p> <p><i>1.7.7 Trabalho menos monótono</i>, tarefas variadas devido às diferentes exigências ao longo do dia de trabalho.</p>
<p><u>1.8 Inconvenientes de turnos</u></p> <p>Distingue os aspectos negativos associados ao trabalho por turnos.</p>	<p><i>1.8.1 Danos psicofisiológicos</i>, inclui as verbalizações em que as colaboradoras realçam consequências físicas e as consequências psicológicas;</p> <p><i>1.8.2 Descoordenação familiar</i>, sendo que os tempos de lazer das trabalhadoras não coincidem, muitas vezes, com os tempos de outros membros da família;</p> <p><i>1.8.3 Difícil organização da rotina</i>, facto que é justificado pela</p>

	<p>mudança mais ou menos regular das escalas;</p> <p><i>1.8.4 Irregularidade de horários de refeições, sono, ou seja, não há constância nos horários de resposta às necessidades básicas;</i></p> <p><i>1.8.5 Trabalho ao fim-de-semana, aspecto que está relacionado com a descoordenação familiar mas é ainda mais abrangente visto ser também um inconveniente por não corresponder ao tempo de lazer socialmente previsto;</i></p> <p><i>1.8.6 Turno abertura, destacado algumas vezes pela negativa devido, sobretudo, à hora antecipada a que se inicia o turno;</i></p> <p><i>1.8.7 Turno fecho, salientado devido ao horário tardio em que terminam os últimos turnos do dia.</i></p>
<p><i>1.9 <u>Motivos de alteração de horários</u></i></p> <p>Identificação das principais motivações para as trabalhadoras solicitarem a troca de folga.</p>	<p><i>1.9.1 Apoio ao agregado familiar, estar presente em contexto de vida familiar;</i></p> <p><i>1.9.2 Consultas médicas da trabalhadora, quando existem consultas não previstas aquando da realização do horário de trabalho ou consultas de urgência;</i></p> <p><i>1.9.3 Consultas médicas dos filhos, quando existem consultas médicas não previstas para os filhos aquando da realização do horário</i></p>

	<p>de trabalho ou consultas de urgência dos filhos;</p> <p><i>1.9.4 Evento familiar</i></p> <p><i>1.9.5 Necessidades da loja</i>, nos casos em que o PD por aumento do volume normal de trabalho ou falta de algum colaborador requer à trabalhadora a alteração de horário.</p>
--	--

2. Vida Pessoal

Categorias (1º nível)	Subcategorias (2º nível)
<p>2.1 <u>Cuidados aos filhos</u></p> <p>Identifica-se o indivíduo do agregado familiar que assume, maioritariamente, os cuidados básicos aos filhos.</p>	<p>2.1.1 <i>Pai</i>, quando ele é quem assume o papel de cuidador;</p> <p>2.1.2 <i>Mãe</i>, quando ela é quem assume o papel de cuidadora;</p> <p>2.1.3 <i>Pai e mãe</i>, quando ambos partilham os cuidados aos filhos.</p>
<p>2.2 <u>Tempo de cuidados</u></p> <p>Define-se quanto tempo, em média, por dia a trabalhadora despende em cuidados aos filhos.</p>	<p>2.2.1 <i>Uma a quatro horas</i>;</p> <p>2.2.2 <i>Mais de quatro horas</i>.</p>
<p>2.3 <u>Tarefas domésticas</u></p> <p>Identifica-se o indivíduo que assume, maioritariamente, as tarefas domésticas.</p>	<p>2.3.1 <i>Homem</i>, no caso de ser o indivíduo do sexo masculino a ocupar-se das tarefas domésticas;</p> <p>2.3.2 <i>Mulher</i>, no caso de ser o indivíduo do sexo feminino a ocupar-se das</p>

	<p>tarefas domésticas;</p> <p>2.3.3 <i>Ambos, sempre que o casal se ocupa equitativamente das tarefas domésticas.</i></p>
<p>2.4 <u>Tempo de tarefas domésticas</u></p> <p>Identifica-se quanto tempo, em média, por dia, a trabalhadora despende em tarefas domésticas.</p>	<p>2.4.1 <i>Duas horas ou menos;</i></p> <p>2.4.2 <i>Duas horas ou mais.</i></p>
<p>2.5 <u>Férias</u></p> <p>Diz respeito aos tempos de férias que podem ser mais ou menos coincidentes com as férias do marido/companheiro e filhos.</p>	<p>2.5.1 <i>Não coincidentes;</i></p> <p>2.5.2 <i>Metade do tempo, coincidentes;</i></p> <p>2.5.3 <i>Totalmente coincidentes.</i></p>
<p>2.6 <u>Folgas</u></p> <p>Destaca-se a coincidência ou não do tempo de não trabalho das trabalhadoras com o tempo de não trabalho do cônjuge</p>	<p>2.6.1 <i>Coincidentes;</i></p> <p>2.6.2 <i>Não coincidentes.</i></p>
<p>2.7 <u>Tempo de lazer satisfatório</u></p> <p>Identifica as colaboradoras que, por um lado, consideram o tempo de reservado a actividades do foro pessoal satisfatório quantitativa e qualitativamente e as que consideram que este tempo não é satisfatório.</p>	<p>2.7.1 <i>Tempo de lazer satisfatório;</i></p> <p>2.7.2 <i>Tempo de lazer não satisfatório.</i></p>

3. Conciliação trabalho-família

Categorias (1º nível)	Subcategorias (2º nível)
<p>3.1 <u>Estabelecimento da conciliação</u></p> <p>Compreende a referência das trabalhadoras ao alcance, ou não, da conciliação da vida profissional com a</p>	<p>3.1.1 <i>Sim;</i></p> <p>3.1.2 <i>Não.</i></p>

<p>vida pessoal.</p>	
<p>3.2 <u>Estratégias da conciliação</u> Respeitante a todos os esforços desenvolvidos pelo indivíduo no que diz respeito à alteração ou adequação de actividades tendo em vista a construção de um equilíbrio de conciliação.</p>	<p>3.2.1 <i>Alteração de horário de trabalho</i>, recorrendo ao preenchimento do documento de alteração de horário e realizando troca directa de folga;</p> <p>3.2.2 <i>Alteração da rotina dos filhos</i>, declarações de que alteram o horário de descanso dos filhos, por exemplo, deitam as crianças uma hora mais tarde do que o habitual, para que seja possível despendem mais tempo com os mesmos ou, por exemplo, nas folgas semanais não deixar as crianças em infantários ou amas;</p> <p>3.2.3 <i>Gozo de folgas com os filhos</i>, as trabalhadoras consagram o tempo de não trabalho aos filhos;</p> <p>3.2.4 <i>Bom senso no trabalho</i>, tentativas de não conflito no seu trabalho que poderiam ter influência na esfera familiar;</p> <p>3.2.5 <i>Descanso</i>, evidencia a necessidade de tempo de não trabalho para a</p>

	<p>manutenção da conciliação;</p> <p>3.2.6 <i>Descuido de tarefas domésticas</i>, passando esta actividade para segundo plano e conferindo prioridade ao acompanhamento dos filhos;</p> <p>3.2.7 <i>Divisão de tarefas com cônjuge</i>, libertando tempo para a realização de outras actividades, designadamente, acompanhamento dos filhos;</p> <p>3.2.8 <i>Infantário próximo da residência ou PD</i>, contribui para a minimização do tempo despendido em deslocações;</p> <p>3.2.9 <i>Preparar tarefas para o dia seguinte</i>;</p> <p>3.2.10 <i>Rentabilizar o tempo em casa</i>;</p> <p>3.2.11 <i>Transporte de carro</i>.</p>
<p>3.3 <u>Constrangimentos da conciliação</u> Aspectos que influenciam negativamente a conciliação trabalho-família.</p>	<p>3.3.1 <i>Deslocações em transportes públicos</i>;</p> <p>3.3.2 <i>Horários infantário, ama</i>;</p> <p>3.3.3 <i>Ser mãe</i>;</p> <p>3.3.4 <i>Turno de fecho</i>;</p> <p>3.3.5 <i>Turnos cônjuge</i>.</p>
<p>3.4 <u>Facilitadores da conciliação</u></p>	<p>1.1.1. <i>Acomodação aos turnos</i>;</p>

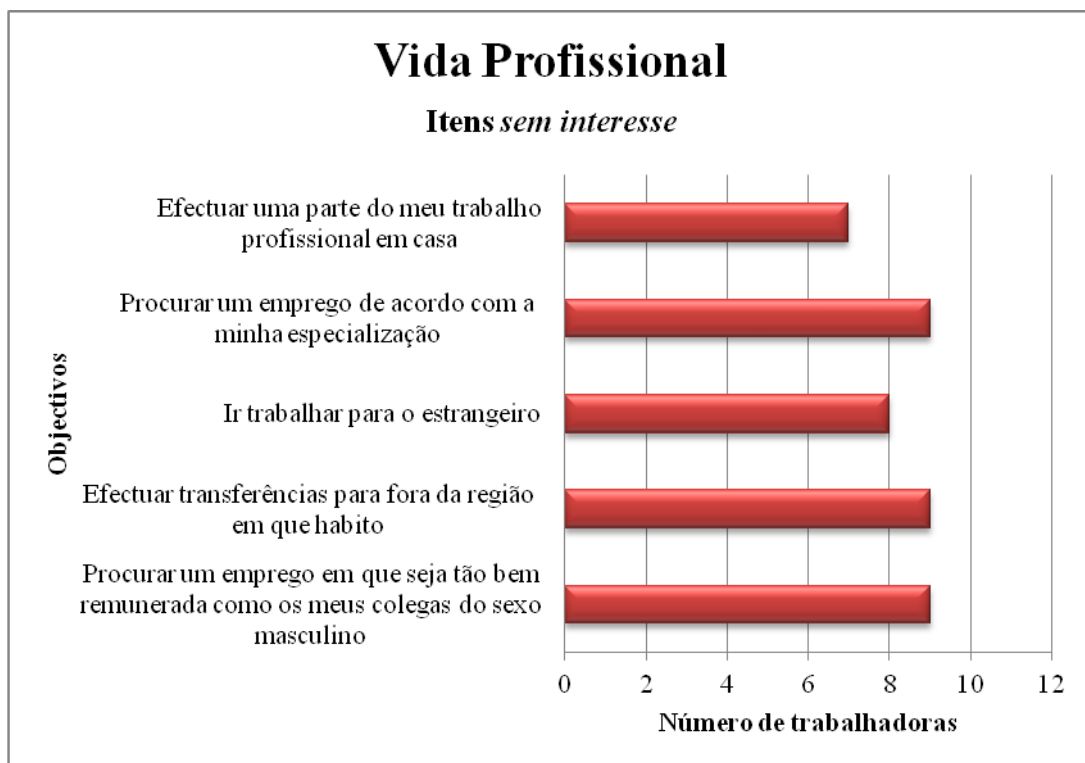
<p>Distinguem-se das estratégias de conciliação na medida em que aqui se incluem todos os aspectos que contribuem para o estabelecimento da conciliação mas não dependem, de forma geral, do esforço do indivíduo.</p>	<p><i>1.1.2. Avós e outros familiares;</i> <i>1.1.3. Cônjuge ou perspectiva de apoio do cônjuge;</i> <i>1.1.4. Habilidade inata para tarefas, cuidados;</i> <i>1.1.5. Horário “facilitador”;</i> <i>1.1.6. Horário normal do cônjuge;</i> <i>1.1.7. Pai dos filhos.</i></p>
<p><u>3.5 Custos da conciliação</u> Verbalizações relativas à constante necessidade de conciliar, os esforços e adaptações sucessivos bem como os custos para a saúde que acarretam, inevitavelmente, para as trabalhadoras.</p>	<p><i>1.1.1. Afastamento familiar;</i> <i>1.1.2. Cansaço físico e psicológico;</i> <i>1.1.3. Menos tempo de lazer e pessoal;</i> <i>1.1.4. Pagamento de um horário alargado no infantário.</i></p>
<p><u>3.6 Perspectiva feminina face à conciliação no masculino</u> Consagra reflexões das trabalhadoras analisam relativamente à dificuldade, ou não, de conciliação por parte do cônjuge.</p>	<p><i>1.1.1. Maior facilidade, sempre que as trabalhadoras defendem que para o cônjuge existe maior facilidade na conciliação das esferas profissional e pessoal;</i> <i>1.1.2. Exigência, nos casos em que as mulheres admitem que para o marido é exigente a gestão dos contextos;</i> <i>1.1.3. Habituação, enquadra as verbalizações que mostram que o homem já se adaptou ao desafio que representa a conciliação.</i></p>
<p><u>3.7 Ideal de conciliação trabalho-família</u></p>	<p><i>1.1.1. Horários fixos;</i></p>

<p>Integram-se a perspectiva dos elementos que poderiam contribuir para uma situação ideal de conciliação.</p>	<p>1.1.2. <i>Folgas aos fins-de-semana;</i> 1.1.3. <i>Mais folgas;</i> 1.1.4. <i>Trabalhar menos horas;</i> 1.1.5. <i>Ideal já praticado.</i></p>
--	--

b) ISA – Inventario do Sistema de Actividades

Relativamente ao ISA apresentam-se, de seguida, os dados mais relevantes ao nível das actividades consideradas pelas trabalhadoras como *sem interesse* no primeiro domínio – vida profissional - e os que foram considerados como *muito importante* em ambos os domínios – vida profissional e vida pessoal-social. Estes dados foram seleccionados consoante a frequência de resposta, quer isto dizer, que os itens aqui referidos foram indicados por, pelo menos, metade dos indivíduos da amostra. Realçam-se, os itens que mais se relacionam com a temática em estudo, conciliação trabalho-família em trabalhadoras sujeitas a horário por turnos.

Figura 2: ISA - Vida Profissional (itens considerados *sem interesse*)



No que se refere ao domínio da vida profissional, *sem interesse* (**Gráfico 5**), pode-se observar que nove colaboradoras não consideram importante um emprego em que sejam tão bem remuneradas como os colegas do sexo masculino. Isto, parece relacionar-se com o facto de, na organização, não se verificarem diferenças ao nível das remunerações entre homens e mulheres, no que respeita aos operadores de loja. De facto, os resultados e discussões no âmbito das questões de género, nomeadamente, a referência de Blair-Loy & Wharton, (2004) salientam diferenças nas remunerações centram-se, habitualmente, em amostras de indivíduos cuja actividade profissional se distingue por cargos diferenciados.

Figura 3: ISA - Vida Profissional (itens considerados *mais importante*)



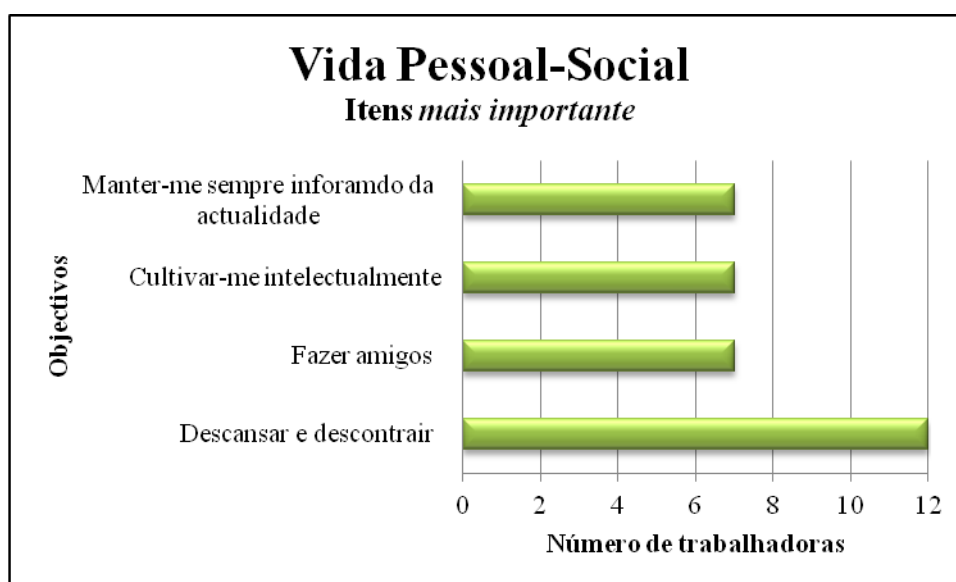
Ainda ao nível da vida profissional relativamente ao que as trabalhadoras consideram *mais importante* (**Gráfico 6**), é importante reflectir acerca do item *não deixar que o trabalho me domine e domine a minha vida* dado que foi indicado quase pela totalidade das trabalhadoras e transparece a preocupação das mulheres em manterem ambas as esferas de vida devidamente alocadas ao seu espaço e tempo. Algumas referem já ter experienciado momentos de conflito familiar devido ao não estabelecimento do afastamento necessário da actividade profissional quando se

encontravam em tempo familiar. Esta ideia é complementada de forma clara com a verbalização:

[“Entendo que, prontos, é tudo uma gestão da nossa vida e do nosso tempo, porque oito horas da nossa vida, nós passamos no trabalho embora seja aquele o horário e prontos e temos que ajustar a nossa vida de forma a que consigamos conciliar as nossas tarefas, a nossa vida pessoal e prontos também aquilo que muitas das vezes a gente se tiver, e ter o nosso espaço também” 36 anos, turno rotativo, 1 filha].

Deve ainda considerar-se o item procurar um emprego com “horários normais” uma vez que foi seleccionado por metade das participantes. Quatro das colaboradoras da amostra estão a trabalhar em turnos fixos o que explica que as mesmas não destaquem como prioridade a opção de exercício da actividade profissional em horários regulares.

Figura 4: ISA - Vida Pessoal-Social (itens considerados *mais importante*)



Ao nível da vida pessoal, importa apenas realçar os dados obtidos relativamente ao que as colaboradoras identificam como *mais importante* (**Gráfico 8**), salientando aqui o item *descansar e descontrair* por ser referido por todas as trabalhadoras. Aqui aparece reflectida a necessidade de compensar a irregularidade que o trabalho por horário por turnos pode suscitar no indivíduo, reservando o tempo de não trabalho para relaxar e desta forma restituir o bem-estar. Devido a esta compensação e na medida em que os dias de folga são também utilizados para “compensar” o tempo de ausência com os filhos, outras eventuais actividades de lazer ficam negligenciadas pela falta de tempo para as incluir na vida diária. Muitas trabalhadoras referem já ter tido esse tempo, para a

Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

dedicação a actividades exclusivamente de gozo pessoal, no entanto, há ainda algumas que meramente não consideram esse tipo de actividades na sua vida. Este aspecto é ainda eminente quando se compara o que as trabalhadoras consideram *mais importante* ao nível da vida profissional e da vida pessoal-social uma vez que é notória a diferença do número de objectivos que enunciam. Para a primeira, são enunciados mais objectivos e as trabalhadoras demoram mais tempo a reflectir sobre estes enquanto, para a segunda, são enunciados objectivos em menor número. Estas diferenças não se verificam quando consideramos os objectivos *sem interesse*.

CAPÍTULO VI | ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Retomando como ponto de partida as questões de investigação previamente enunciadas torna-se agora possível responder às mesmas com base nas verbalizações das trabalhadoras e na interpretação dos dados obtidos.

1. Qual o posicionamento das mulheres com horários por turnos relativamente a esta opção de organização do trabalho? O que é que o justifica?

Relativamente à vida profissional a maior parte da amostra – oito participantes – são trabalhadoras que desempenham a sua actividade profissional em horários por turnos rotativos. Os horários por turnos rotativos podem variar entre duas a seis escalas distintas para a mesma trabalhadora:

[“Tenho todos os horários (risos) possíveis, quase. Tenho dias que entro às oito saio às cinco, tenho dias que entro às nove saio às sete, mas às vezes também pode acontecer sair às sete, hoje entrei às dez e saio às oito da noite tenho a hora de almoço, duas horas, saio às oito da noite. Tenho dias que entro às onze saio às nove, entro às onze e meia saio às nove e meia, entro ao meio-dia saio às dez, pronto...” 32 anos, turno rotativo, 1 filha].

O factor de regularidade das escalas deve ser salientado uma vez que exerce impacto sobre a percepção positiva ou negativa da actividade profissional em horários por turnos. Neste exemplo, a colaboradora refere-se à frequência de alteração das escalas de horário:

Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

[“Muda. E, às vezes não...É complicado, às vezes é muito complicado, não é? Estamos a entrar às sete depois noutro dia vimos ao fecho, depois noutro dia vimos às dez e andamos sempre a saltar, não, não há uma regularidade no horário, não! Andamos sempre a saltar e isso é que é complicado. Porque se fosse uma semana ou um mês a fazer um horário e outro mês a fazer outro...” 29 anos, turno rotativo, 1 filha].

Os inconvenientes do trabalho em horário por turnos são variáveis consoante os indivíduos e as suas características profissionais, pessoais e familiares. Ainda assim, foi possível destacar a descoordenação familiar como um dos inconvenientes mais relatado e consistente nos discursos das colaboradoras. O facto de a maioria das participantes da amostra estar sujeita a turnos rotativos traduz-se numa constante alteração e adequação de rotinas devido à frequência de mudança de escalas. Apesar desta imprevisibilidade horária se evidenciar geradora de constrangimentos diários grande parte das colaboradoras admite não recorrer com muita frequência a alterações de horário, principalmente, as colaboradoras sujeitas a turnos fixos. Sempre que o fazem os motivos estão, essencialmente, relacionados com a saúde pessoal ou dos filhos ou assistência ao agregado familiar:

[“É raro, é raro, é raro. Mas prontos, por exemplo, quando calha de... no caso de a minha mãe ter que ficar, ou seja, a minha mãe, de vez em quando prontos, devido ao problema que ela tem, tem consulta no médico, no hospital ou no centro de saúde prontos, como é ela que me fica conta com a mais nova ela, às vezes, precisa ‘olha que a consulta para a semana é às duas horas’ eu pronto ‘ok’ então eu vou falar lá para ver...” 31 anos, turno fixo, 3 filhos].

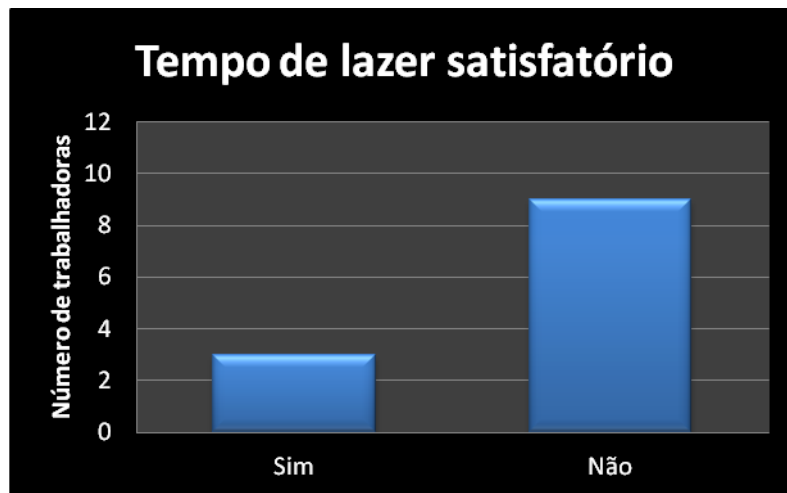
Os motivos familiares representam também o motivo principal para que as colaboradoras sujeitas a horários por turnos refiram que gostariam de optar por um horário por turnos fixos/horário regular. A acrescentar a isto, é ainda fundamental considerar a variável *idade dos filhos*, ou seja, quanto mais tenra for a idade dos filhos mais notório é o impacto negativo do trabalho por turnos rotativos na vida familiar das trabalhadoras expresso, designadamente, por uma tendência de culpabilização e, paralelamente, impotência no que compete ao acompanhamento dos filhos quando são ainda pequenos (mais notório entre as colaboradoras com filhos de idades compreendidas entre os 0-9 anos). Uma trabalhadora responde prontamente e de forma semelhante à maioria das participantes da amostra, à questão *porque é que preferia optar por um horário por turnos fixo/horário normal?*:

Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

[Hum, mas mais, mais por causa da minha filha que tem dois aninhos, não é? E precisa muito de mim” 29 anos, turno rotativo, 1 filha].

2. *As actividades da vida social são consideradas satisfatórias para as trabalhadoras? Qual o espaço reservado para estas actividades?*

Figura 5: Tempo de lazer satisfatório



Como apresentado graficamente (**Gráfico 4**), a maior parte das trabalhadoras considera que o tempo que dispõem para actividades do foro pessoal/social, não é satisfatório. As mulheres cuja resposta se foca no *não*, salientando o tempo de lazer insuficiente para o seu bem-estar, frequentemente negligenciam actividades realizadas exclusivamente por gozo pessoal sendo que estas aparecem encobertas ou colmatadas pelas actividades ou cuidados aos filhos.

[“Mas nós temos que ver aquilo que realmente é importante com aquilo que é menos importante. Eu por acaso tenho uma filha pequena, tenho que cuidar da casa, e tenho que cuidar das coisas da casa, e esse tempinho...ainda ter tempo para mim, não há” 26 anos, turno rotativo, 1 filha].

Ao mesmo tempo, importa compreender as circunstâncias de vida das trabalhadoras cuja resposta é *sim*, considerando o tempo de lazer satisfatório para o seu bem-estar. Duas destas colaboradoras, desempenham a sua actividade profissional em horário por turnos fixos o que funciona como elemento facilitador de conciliação com os tempos socialmente concebidos de não trabalho. A terceira colaboradora tem apenas uma filha com idade superior a nove anos o que, neste caso, segundo a mesma, há uma maior autonomia e necessidade menos permanente de cuidados; além disto, a ausência

de companheiro/marido patente neste exemplo conduz a uma maior disponibilidade temporal.

Figura 6: Prestação de Cuidados aos filhos



Com isto, é agora fundamental afunilar a análise de forma a compreender o que inibe a maior parte das trabalhadoras de considerarem o tempo de da vida social insuficiente para o seu bem-estar, atentando nas suas principais actividades e circunstâncias vivenciais durante o tempo de não trabalho.

Relativamente, aos cuidados aos filhos, o **Gráfico 5**, identifica quem é que maioritariamente assume estes cuidados e é possível verificar-se que seis das trabalhadoras da amostra afirmam que são responsáveis pelos cuidados aos filhos; quatro destacam que os cuidados são assegurados por ambos, pai e mãe; e, por fim, duas distinguem o pai como principal cuidador. Por dia, sete mulheres, afirmam despende, em média entre duas a quatro horas em cuidados aos filhos e cinco afirmam despende mais de quatro horas diárias.

Figura 7: Realização de Tarefas domésticas



Paralelamente, no que às tarefas domésticas diz respeito, o **Gráfico 6**, enuncia que 58% das tarefas domésticas são desempenhadas pela mulher e 42% desempenhadas por ambos, homem e mulher. Interessa aqui salientar a tendência evidente para a partilha de responsabilidades domésticas entre o casal, aliás esta ligeira diferença estatística presente no gráfico, pode explicar-se pelo facto de existirem três mulheres na amostra que vivem apenas com os filhos não tendo companheiro/marido e, obviamente, as tarefas tornam-se exclusivamente da sua responsabilidade. Se contabilizássemos apenas as mulheres casadas a percentagem de tarefas domésticas partilhadas seria superior à percentagem de tarefas domésticas maioritariamente assegurada pelas mulheres.

3. *Como é construído o compromisso de equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho?*
4. *Que implicações têm as tentativas de conciliação para as colaboradoras?*

Na sua maioria, as trabalhadoras afirmam conseguir estabelecer, a conciliação trabalho-família. Importa aqui realçar os constrangimentos com que estas colaboradoras se deparam e que estratégias utilizam para os colmatarem. Além disto, pretende-se compreender que implicações, ou seja, que custos físicos e psicológicos, surgem desta constante gestão do tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

De facto, são muitos os constrangimentos sentidos pelas colaboradoras para o alcance desta conciliação. E, por isso, importa aqui salientar aqueles que se relacionam com o horário de trabalho: o turno do fecho e o horário por turnos do cônjuge. O turno do fecho é mencionado como o turno que mais dificulta a organização das tarefas da esfera pessoal e familiar e, conseqüentemente, contribui para um aumento da dificuldade de conciliação. Por um lado, o tempo despendido com a família é menor como afirmam as seguintes trabalhadoras:

[“Por exemplo eu quando saio às nove nunca saio às nove saio sempre por volta das nove e meia basicamente às vezes chego a casa eles já estão a dormir, não é?” 34 anos, turno rotativo, 2 filhos].

Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

[“É o maior inconveniente ‘tando na noite é esse porque não nos dá p’ra nada! Aliás a gente ‘tá aqui o dia inteiro metida, certo? Passa...A hora de almoço sem almoçar com a família, o lanche e o jantar...é que eu não tenho uma refeição com a família quando faço o turno da noite” 29 anos, turno rotativo, 1 filha].

[“À noite se estiver aqui eles estão em casa é assim sempre um contrário” 29 anos, turno fixo, 1 filho].

Por outro lado, diminuição ou irregularidade do tempo dedicado às tarefas domésticas ou rotinas diárias traduzido na verbalização:

[“Sim, e a nível também de muita coisa pessoal porque é assim, onze nove (11h-21h), nós acordamos mais tarde um bocado porque também nos deitamos mais tarde mas entramos às onze entretanto é assim quando se sai às nove da noite, fazer o jantar, ou ver os deveres ou estar a ajudar a minha filha a fazer os deveres, àquela hora é muito complicado às nove da noite não. E, prontos esse horário complica um bocado a nossa vida porque nós não podemos fazer muita coisa nesse dia com esse tipo de horário mas se tiver que ser, nós precisamos mesmo que trabalhar, não é, que remédio” 36 anos, turno rotativo, 1 filha].

[“Porque é como eu digo, se eu tivesse sempre aquele horário igual se calhar era capaz de... agora como varia muito, nunca entro sempre... mesmo as horas de almoço e tudo para mim é mesmo... há dias que vou almoçar ao meio-dia, há dias que vou almoçar às duas e é complicado” 32 anos, turno rotativo, 1 filha].

Nos casos das trabalhadoras cujos cônjuges estão também sujeitos a trabalho por turnos, esta situação é referida como um constrangimento na conciliação trabalho-família representando assim um esforço redobrado neste sentido:

[“Ele também faz, ‘tá a perceber? Porque é assim, se ele também não trabalhasse ao sábado e ao domingo...prontos dava, para ele... ficava com ele ao sábado e ao domingo e eu ficava nas minhas folgas não é? Mas ele também faz turnos” 27 anos, turno fixo, 1 filho].

[“Não é que eu não goste de fazer, não é isso. Lá está, tenho que conciliar. É todas as semanas a ver o horário que o meu marido faz, o meu, e a avó e... agora é sempre, está sempre. Porque o meu marido além de trabalhar por turnos como eu, faz noite. Faz manhãs, das oito às quatro, faz das quatro à meia-noite e faz meia-noite, oito. Que é as noites. Ou seja, quando ele faz noite e eu entro às sete da manhã é complicado” 29 anos, turno rotativo, 1 filho].

Estes constrangimentos não acontecem isolados, ocorrem antes contrabalançados com as estratégias que as colaboradoras desenvolvem para conseguirem o estabelecimento da conciliação. Estas estratégias, como descrito

previamente, podem ser um pedido de alteração de horário ou desvalorização das tarefas domésticas e, normalmente, não são facilmente identificáveis pelas colaboradoras quando directamente questionadas, sendo que a sua identificação torna-se mais evidente ao longo dos discursos na descrição das experiências de vida. A acrescentar a esta necessidade constante de regulação de estratégias e constrangimentos foi ainda possível a identificação de facilitadores que se distinguem das estratégias na medida em que são, sobretudo, circunstâncias vivenciais que ainda que não dependam do indivíduo contribuem para tornar mais simples a conciliação trabalho-família deste.

Habitualmente, o *facilitador* mais destacado relacionava-se com a ajuda dos pais nos cuidados aos filhos, em quase todos os casos as trabalhadoras dispõem da disponibilidade destes parentes para assegurarem os cuidados quando praticam horários que não são compatíveis com os das crianças.

Com isto, é possível voltar à questão: *é possível o equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho?* Sim, a maior parte das colaboradoras da amostra admite ser possível estabelecer um equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho mesmo que o tempo que disponham para a esfera privada seja reduzido, este é sempre dispendido tendo em vista a compensação do “tempo perdido” e, como tal, e em última instância, é um tempo de qualidade. No entanto, esta conciliação que se pode caracterizada segundo as verbalizações das trabalhadoras, como uma luta diária de adequação dos horários dos filhos, dos cônjuges e dos pais com os seus próprios horários, é numa tentativa persistente de colmatar os seus constrangimentos com estratégias e com facilitadores.

CAPÍTULO VII | CONCLUSÕES

A investigação centrou-se numa abordagem que valoriza as experiências individuais e, portanto, alcançado este momento, este aspecto não pode ser negligenciado. As características individuais influenciam o impacto percebido do trabalho por turnos na gestão das esferas profissional e privada. Neste estudo, devem evidenciar-se as variáveis ao nível demográfico como a idade das colaboradoras, uma vez que as mais novas apresentavam mais constrangimentos de conciliação do que as mais velhas; ao nível familiar salienta-se a idade dos filhos sendo que as colaboradoras

com filhos com idade superior a nove anos referiam menor conflito na conciliação, admitindo que em idades mais jovens dos filhos fora mais complicado estabelecimento da conciliação.

Posto isto, faz sentido considerar o impacto do trabalho por turnos nas trabalhadoras tendo em conta as duas primordiais dimensões: legislativa e organizacional.

Segundo o Código do Trabalho, Artigo 221.º 4: “o trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal” (Gonçalves & Alves, 2009, p.163). Este é também um aspecto que promove o descanso necessário ao trabalhador evitando, por exemplo, que mude de um turno de fecho para um turno de abertura, situação em que o tempo de descanso seria bastante reduzido. A previsibilidade do horário aparece também salvaguardada pela obrigatoriedade de afixação do horário com um mês de antecedência, por exemplo, se o mês corrente é Agosto, deverão estar afixados os horários respeitantes ao referido mês e ao mês seguinte, Setembro.

É ainda crucial incluir as políticas organizacionais como elemento de análise uma vez que a organização tem um papel central na facilitação ou dificultação da conciliação trabalho-família, dependendo do grau de compromisso que detenham no que respeita à responsabilidade social. No que a isto diz respeito foi atribuído ao GJM o prémio de *empresa mais familiarmente responsável*⁵ que, concretamente se materializa em inúmeras práticas observadas e verbalizadas pelas colaboradoras no âmbito das entrevistas. Por exemplo, em alguns casos, às trabalhadoras com filhos pequenos atribuem-se horários por turnos fixos e turnos maioritariamente, de abertura, por forma a maximizar a assistência ao(s) filho(s). Além disto, as trabalhadoras podem requerer ao chefe de secção dias específicos para folga aquando da realização dos horários; as folgas podem ainda ser trocadas: directamente com um colega de trabalho ou solicitando à gerência de loja. É ainda pertinente referir que a organização confere a oportunidade aos trabalhadores de solicitarem a transferência de loja com motivos devidamente justificados (por exemplo, proximidade do local de residência). Normalmente, os pedidos de transferência de loja estão relacionados com a proximidade da loja de destino com a habitação para que seja possível a facilitação da conciliação. A organização promove ainda a existência de pelo menos um fim-de-semana de folga e

⁵ Certificado que é atribuído às empresas, que promovem a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Este prémio foi atribuído pela Deloitte ao GJM no início de 2011.

um domingo para usufruto dos trabalhadores. Esta medida vem suprir um dos principais custos enunciados pelos trabalhadores sujeitos a horário por turnos: a descoordenação dos tempos de não trabalho com os tempos livres de familiares e amigos.

Existem ainda dois outros factores que a organização deverá ter sempre em conta como enunciado por Rosa & Colligan (1997): a precaução aquando da alteração de horário de trabalho e a manutenção da regularidade deste. Em relação à primeira, de cada vez que um horário de trabalho sofre mudanças devem ser considerados os aspectos da vida profissional e vida privada e qualquer mudança no horário deverá ser primeiro experimentada e avaliada cuidadosamente para seja determinado o seu impacto na vida dos trabalhadores. A segunda, relaciona-se com a previsibilidade do horário sendo que os trabalhadores devem saber o seu horário com antecedência para que possam organizar o seu descanso, cuidados aos filhos, e convívio com família e amigos, em suma, a sua vida pessoal.

Além disto, outra das propostas que se impõe após esta investigação é a preocupação com a rentabilidade dos horários. A maior parte das trabalhadoras entrevistadas depende dez horas no local de trabalho sendo que os seus horários prevêm duas horas de almoço. Segundo os discursos das participantes, este tempo não é, na maior parte das vezes, rentabilizado uma vez que não é o suficiente para se deslocarem a casa ou para a realização de actividades do foro pessoal mas, por outro lado, é excessivo para usufruírem da refeição e habitualmente este acaba por se tornar num tempo *inútil*. Este aspecto poderá ser combatido com uma revisão dos horários de trabalho e das necessidades da loja para seja possível a diminuição do tempo de almoço.

Esta investigação salienta a necessidade de permanente vigilância das condições de trabalho de trabalhadores da grande distribuição sujeitos a horários por turnos. Apesar de existirem já inúmeras políticas legislativas e organizacionais que protegem o trabalhador a verdade é que deve existir o permanente esforço de mantê-las e desenvolvê-las. Especificamente, um horário de trabalho bem desenhado contribui para a melhoria da saúde e segurança, satisfação no trabalho e produtividade e, desta forma, um bom horário de trabalho traz vantagens para ambos: organização e trabalhador (Rosa & Colligan, 1997) os propósitos da realidade de trabalho.

Uma das limitações deste estudo foi a não entrevista à gerência de loja, uma vez que inicialmente havia sido programada esta dinâmica que consistiria numa entrevista colectiva aos gerentes e secretários de loja dos colaboradores-alvo do estudo. Devido à exigência desta forma de recolha de dados e ao subjacente tratamento de dados

demorado não foi possível a sua realização. Esta limitação foi, no entanto, colmatada com conversas e observações informais com os responsáveis das lojas.

Apesar de aqui se incidir numa amostra totalmente feminina e se evidenciarem sob esta perspectiva a concepção de conciliação trabalho-família, esta investigação serve também os homens bem como o impacto que a organização do trabalho por horário por turnos pode ter nestes que se encontram cada vez mais comprometidos com as esferas profissional e privada. Seria pertinente em estudos posteriores, designadamente, no mesmo contexto, incluir homens na amostra bem como casais em que ambos trabalhem na mesma empresa para que as comparações entre homens e mulheres possam ser consideradas tendo em conta condições de trabalho semelhantes.

A título de conclusão torna-se fundamental distinguir o psicólogo do trabalho como elemento crucial nas empresas no campo de acção do que foi descrito neste estudo, designadamente, através da análise da actividade visando a compreensão da forma como medidas de melhoria de condições de trabalho prescritas se tornam práticas da organização. A sua actuação deve assentar sobre: a sensibilização para discriminações de género no trabalho, implementação na cultura organizacional do direito dos trabalhadores à conciliação e elaboração de códigos ou instrumentos de boas práticas de conciliação trabalho-família. O trabalho desenvolvido ao nível da melhoria de condições de trabalho no que diz respeito a facilitar a conciliação trabalho-família dos trabalhadores (nomeadamente, com filhos pequenos) terá um efeito directo na satisfação destes trabalhadores e consequentemente a sua produtividade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association (2010). *Publication Manual of American Psychological Association* (6th ed.). APA : Washington.
- Alencar, M., D'Assunção, F. & Damasceno, V. (1999). Gênero e trabalho entre os trabalhadores em educação confederação nacional dos trabalhadores em educação – responsabilidade familiar e subjectividade do trabalho. Rio de Janeiro: Matilda, A. et al.
- Barreto, D. (2008). Implicações do trabalho por turnos na vida social e familiar dos trabalhadores de turnos industriais [Em linha]. Disponível em: <https://bdigital.ufp.pt/>. [Consultado em: 09/05/2010].
- Belloni, M., Boulin, J. & Junter-Loiseau, A. (2003). *As novas fronteiras das desigualdades, homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Senac. Maruani, M. & Hirata, H.
- Blair-Loy, M., Wharton, A. S. (2004). *Mothers in finance: Surviving and thriving* [Em linha]. Disponível em: www.b-on.pt/. [Consultado em: 17/03/2010].
- Cação, R. (2008). *Análise Qualitativa de Dados com o NVIVO* [Em linha]. Disponível em: <http://www.slideshare.net/>. [Consultado em: 1/06/2010].
- Canço, D. & Santos, F. (2009). A Igualdade de Género em Portugal 2009 [Em linha]. Disponível em: <http://www.cig.gov.pt/>. [Consultado em: 12/03/2010].
- Cerdeira, M. (2009). A perspectiva de género nas relações laborais portuguesas. *Sociologia, problemas e práticas*, nº60. [Consultado em: 12/03/2011, em Scientific Electronic Library Online database].
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Editora Vozes.
- Comissão Europeia – DG Emprego, assuntos sociais e igualdade de oportunidades (2008). *Manual para a integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de emprego*. Lisboa: Comissão para a cidadania e igualdade de género.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego Home Page [Em linha]. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/>. [Consultado em: 12/03/2010].
- Constituição da República Portuguesa [Em linha]. Disponível em: <http://www.parlamento.pt/>. [Consultado em: 12/03/2010].
- Costa, I. (2009). Trabalho por turnos, saúde e capacidade para o trabalho dos enfermeiros. [Em linha]. Disponível em: <http://www.rcaap.pt/>. [Consultado em: 03/05/2011].

Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

- Cruz, S. (2003). *Entre a Casa e a Caixa: Retrato de trabalhadoras na grande distribuição*. Edições Afrontamento.
- Curie, J. (2000). Interdépendance des conduits et modes de vie – La notion de système de activités. In *Travail, Personnalisation, Changements Sociaux* (pp. 207-300). Toulouse: Ed. Octares, França.
- Delloite Home Page [em linha]. Disponível em: <http://www.deloitte.com/>. [Consultado em: 19/02/2011].
- Direcção de Recursos Humanos (2010). *Apresentação Região I*. Vila Nova de Gaia: Pingo Doce.
- Duby, G. & Perrot, M. (1991). *História das Mulheres: o século XX*. Edições Afrontamento.
- Emsile, C. Hunt, K., Macintyre, S. (2004). *Gender, Work–Home Conflict, and Morbidity Amongst White-Collar Bank Employees in the United Kingdom* [Em linha]. Disponível em: <http://www.b-on.pt/>. [Consultado em: 17/03/2010].
- Europa – o portal da União Europeia Home Page [Em linha]. Disponível em: <http://www.europa.eu/>. [Consultado em: 12/03/2010].
- European Commission, Report from the Commission to the council, the European parliament, the European economic and social committee and the committee of the regions. Equality between woman and man – 2009. [Em linha]. Disponível em: <http://eur.lex.europa.eu/> [Consultado em :12/03/2011].
- Gallinsky, E., Aumman, K. & Bond, J. (2008). Times are changing. Gender and generation at work and at home [Em linha]. Disponível em: <http://familiesandwork.org/>. [Consultado em:12/03/2011].
- Gonçalves, F. & Alves, M. (2009). *Código do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Helfter, C. (2007). Conciliation: substantif féminin singulier. *Informations sociales*, 139, pp. 89-90.
- Hayes, N. (1997). *Doing qualitative analysis in psychology*. Psychology Press: East Sussex.
- Lacomblez, M., Santos, M., Vasconcelos, R. (1999). A contribuição da Psicologia do Trabalho num projecto de melhoria das condições de desempenho da actividade profissional. *IV Simpósio Sobre Comportamento Organizacional da Associação Portuguesa de Psicologia: Coimbra*.

- Lacomblez, M. & Vasconcelos, R. (2009). Análise ergonómica da actividade, formação e transformação do trabalho: opções para um desenvolvimento durável. *Laboreal*, 5, (1), 53-60.
- Laufer, J. (2003). Entre égalité et inégalités: les droits des femmes dans la sphère professionnelle. *L'Année sociologique*, Vol. 53, 143-173.
- Lourenço, R., Ramos, S., & Cruz, A. (2008). *Implicações do trabalho por turnos na vida familiar de enfermeiros: vivências dos parceiros* [Em linha]. Disponível em: <http://www.psicologia.com.pt>. [Consultado em: 17/05/2010].
- Marcelino, C., Antunes, A., Vale, A., Rodrigues, A., Saraiva, E. & Serra, H. (2009). Relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional. [Em linha.] Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/>. [Consultado em: 03/12/2010].
- Martinez, E. (2010). *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*. Belgique: Editions de l'Université de Bruxelles.
- Messing, K. (2007). Género. *Laboreal*, 3, (2), 88-89.
- Messing, K. & Ostlin, P. (2002). Gender equality, work and health : a review of the evidence. [Em linha]. Disponível em: <http://who.int/genderdocuments>. [Consultado em:]
- Núncio, M. (2008). *Mulheres em dupla jornada – a conciliação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Universidade técnica de Lisboa – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Nunes, M. (2007). *Vida e Sistema de Actividades: Um Instrumento para o seu Inventário*. Dissertação de mestrado em Psicologia do Trabalho publicada, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Quéinnec, Y. (2007). Horário. *Laboreal*, 3, (2), 90-91 [Em linha]. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/>.
- Quéinnec, Y., Teiger, C. & Terssac, G. (1992). *Repères pour négocier – Le travail posté*. Toulouse: Octares Editions.
- Rosa, R. & Colligan, M. (1997). *Plain language about shiftwork*. U.S. Department of health and human services. [Em linha]. Disponível em: <http://www.cdc.gov/nioshpdfs97-145.pdf>. [Consultado em: 12/05/2011].
- Silvera, R. (2001/2). Genre et économie : des rendez-vous manqués, *Travail, genre et sociétés*, N° 6, p. 123-143. DOI : 10.3917/tgs.006.0123
- Schwartz, Y. (1997). *Reconnaisances du Travail. Pour une approche ergologique*. Paris: PUF

Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

Schwartz, Y. (2005). *Actividade. Laboreal – Dicionario.*

Schweitzer, S. (2003). *As novas fronteiras das desigualdades, homens e mulheres no mercado de trabalho.* São Paulo: Senac. Maruani, M. & Hirata, H.

Teiger, C. (1989). Le vieillissement différentiel par et dans le travail: un vieux problème dans un contexte récent. *Le Travail Humain*, 52 (1), 21-56.

Teiger, C. (2006). Les femmes aussi ont un cerveau! Le travail des femmes en ergonomie: réflexions sur quelques paradoxes.

Torres, Anália (2004). *Vida conjugal e trabalho.* Oeiras: Celta Editora.

Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

ANEXOS

Anexo 1

Guião de entrevista

1. Dados Gerais

A.C: Nome

A.C: Data de nascimento

A.C: Habilitações literárias

2. Vida Profissional

2.1 Descrição da situação profissional anterior e actual

2.1.1 Tem outra ocupação profissional (escolar)? Se sim, quanto tempo semanal lhe ocupa?

2.1.2 Breve descrição do percurso profissional

2.1.3 Relato de como surgiu a oportunidade de trabalhar no PD

2.1.4 Há quanto tempo se encontra a trabalhar no PD?

2.1.5 Permaneceu sempre na mesma secção? (Se sim, ignorar a próxima questão)

2.1.6 Quais as secções por onde já passou? Porque mudou? Está satisfeito(a) com a mudança?

2.1.7 Descrição das principais actividades que desempenha diariamente

2.1.8 De um modo geral quais as maiores dificuldades de trabalhar neste sector?

2.2 Horário por turnos (rotativos)

2.2.1 Sempre trabalhou em horários por turnos ou já esteve sujeito/a a horários regulares?

2.2.2 Actualmente, qual é o horário de trabalho prescrito no contrato de trabalho?

2.2.3 Qual é o horário de trabalho que realmente pratica? Altera com frequência ou mantém-se nos mesmos moldes mensalmente?

2.2.4 Sempre praticou esse horário (rotatividade) no PD?

2.2.5 Tem oportunidade de participar na concepção do horário?

2.2.6 Com que frequência recorre à alteração de horário por iniciativa própria? Por que motivo(s)?

2.2.7 Com que frequência é requisitado pela empresa alteração de horário? Por que motivo(s)?

2.2.8 Se dependesse de si optaria por um trabalho com horários regulares? Porquê?

2.2.9 Em que aspectos da sua vida sente que o trabalho por turnos é mais vantajoso/inconveniente?

2.3 Inventário Sistema de Actividades – Vida Profissional

Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

2.3.1 Apresentar fichas ao colaborador para este categorizar em quatro níveis de importância (1º exercício).

2.3.2. Voltar a reagrupar (2º exercício).

2.3.3. Momento em que se comentam as opções tomadas pelo colaborador. Reflexão acerca das mesmas.

3. Vida Pessoal

3.1 Agregado familiar

3.1.1 Quem é que, maioritariamente, assegura os cuidados ao(s) filho(s)?

3.1.2 Quanto tempo despende, em média, nos cuidados ao(s) filho(s)?

3.1.3 As suas folgas coincidem, habitualmente, com o tempo de não-trabalho do seu cônjuge?

3.1.4 As suas férias coincidem, habitualmente, com as férias do seu cônjuge? E do/a(s) seu(s) filho/a(s)?

3.2 Tarefas domésticas

3.2.1 Quem é que, maioritariamente, assegura as tarefas domésticas? Porquê?

3.2.2 Quanto tempo despende, em média, nas tarefas domésticas?

3.3 Lazer

3.3.1 Quanto tempo despende, por dia/semana, em actividades de gozo pessoal?

3.3.2 Pensa que esse tempo é suficiente para o seu bem-estar?

3.3.3 A que se dedica no seu tempo de lazer?

3.3.4 Com quem despende, habitualmente, o seu tempo de lazer?

3.4 Inventário Sistema de Actividades – Vida Social e Pessoal

3.4.1 Apresentar fichas ao colaborador para este categorizar em quatro níveis de importância (1º exercício).

3.4.2 Voltar a reagrupar (2º exercício).

3.4.3. Momento em que se comentam as opções tomadas pelo colaborador. Reflexão acerca das mesmas.

4. Conciliação trabalho-família

- 4.1** O que é para si conciliação trabalho-família?
- 4.2** Pensa que consegue na generalidade estabelecer essa conciliação?
- 4.3** Se sim, como? Quais as estratégias que utiliza? Se não, porquê? O que poderia mudar para o conseguir?
- 4.4** Que implicações/custos advêm das tentativas de conciliação?
- 4.5** Sente que, de alguma forma, o trabalho por turnos poderá influenciar a forma como gere a conciliação trabalho-família?
- 4.6** Na sua opinião para o seu cônjuge é mais fácil ou mais complicado gerir a conciliação trabalho-família? Ou, não existem diferenças significativas?
- 4.7** Numa situação ideal, como seria a conciliação trabalho-família?

Estamos a chegar ao final da entrevista e neste momento poderá fazer qualquer observação ou acrescentar algum aspecto que ache fundamental para a entrevista.

Obrigada pela sua disponibilidade e colaboração!

Anexo 2

Ficha caracterização colaboradores

Nome:

Idade:

Local Trabalho e Secção:

1. Vida Familiar/Pessoal

1.1 Estado Civil:

1.2 Agregado Familiar (Caso não seja casado(a) ou não viva em união de facto, ignore a próxima questão):

1.3. Ocupação da(o) esposa/marido/companheira(o):

1.4: Tipo de horário de trabalho da(o) esposa/marido/companheira(o):

1.5 N° de filhos:

1.6 Idade(s) filho(s):

1.7 Ocupação dos filhos:

1.8 Actividades extra-curriculares dos filhos?

1.9 Área de residência:

1.10 Perto local trabalho? Perto familiares?

1.11 Tipo de transporte utilizado para deslocação casa-trabalho-casa?

1.12 Quanto tempo demora, em média, esta deslocação?

Enumere 3 frases que descrevam a sua Vida Familiar/Pessoal:

1. _____
2. _____
3. _____

Anexo 3

Descrição de actividades

Registo das actividades de vida no trabalho e de vida familiar/pessoal

Nome:

Local de Trabalho e Seccção:

Leia com atenção a informação, em baixo, antes de iniciar o registo das actividades.

Aqui, descreva as actividades que realiza diariamente ao nível profissional e ao nível da vida pessoal durante uma semana de Segunda a Domingo. Não existem descrições correctas ou erradas, só se pretende a sua colaboração realista baseada na sua experiência de vida.

Poderá completar as frases iniciadas mas estas são meramente indicativas pelo que poderá alterá-las se assim o entender.

A informação recolhida é confidencial e destina-se apenas a ser analisada pela entrevistadora para fins académicos.

Boa semana!

Segunda-feira
Vida Profissional
Breve descrição do dia:
Foi incómodo porque...
Foi agradável porque...
Imprevistos/Mudanças na rotina:
Vida Pessoal
Breve descrição do dia:
Não tive tempo para...
Tive tempo para...
Imprevistos/mudanças na rotina:

Terça-feira

Vida Profissional

Breve descrição do dia:

Foi incómodo porque...

Foi agradável porque...

Imprevistos/Mudanças na rotina:

Vida Pessoal

Breve descrição do dia:

Não tive tempo para...

Tive tempo para...

Imprevistos/mudanças na rotina:

Quarta-feira

Vida Profissional

Breve descrição do dia:

Foi incómodo porque...

Foi agradável porque...

Imprevistos/Mudanças na rotina:

Vida Pessoal

Breve descrição do dia:

Não tive tempo para...

Tive tempo para...

Imprevistos/mudanças na rotina:

Quinta-feira

Vida Profissional

Breve descrição do dia:

Foi incómodo porque...

Foi agradável porque...

Imprevistos/Mudanças na rotina:

Vida Pessoal

Breve descrição do dia:

Não tive tempo para...

Tive tempo para...

Imprevistos/mudanças na rotina:

Sexta-feira

Vida Profissional

Breve descrição do dia:

Foi incómodo porque...

Foi agradável porque...

Imprevistos/Mudanças na rotina:

Vida Pessoal

Breve descrição do dia:

Não tive tempo para...

Tive tempo para...

Imprevistos/mudanças na rotina:

Sábado

Vida Profissional

Breve descrição do dia:

Foi incómodo porque...

Foi agradável porque...

Imprevistos/Mudanças na rotina:

Vida Pessoal

Breve descrição do dia:

Não tive tempo para...

Tive tempo para...

Imprevistos/mudanças na rotina:

Domingo

Vida Profissional

Breve descrição do dia:

Foi incómodo porque...

Foi agradável porque...

Imprevistos/Mudanças na rotina:

Vida Pessoal

Breve descrição do dia:

Não tive tempo para...

Tive tempo para...

Imprevistos/mudanças na rotina:

