

INSTITUTO
SUPERIOR
DE COMPETABILIDADE
E ADIUSTAMENTO
DO PORTO
POLI-TÉCNICO
DO PORTO

M

MESTRADO
GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

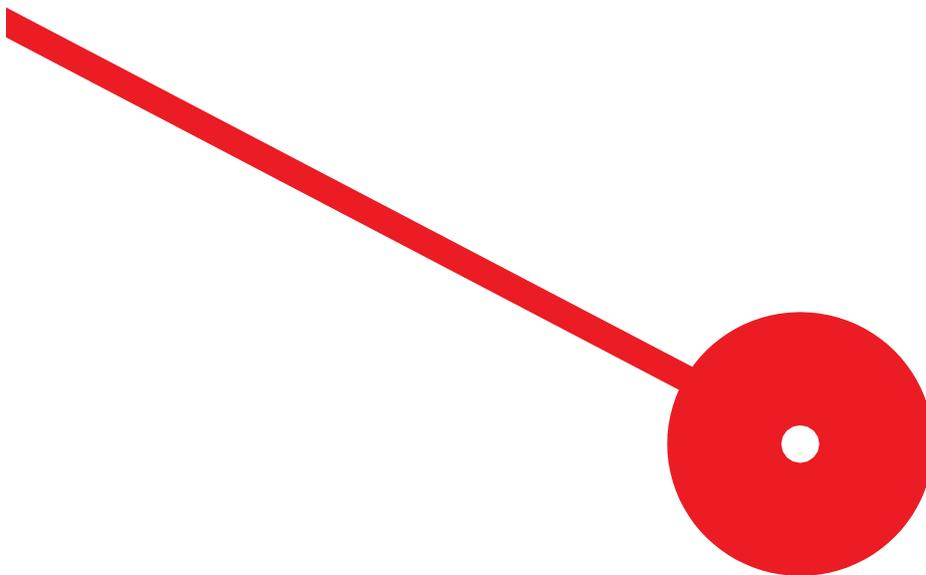
O Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho em trabalhadores da
Geração Y em regime de trabalho por turnos: um estudo
exploratório

Francisca Catarina Martins Rodrigues

07/2023

Versão final (Esta versão contém as críticas e sugestões dos elementos do júri)

O Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho em trabalhadores da Geração Y em
regime de trabalho por turnos: um estudo exploratório



INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

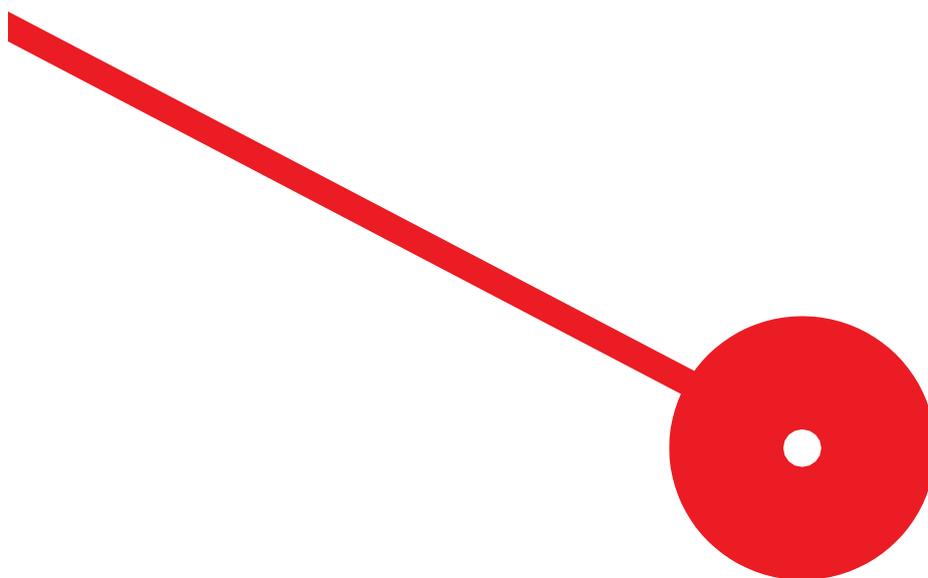


MESTRADO
GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

O Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho em trabalhadores da
Geração Y em regime de trabalho por turnos: um estudo
exploratório

Francisca Catarina Martins Rodrigues

**Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de
Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de
Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos sob
orientação de Doutora Dora Martins e Doutora Susana Silva**



O Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho em trabalhadores da Geração Y em
regime de trabalho por turnos: um estudo exploratório

Agradecimentos

Esta dissertação de Mestrado assumiu-se como uma longa e bonita caminhada na qual participaram várias pessoas a quem devo um enorme e sincero agradecimento.

Aos meus pais, Francisco e Rosa, por serem, desde sempre, o meu maior suporte.

À minha irmã, Vanessa, por ser a minha fonte de inspiração e a minha melhor referência.

Ao meu irmão, Francisco, por acreditar sempre nas minhas capacidades.

Às minhas orientadoras, Professora Doutora Dora Martins e Professora Doutora Susana Silva, pela manifestação de incondicional apoio e disponibilidade, pelo aconselhamento assertivo e pelo estímulo permanente durante todo este caminho.

Ao meu cão, *Tommy*, pela companhia de sempre.

Aos meus amigos e amigas, pela amizade, pelo carinho, pela compreensão e paciência que tiveram em momentos de maior ausência da minha parte e por me auxiliarem a manter sempre uma atitude positiva.

Aos meus colegas de Mestrado, Ana Rita, João, Maria Inês e Paulo, pelo bom ambiente e apoio proporcionado ao longo destes dois anos.

Às minhas colegas de trabalho, Ana, Marta e Mariana, por me incitarem a nunca desistir.

A todos os participantes da minha investigação, pela sua disponibilidade, pela sua simpatia e pelo seu valioso contributo.

A todos, o meu muito obrigada!

Resumo:

O presente estudo visa compreender o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho em trabalhadores da Geração Y, em regime de trabalho por turnos nos setores do comércio por grosso ou retalho e do bem estar e condicionamento físico. Pretende-se (i) explorar a predominância das dimensões do Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho em trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos, (ii) explorar as diferenças de género dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho, bem como (iii) explorar as diferenças sociodemográficas dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho. Por conseguinte, propôs-se responder à seguinte questão de investigação: Como é que os trabalhadores da Geração Y, a trabalhar em regime de trabalho por turnos, percebem o Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho?.

Este estudo foi qualitativo e utilizou-se uma entrevista semiestruturada para a recolha de dados. No total, foram realizadas 12 entrevistas a trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos utilizando-se a análise de conteúdo como técnica de análise de dados.

Os resultados apontam para a existência de grandes limitações nas dimensões trabalho-família e família-trabalho nos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos, dado, sobretudo, a sua dependência a um horário irregular e inconstante. Em relação às diferenças de género destes trabalhadores relativamente ao Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho, os resultados sugerem a existência de algumas diferenças entre as mulheres e os homens. No que concerne às diferenças sociodemográficas dos mesmos relativamente ao Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho, os resultados evidenciam a inexistência de diferenças. No final desta dissertação são apresentadas algumas limitações do estudos e pistas de investigação futura.

Palavras chave: Gestão de Recursos Humanos, Conflito Trabalho-Família, Conflito Família-Trabalho, Trabalho por turnos, Geração Y, *Millennials*

Abstract:

The present study aims to understand the Work-Family and Family-Work Conflict in Generation Y workers, in a shift work regime in the sectors of wholesale or retail trade and well-being and physical conditioning. It is intended (i) to explore the predominance of the dimensions of the Work-Family/Family Conflict-Work in Generation Y workers in shifts, (ii) explore the gender differences of Generation Y workers in shift work in relation to the Work-Family/Family-Work Conflict, as well as (iii) explore the sociodemographic differences of Generation Y workers in shift work in relation to the Work-Family/Family-Work Conflict. Therefore, it was proposed to answer the following research question: How do Generation Y workers, working in shifts, perceive the Work-Family/Family-Work Conflict?.

This study was qualitative and a semi-structured interview was used for data collection. In total, 12 interviews were conducted with Generation Y workers in a shift work regime using content analysis as a data analysis technique.

The results point to the existence of great limitations in the work-family and family-work dimensions in Generation Y workers in a shift work regime, given, above all, their dependence on an irregular and inconstant schedule. Regarding the gender differences of these workers in relation to the Work-Family/Family-Work Conflict, the results suggest the existence of some differences between women and men. Regarding their sociodemographic differences in relation to the Work-Family/Family Conflict-Work, the results show the absence of differences. At the end of this dissertation, some limitations of studies and clues for future research are presented.

Key words: Human Resources Management, Work-Family Conflict, Conflict Family-Work, Shift Work, Generation Y, *Millennials*

Índice geral

Capítulo Introdução	1
Capítulo I – Revisão da literatura	6
1.1 A centralidade do trabalho e o Conflito entre as dimensões Trabalho e Família	7
1.1.1 Conflito Trabalho-Família	8
1.1.2 Conflito Família-Trabalho	10
1.2. Trabalho por Turnos	11
1.3. A Geração Y: características específicas	16
1.4. O Conflito Trabalho-Família e o Trabalho por Turnos.....	21
1.5. O Conflito Trabalho-Família e a Geração Y.....	26
Capítulo II – Metodologia	30
2.1. Questão de investigação e objetivos	31
2.2. Método de investigação	32
2.3. Técnica e processo de recolha de informação.....	32
2.4. Tratamento e análise de informação	33
2.5. Caracterização dos participantes.....	41
Capítulo III – Apresentação dos resultados	48
Capítulo IV – Discussão dos resultados	66
Capítulo V – Considerações finais.....	76
5.1. Conclusões do estudo	77
5.2. Limitações do estudo e pistas para investigações futuras	79
Referências bibliográficas	81
Apêndices	99
Apêndice I – Declaração de Consentimento Informado	100
Apêndice II – Guião de Entrevista.....	102
Apêndice III – Tabela de Categorização da Análise de Dados	106

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Caracterização dos participantes de acordo com o sexo	41
Gráfico 2 - Caracterização dos participantes de acordo com o estado civil	42
Gráfico 3 - Caracterização dos participantes de acordo com o número de pessoas adultas à sua responsabilidade e respectivas idades.....	43
Gráfico 4 - Caracterização dos participantes de acordo com as habilitações literárias...	44
Gráfico 5 - Caracterização dos participantes de acordo com o tipo de vínculo.....	45
Gráfico 6 - Caracterização dos participantes de acordo com o tipo de turno	46
Gráfico 7 - Frequência de participantes nos quais o cônjuge também trabalha por turnos	47

Índice de Tabelas

Tabela 1- Categorização da análise dos dados.....	35
Tabela 2 - Caracterização dos participantes de acordo com o ano de nascimento	41
Tabela 3- Caracterização dos participantes de acordo com o número de dependentes e respectivas idades	43
Tabela 4- Caracterização dos participantes de acordo com a profissão.....	44
Tabela 5- Caracterização dos participantes de acordo com a antiguidade na empresa...	45
Tabela 6- Caracterização dos participantes de acordo com a antiguidade na função	46
Tabela 7 - Caracterização dos participantes de acordo com o tempo de trabalho por turnos	47

Lista de abreviaturas

CFT – Conflito Família-Trabalho

CTF – Conflito Trabalho-Família

WLB – *Work-life balance*

CAPÍTULO - INTRODUÇÃO

A vida familiar e a vida profissional constituem-se como dois elementos que se afetam mutuamente. Ou seja, os papéis que o indivíduo desempenha na sua vida laboral e familiar podem resultar em conflitos (Erdamar & Demirel, 2014; Erdogan, I., Ozcelik, H., & Bagger, J., 2021; Lu, Han, Wang & Tang, 2021).

Segundo alguns estudos realizados acerca do Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho (e.g. Adams, King, & King 1996; Frone, Russel, & Cooper, 1992; Frone, Yardley & Markel, 1997; Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996), o trabalho pode perturbar a vida familiar (Conflito Trabalho-Família), assim como a família pode perturbar a vida profissional (Conflito Família-Trabalho).

O regime de trabalho por turnos assume-se como uma tendência do trabalho em crescimento no século XXI. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2004), o trabalho por turnos afirma-se como um sistema de organização do tempo de trabalho onde os trabalhadores se vão sucedendo uns aos outros no local de trabalho para que a empresa possa estar no ativo durante mais horas do que as que seriam possíveis caso não existisse a sucessão de trabalhadores. Em Portugal, de acordo com o artigo 220º, da lei nº7/2009, que aprova o regime do Código de Trabalho, o trabalho por turnos caracteriza-se por ser “qualquer tipo de organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas” (DRE, 2022). Por outras palavras, este pode ser entendido como um tipo de horário que possibilita que os serviços funcionem durante as 24h do dia ou, então, o maior número de horas diárias possível.

Embora o trabalho por turnos rotativos apresente vantagens, como é o caso do direito a uma compensação remuneratória, também apresenta desvantagens como, por exemplo, o facto de causar um certo conflito ao nível das dimensões trabalho-família (Costa, 1997; Demerouti, Gerust, Bakker & Euwema, 2000); Fenwick & Tausig, 2001; Silva, 2007; Staines & Pleck, 1984) sobretudo por implicar trabalhar ao fim de semana (especialmente ao domingo) e à noite (Wirtz, Nachreiner & Rolfes, 2011).

Os dados do relatório anual sobre emprego e formação profissional de 2020 apontam para o aumento do número de pessoas a trabalhar por turnos ao longo dos anos. Em 2011, cerca de 600 mil pessoas trabalhavam por turnos. Em 2016 verificou-se um

aumento em relação ao ano anterior, passando a contar com 725 mil pessoas no mesmo regime. Em 2019, por sua vez, eram já 835 mil pessoas a adotar o trabalho por turnos. Finalmente, no ano de 2020 apurou-se uma descida no número de trabalhadores por turno, como resultado do forte impacto que a pandemia teve no mercado de trabalho, havendo menos 773 mil pessoas a trabalhar por turnos no mesmo ano (POISE, 2021). Atendendo ao facto de o país ter atravessado uma grande crise de saúde marcada por vários confinamentos que contribuíram para o aumento do desemprego, não se deverá ter em conta os valores relativos a 2020, pois os mesmos não são reais. Ou seja, não se deverá partir desses valores para concluir que há uma tendência para o presente regime de trabalho vir a sofrer grandes reduções nos anos mais próximos anos.

Fazendo a ponte entre as duas temáticas já referidas, o sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho de 2015 (último disponível até à data), apurou que os trabalhadores em regime de trabalho por turnos denunciam uma pior conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, ou seja um maior Conflito entre o Trabalho e a Família (Eurofound, 2015). Estes dados devem constituir um sinal de alerta para uma realidade cujo estudo deve ser intensificado.

Segundo os dados da PORDATA (2022), o setor terciário assume-se como o setor que emprega o maior número de trabalhadores há mais de 10 anos consecutivos. Ora, o setor do comércio por grosso ou retalho e o setor do bem-estar e condicionamento físico (sobre os quais incidirá esta dissertação) inserem-se nesse mesmo grande setor e caracterizam-se por um forte regime de trabalho por turnos, apresentando uma certa relevância nos dias de hoje. O primeiro, porque para poder permitir que o maior número de clientes faça as suas compras a todo o tempo, tem de estar em período de funcionamento durante várias horas por dia, todos os dias da semana, empregando milhares de pessoas. O segundo, por estar em franca expansão devido à crescente consciencialização dos indivíduos no que respeita à importância da saúde e da atividade física, ainda mais acelerado pela pandemia. Contudo, e embora os dois setores se pautem pelo forte recurso ao trabalho por turnos, não se conhecem estudos que incidam sobre esta temática em particular neste contexto.

Devido ao aumento da esperança média de vida e às leis de reforma estarem cada vez mais alargadas no que concerne à idade, as organizações de hoje estão a enfrentar um desafio interno com o seu capital ativo, contando com trabalhadores de várias gerações que possuem prioridades e habilidades diferentes mas que todas elas agregam valor às

organizações. Entre elas, destaca-se a Geração Y, também conhecida por *Millennials* (Lombardia, 2008; Salomon, 2008). Estes nasceram entre os inícios dos anos 80 e os fins dos anos 90 (Brennan, 2010; Gursoy et al., 2013; Oliveira, 2010; McDonald, Engstrom e Miranda, 2022) e assumem-se como a grande geração que ocupa o mercado de trabalho. Estamos perante uma geração que atribui um grande valor às dimensões trabalho-família e família trabalho bem como à oportunidade de usufruir de alguma flexibilidade, nomeadamente a flexibilidade de horários (BCSD Portugal, Deloitte & Sonae, 2017; Okros, 2020; Santos & Mendes, 2013).

A investigação acerca do trabalho por turnos tem vindo a aumentar nos últimos tempos. Contudo, a maioria dos estudos volta-se para os impactos do trabalho por turnos na saúde dos trabalhadores, e não para a questão do Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho (Matheson, O'Brien, & Reid, 2014). Neste âmbito não são conhecidos estudos que versem sobre o Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho em trabalhadores por turnos e, em particular que envolvam trabalhadores da Geração Y.

Tudo isto vem corroborar a pertinência de a presente dissertação incidir sobre as três temáticas apresentadas: o Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho, o trabalho por turnos e a Geração Y. Assim, esta teria como objetivo geral compreender o Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho em trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos, ligados aos setores do comércio por grosso ou retalho e do bem-estar e condicionamento físico, tendo como objetivos específicos (i) explorar a predominância das dimensões do Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho em trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos; (ii) explorar as diferenças de género dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho; (iii) explorar as diferenças sociodemográficas dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho.

Por conseguinte, propõe-se responder à seguinte questão de investigação: Como é que os trabalhadores da Geração Y, a trabalhar em regime de trabalho por turnos, percebem o Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho?, recorrendo a uma abordagem qualitativa, privilegiando a entrevista semi-estruturada como técnica de recolha de dados.

A dissertação encontra-se organizada em quatro capítulos. No primeiro capítulo é feito um pequeno enquadramento teórico acerca dos temas centrais da pesquisa: o Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho (Work-Family Conflict Family-Work Conflict); o trabalho por turnos; a Geração Y; o Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho e o trabalho por turnos e o Conflito Trabalho-Família / Família-Trabalho e a Geração Y.

No segundo capítulo apresenta-se a metodologia utilizada, os objetivos de investigação, a técnica de recolha de informação privilegiada, de tratamento e análise da informação, bem como a caracterização dos participantes no estudo. Segue-se o terceiro capítulo, no qual se expõem os resultados decorrentes das entrevistas realizadas. No quarto capítulo são discutidos os resultados obtidos em diálogo com a teoria, bem como as principais conclusões do estudo, limitações e sugestões para futuras investigações.

CAPÍTULO I – REVISÃO DA LITERATURA

1.1 A centralidade do trabalho e o Conflito entre as dimensões Trabalho e Família

A relação trabalho-família e família-trabalho apresenta-se como um tema de grande interesse para a literatura (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007), sobretudo para a investigação desenvolvida, seja na perspetiva da conciliação, seja na perspetiva do conflito (Borgmann, 2019; Frone, Yardley & Markel, 1997; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996).

O trabalho e a família representam dois domínios centrais na vida dos indivíduos (Aguiar & Bastos, 2015; Grangeiro, 2015; Soares, 1992 citado em Aguiar & Bastos, 2017). Contudo, Altoé (2014) considera que são conflitantes e geram grandes desordens para o indivíduo, dado a vida familiar e a vida profissional constituírem-se como dois elementos que se afetam mutuamente. Ou seja, os papéis que o indivíduo desempenha na sua vida laboral e familiar podem resultar em conflitos (Borgmann, 2019; Erdamar & Demirel, 2014; Gutek et al., 1991; Silva et al., 2020).

O trabalho pode perturbar a vida familiar (Conflito Trabalho-Família), assim como a família pode perturbar a vida profissional (Conflito Família-Trabalho). Por outras palavras, verificam-se aqui relações mútuas entre os dois papéis (Adams, King, & King 1996; Erdogan, I., Ozcelik, H., & Bagger, J., 2021; Frone, Russel, & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985; Sánchez-Vidal, ME, Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, JG, 2012; Lu, Han, Wang & Tang, 2021).

Segundo Feijó et al. (2017), o Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho apresentam-se como construtos diferentes, ainda que diretamente relacionados. Enquanto o primeiro se prende com as responsabilidades familiares que afetam o trabalho, o segundo prende-se com a discórdia ou dificuldade familiar geradas pelo trabalho (Feijó et al, 2017). Este, que consiste na interferência do trabalho na família e na interferência da família no trabalho, remete para a interação problemática entre ambas as dimensões. Quando as pressões provenientes do trabalho e da família se incompatibilizam, dá-se o conflito (Greenhaus & Beutell, 1985; Lu, Han, Wang & Tang, 2021).

Deste modo, verifica-se que os trabalhadores e as suas respetivas famílias encontram-se inseridos em contextos que se influenciam mutuamente (trabalho-família e família-trabalho) de forma contínua e recíproca.

Vários autores (e.g. Frone, Russel, & Cooper, 1992; Frone, Yardley, Markel, 1997; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996), apontam para a existência de uma influência recíproca, tendo-se concluído que as vivências na esfera familiar podem impactar negativamente as vivências no trabalho, sendo ainda possível que as últimas impactem negativamente a vida familiar (Adams, King, & King 1996; Erdogan, I., Ozcelik, H., & Bagger, J., 2021; Frone, Russel, & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985; Sánchez-Vidal, ME, Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, JG, 2012; Lu, Han, Wang & Tang, 2021). Assim, verifica-se a importância de estudar a bidirecionalidade do conflito entre trabalho/família.

1.1.1 Conflito Trabalho-Família

Quando o trabalhador dedica tempo em excesso à sua vertente profissional, começa a descuidar outros domínios da sua vida, como a família, os amigos e o lazer (Erdamar & Demirel, 2014; Pinheiro & Carlotto, 2016).

Kahn et. al., (1964) foram identificados como os primeiros autores a desenvolver os estudos sobre o Conflito Trabalho-Família (teoria do papel). Segundo estes autores (1964), o conflito de papéis assume-se como causa do stress consequente da complexidade de um indivíduo se adaptar a outro papel após a adaptação a um papel. Isto é, assume-se como o stress que resulta da pressão de exercer dois ou mais papéis ao mesmo tempo.

A interface trabalho-família remonta aos anos 70 e 90 do século passado, salientando os pontos negativos ao nível das inter-relações entre a esfera profissional (trabalho) e a esfera familiar (família), sendo percecionadas como conflito de papéis. Para Greenhaus & Beutell (1985, p. 77), trata-se de “uma forma de conflito inter-papel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis de modo que a participação num papel torna mais difícil a participação no outro”. Nas últimas décadas, diversa literatura (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brimley, 2005; Leslei, King & Clair, 2019; Zhao, Cooklin, Richardson, Strazdins, Butterworth & Leach, 2020) sugere que o Conflito Trabalho-Família é definido como o conjunto de tensões que se verifica quando, ao desempenhar o papel profissional e pessoal, um dos papéis ao ser exercido influencia o outro papel, tornando o seu exercício mais difícil. Existe Conflito Trabalho-Família sempre que o papel profissional

condiciona o papel familiar do indivíduo (Gutek, Searle & Klepa, 1991; Kinnunem & Mauno; 1998; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996).

As principais fontes do Conflito Trabalho-Família são o tempo, ao nível da falta de tempo destinado à família e da acumulação constante de tarefas; a pressão, ao nível do stress, da irritabilidade e do mau humor; e o comportamento, ao nível da dificuldade em executar tarefas e da existência de um clima de insatisfação (Greenhaus & Beutell, 1985; Silva et. al., 2010). Quanto mais importante um papel profissional é para um indivíduo, mais tempo o indivíduo vai dedicar à sua realização e, portanto, maior será a pressão e os comportamentos exclusivos para o desempenho no seu papel familiar, levando a um menor tempo e energia na realização deste papel. Por outras palavras, os encargos com uma função profissional influenciam a execução da dimensão familiar (Greenhaus & Beutell, 1985).

Relativamente aos antecedentes, a literatura (Frone, Russel & Cooper, 1992; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2011) tende a considerar as características ao nível sociodemográfico e pessoal como a personalidade, o género (o locus de controlo interno, o neuroticismo e o afeto negativo), o estado civil, a etnia, e a existência de stressores como o envolvimento profissional (as implicações no trabalho e a centralidade do trabalho na vida do indivíduo), o apoio social no trabalho (o apoio do supervisor, dos colegas e da organização em si), as características do trabalho (a autonomia no trabalho e a variedade de tarefas a executar) e o envolvimento familiar.

No que respeita às consequências do Conflito Trabalho-Família, destacam-se as que estão relacionadas com o stress gerado pelo conflito. Derivado deste, surgem consequências como doenças físicas, sintomas psicossomáticos, quadros depressivos, abuso de substâncias, *burnout*, *stress* associado ao trabalho e *stress* associado à família (Allen et al., 2000; Eby et al., 2005; Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013). No que diz respeito às diferenças nas consequências do Conflito Trabalho-Família ao nível da saúde por género, Greenhaus et al. (2006) relatam que as mães apresentam efeitos mais fortes de Conflito Trabalho-Família na saúde física que os pais do género masculino. Contudo, o estudo recente de Borgmann, Rattay, & Lampert (2019) mostra que as evidências sobre os efeitos do Conflito Trabalho-Família na saúde não apresentam resultados notórios para as diferenças entre os progenitores (ou seja mães e pais).

Segundo o estudo de Erdamar & Demirel (2014), os conflitos mais comuns dentro do Conflito Trabalho-Família prendem-se com o facto de os problemas da vida profissional prevalecerem sobre a vida familiar, com o cansaço físico e mental que resulta da atividade profissional, dificultando as tarefas domésticas e com o facto de um problema da vida profissional fazer com que os indivíduos se sintam stressados e nervosos em casa.

Embora se tenha pensado que o Conflito Trabalho-Família se apresentava como unidirecional (isto é, uma única direção no sentido trabalho-família), vários foram os autores (e.g. Frone, Russel, & Cooper, 1992; Frone, Yardley, Markel, 1997; Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996; Martins, D. & Silva, S., 2022.) que entenderam a existência de uma bidirecionalidade do conflito.

1.1.2 Conflito Família-Trabalho

A habitação do colaborador é apontada como um fator que pode influenciar o ambiente de trabalho (Erdamar & Demirel, 2014).

As características familiares (nomeadamente, o clima familiar), a personalidade (nomeadamente o locus de controlo interno, afeto negativo e neuroticismo), os stressores ligados ao papel familiar (nomeadamente, o conflito de papéis, a ambiguidade nos papéis, as exigências temporais e o número de filhos e dependentes) e o apoio social da família (nomeadamente, o apoio do cônjuge e o apoio da família em geral) são identificados como antecedentes do Conflito Família-Trabalho (Frone, Russel & Cooper, 1992; Martins, D. & Silva, S., 2022; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2011).

No que respeita às consequências são identificadas as mesmas que afetam o Conflito Trabalho-Família, sendo elas as doenças físicas, os sintomas psicossomáticos, os quadros depressivos, o abuso de substâncias, *burnout*, o *stress* associado ao trabalho e o *stress* associado à família (Allen et al., 2000; Eby et al., 2005; Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013). Estes autores mostram que ambas as direções do conflito estão relacionadas com as mesmas consequências (Amstad et al., 2011).

Segundo o estudo de Erdamar & Demirel (2014), os problemas mais comuns dentro do Conflito Família-Trabalho prendem-se com o facto de as tarefas domésticas fazerem com que os indivíduos durmam menos do que aquilo que é necessário e que revelem

preocupações com algumas situações da vida familiar, como os convidados não planejados, as doenças e/ou algum tipo de problema relacionado com as crianças. Por vezes, os indivíduos têm de colocar o seu trabalho em segundo plano devido às suas responsabilidades familiares, que afetam negativamente o desempenho profissional (Erdamar & Demirel, 2014). São vários os autores (e.g. Greenhaus & Beutell, 1985; Anderson, Coffey & Byerly, 2002; Cruz, 2003; Sánchez-Vidal et al., 2012; Mendonça & Matos, 2015; De Andrade et al., 2017; Leslie et al., 2019; Barros, 2020; Cadena-Baquero, Pérez, Andrade, Lopez-Ruiz, Garcia & Merino-Salazar, 2020) que se debruçam sobre a existência de desigualdades entre homens e mulheres ao nível do trabalho doméstico e a conclusão é sempre a mesma, ou seja, apesar de os homens terem vindo a envolver-se mais neste âmbito, a verdade é que a grande responsabilidade está ao encargo das mulheres, resultando num “peso” extra para as mesmas, a célebre dupla jornada de trabalho. Para além do mais, há que considerar outros problemas como o elevado número de filhos e a falta de apoio do cônjuge (Greenhaus & Beutell, 1985). Estes problemas familiares afetam, assim, a vida profissional, resultando na insatisfação no trabalho, atrasos no trabalho, absentismo e baixo desempenho (Kirchmeyer & Cohen, 1999).

1.2. Trabalho por Turnos

O mundo laboral tem vindo a sofrer várias alterações ao longo do tempo. Uma delas prende-se com o aparecimento da “economia 24/7” no século XXI, a qual tem na sua base o aumento do tempo em que as empresas estão operacionais, especificamente até 24 horas por dia, 365 dias por ano (Costa, 2003; Moreno et al., 2003; Silva et al., 2010). São vários os fatores que contribuíram para o seu aparecimento, de entre os quais se destaca a forte concorrência existente nos mercados, a procura constante de serviços disponíveis durante 24 horas por dia por parte dos consumidores e até a presença da mulher no mercado de trabalho (Borgman et al., 2019; Costa, 2003). Os horários de trabalho têm, assim, vindo a tornar-se “atípicos”, isto é, fora do horário convencional de trabalho, de segunda a sexta, das 9H às 17H, por forma a dar resposta a essas mesmas exigências.

Com o aparecimento da “Sociedade 24 horas”, ou seja, sociedade em que as atividades profissionais são executadas em diferentes turnos rotativos durante as 24 horas do dia e onde as limitações ao nível temporal não restringem as atividades humanas (Costa,

2003; Moreno et al., 2003; Silva et al., 2010) -, vários são os indivíduos a laborar fora do período “padrão”, isto é, muitos são os indivíduos a laborar por turnos (Costa, 2003) – mecanismo bastante útil para atender às necessidades do mercado de trabalho (Sánchez-Vidal et. al., 2012; D’Oliveira & Anagnostopoulos, 2020).

O trabalho por turnos foi surgindo em função das carências sociais (Escribá-Aguir (1992; citado por Ribeiro, 2008) tendo na sua base três motivos principais: (1) económicos, e prendem-se com a necessidade de dar resposta ao aumento da procura existente no mercado, procurando-se ainda tornar rentável o grande custo da tecnologia; (2) tecnológicos que voltam-se para a necessidade de assegurar a manutenção contínua de vários processos industriais de produção, como a produção de energia elétrica, por exemplo; (3) sociais, estes dizem respeito à emergência de aumentar o número de empregados no setor dos serviços, como a saúde, os transportes e a segurança. Assim, parece possível atribuir a responsabilidade do aparecimento e crescimento do trabalho por turnos a fatores como as rápidas alterações ocorridas nos processos tecnológicos, as características demográficas e a globalização económica (Presser, 1999; citado por Ribeiro, 2008).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2004), o trabalho por turnos afirma-se como um sistema de organização do tempo de trabalho onde os trabalhadores se vão sucedendo uns aos outros no local de trabalho para que o estabelecimento possa estar aberto durante mais horas do que as que seriam possíveis, caso não existisse a sucessão de trabalhadores. Afonso & Bastos (2020) percecionam-no como uma modalidade de trabalho que visa garantir a continuidade da produção recorrendo à presença ininterrupta dos trabalhadores nos seus locais de trabalho. Para Costa (1997), este assume-se como um “modo de organização diária do horário de trabalho no qual diferentes equipas trabalham em sucessão de forma a estenderem os horários de trabalho, incluindo o prolongamento até às 24 horas diárias”. Maurice (1975) olha para o trabalho por turnos como uma modalidade de trabalho que, por um lado, permite prosseguir com a produção e que por outro acaba por fraturar a sequência no trabalho já desenvolvido pelo trabalhador. Martins et al. (2018) percecionam o trabalho por turnos como um meio de organização do trabalho onde equipas distintas operam sucessivamente para ocupar as 24 horas do dia. Do ponto de vista legal, este regime de trabalho também está regulamentado no código do trabalho no artigo 220º, da Lei nº7/2009. A mesma Lei aprova o regime do Código de Trabalho, determinando que o

trabalho por turnos se caracteriza por ser qualquer tipo de organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas (DRE, 2022; Lei nº 7/2009).

Alguns autores (e.g. Campos, 2015; Silva, 2019), referem que para se alcançar um ritmo de trabalho contínuo, assegurando assim a oferta de produtos e serviços durante 24 horas na indústria, no comércio e nos serviços, procede-se à adoção do trabalho por turnos. Efetivamente, Campos (2015) menciona que, atualmente, são muitas as profissões submetidas ao regime de trabalho por turnos, tornando-se este quase uma “necessidade básica” e, por isso, cada vez mais importante.

Na literatura do trabalho por turnos, alguns teóricos (e.g. Knauth, 1993; Silva et al., 2010; Dall’Ora et al., 2016; Silva et al., 2017; Martins et al., 2018) afirmam que o trabalho por turnos se caracteriza pelo número de turnos seguidos (dias), pela duração de cada turno (em horas), pelas horas em que os turnos começam e acabam, pelo tempo livre entre dois turnos, pelo sentido de rotação (direta ou inversa), pela regularidade do sistema de turnos, pela flexibilidade e pelo regime de trabalho (tempo parcial ou tempo integral).

Existe ainda uma outra característica do trabalho por turnos apontada na literatura (Costa, 2003; Moreno et al., 2003; Silva et al., 2010; Silva et al., 2017; Martins et al., 2018), a qual se prende com o seu tipo de rotação, que pode ser a rotação lenta, a rotação rápida, a rotação direta e a rotação inversa. O primeiro reporta ao intervalo de tempo entre duas indicações de um trabalhador para o mesmo turno. O segundo corresponde à alteração de horários nas escalas de trabalho semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente. O terceiro diz respeito à alteração de horário nas escalas a cada um, dois ou três dias. O quarto, por sua vez, incide sobre a alteração de horário na escala de trabalho seguindo a direção dos ponteiros do relógio, cumprindo a sequência manhã-tarde-noite. Por fim, o quinto refere-se à alteração do horário na escala de trabalho seguindo o sentido inverso dos ponteiros do relógio, cumprindo a sequência noite-tarde-manhã (Costa, 2003; Moreno et al., 2003; Silva et al., 2010; Silva et al., 2017; Martins et al., 2018).

São vários os aspetos a ter em consideração no que diz respeito ao trabalho por turnos. O primeiro está relacionado com o facto de os turnos poderem ser fixos/permanentes (quando os trabalhadores realizam constantemente o mesmo turno) ou rotativos (quando os trabalhadores alternam entre os diversos turnos com uma certa periodicidade). Por exemplo, se um trabalhador fizer sempre o turno da noite, das 22h às 6h por exemplo, este está inserido num sistema de turnos fixo/permanente (Costa, 1997 & Berry, 1998, citados por Silva, 2012). Por outro lado, se a cada dois dias de trabalho um trabalhador alternar entre o turno da manhã, da tarde e da noite, este insere-se num sistema de turnos rotativo (Costa, 1997 & Berry, 1998, citados por Silva, 2012).

Os sistemas por turnos podem ser classificados em descontínuos, semicontínuos e contínuos em função do número de dias da semana trabalhados e da existência ou não de trabalho noturno (Brunstein & Andlauer, 1988; Thierry & Jansen, 1998; Totterdell, 2005, citados por Silva, 2012). O turno descontínuo pressupõe a suspensão do trabalho no período da noite e ao fim de semana, a existência de duas equipas e as oito horas de trabalho diárias. O turno semicontínuo pressupõe a suspensão do trabalho apenas ao fim de semana, o envolvimento de três equipas de trabalho em série que asseguram o período de 24 horas por dias úteis. Por sua vez, o terceiro sistema de turno, contínuo, já implica a prestação de trabalho durante todos os dias da semana, 24 horas por dia e 365 dias por ano.

A organização do trabalho por turnos pode ainda adotar três modalidades distintas. A primeira refere-se ao sistema tradicional de três turnos de 8 horas cada por dia. A segunda prende-se com a existência de dois turnos perfazendo um total de 16 horas quando não existe o turno da noite. A terceira incide sobre a existência de dois turnos de 12 horas perfazendo a totalidade de 24 horas do dia (Silva et al., 2010).

De acordo com a Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que regula o Código de Trabalho português, “considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas” (Artigo 220.º). Por outras palavras, trabalhar por turnos implica que o indivíduo trabalhe em diferentes horários, podendo possuir horários rotativos em que executa as mesmas funções em períodos temporais que podem alterar semanal ou mensalmente.

A duração dos turnos varia em função da empresa e do contrato estabelecido entre as partes. Porém, nenhum turno pode ultrapassar as 8 horas de trabalho por dia e as 40 horas semanais (artigo 221º, nº 3).

No que concerne à mudança de turno, o trabalhador tem direito a gozar pelo menos 11 horas de descanso entre dois turnos. Tal como já referido, o horário de turno altera semanal ou mensalmente, mas nunca sem o trabalhador ter gozado o dia de descanso semanal a que tem direito (artigo 214º, nº1).

Cabe à entidade empregadora definir e organizar o horário de trabalho (artigo 212º, nº1), considerando sempre os limites impostos pela lei e as preferências do trabalhador (estas últimas, sempre que possível). Isto significa que os turnos devem ser organizados em função dos interesses e preferências dos trabalhadores, por forma a facilitar o equilíbrio entre a dimensão pessoal e a dimensão profissional (artigo 221º, nº 2; artigo 212, nº 2, alínea b). Para além do mais, os turnos têm de ser organizados de modo que os trabalhadores gozem, no mínimo, um dia de descanso a cada 7 dias de trabalho (artigo 221º, nº 2).

Relativamente à compensação remuneratória, importa mencionar que a lei não estabelece nenhuma compensação suplementar pelo facto de o trabalhador exercer as suas funções por turnos se estes forem durante o dia. Porém, se o trabalho coincidir com o período noturno (total ou parcial, entre as 22H e as 7H do dia posterior), o trabalhador terá direito a um subsídio em particular (o subsídio de turno), que se assume como um aditivo ao ordenado e representa um aumento salarial de 25% na remuneração (artigo 223º, nº 2; artigo 266º, nº1). Isto se o trabalho não for exclusivo ou maioritariamente de noite e se o salário não refletir o facto de o trabalho se desenrolar à noite (um aspeto acordado durante a celebração do contrato de trabalho). Caso uma destas situações se verifique, o trabalhador não terá direito ao subsídio de turno (artigo nº 266, nº3, alíneas a, b e c).

O trabalho por turnos apresenta várias vantagens para o trabalhador e para a organização (Costa, 1997; Costa, 2003; Shen & Dicker, 2008; Williams, 2008; Silva et al., 2010; Silva, 2012; Silva et al., 2014; Silva et al., 2017; Costa & Silva, 2019; Gonçalves, Silva & Veloso, 2020; Pereira et al., 2020; Martins et al., 2021). No que respeita ao trabalhador, a literatura (Costa, 2003; Shen & Dicker, 2008; Silva et al., 2010; Silva et al., 2014; Silva et al. 2017; Costa & Silva, 2019; Pereira et al., 2020)

reconhece a compensação financeira como o maior benefício deste regime de trabalho, uma vez que o trabalhador vê a sua remuneração ser aumentada pelo subsídio que recebe adicionalmente como contrapartida do trabalho prestado no mesmo regime. Outra vantagem prende-se com o facto de o trabalho por turnos permitir que os trabalhadores aproveitem mais as horas durante o dia para realizar atividades que não seriam exequíveis de realizar num horário convencional, como por exemplo ir a consultas médicas, ir ao banco, ir ao supermercado (Costa, 2003; Shen & Dicker, 2008; Silva, 2012; Silva et al., 2014; Silva et al. 2017; Costa & Silva, 2019; Pereira et al., 2020). Os trabalhadores por turnos podem, ainda, usufruir de atividades de lazer, tendo em consideração que os dias de folga são entendidos como a ocasião destinada a que os trabalhadores cumpram outras atividades de interesse sem ser do foro laboral (Costa, 2003; Shen & Dicker, 2008; Pereira et al., 2020). Do ponto de vista da organização, Silva et al. (2014), refere que o trabalho por turnos permite que esta aumente a sua capacidade produtiva, tendo em conta que a mesma beneficia de um processo de produção contínuo, 24 horas por dia.

1.3. A Geração Y: características específicas

Devido ao aumento da esperança média de vida e às leis de reforma estarem cada vez mais alargadas no que concerne à idade, as organizações de hoje estão a enfrentar um desafio interno com o seu capital ativo, contando com trabalhadores de várias gerações. Entende-se por geração o conjunto de pessoas que nasceram num determinado período de tempo. Porém, "o ano de nascimento por si só não capta as diferenças de experiências e oportunidades e perspetivas de grupos étnicos ricos e pobres, maioria e minoritários, rurais e urbanos, e similares" (Katz, 2017).

De acordo com o modelo de Smola e Sutton (2002), de dez em dez anos aparece uma nova geração. Atualmente, o mercado de trabalho conta com quatro gerações diferentes de trabalhadores, sendo elas a geração *Baby Boomer*, que contempla os nascidos entre os anos 1946 e 1964 (Beutell e Wittig-Bermam, 2008; Beutell, 2013; Brennan, 2010; Glass, 2007; Gursoy et al., 2013), a Geração X, que abrange os nascidos entre os anos 1965 e 1980 (Brennan, 2010; Gursoy et al., 2013; e Malafaia, 2011), a Geração Y ou *Millennials*, onde se inserem os nascidos entre os inícios dos anos 80 e os fins dos anos 90 (Brennan, 2010; Gursoy et al., 2013; Oliveira, 2010; McDonald, Engstrom e Miranda, 2022) e a Geração Z ou *Pós-Millennial* que, com idades entre 8 e 23 anos, é a geração mais jovem a entrar no mercado de trabalho

(Gabrielova & Buchko, 2021) e será a protagonista dentro de algumas décadas (Iberdrola, 2023). Esta é, ainda, conhecida por *iGen* por constituir a geração da *Internet*, a qual sempre esteve presente no seu quotidiano (Dimock, 2019; Gabrielova & Buchko, 2021; Sweeney, 2016), e por *Centennials* por ter nascido em plena mudança de século (Iberdrola, 2023).

Nesta geração estão incluídos os nascidos entre o ano de 1995 e os nascidos até 2010 (Forbes; 2013; Iberdrola, 2023; Siqueira, 2012).

Das mencionadas, a Geração *Baby Boomers* é a geração mais antiga no mercado de trabalho e a mais próxima da idade da reforma (Kaifi et al., 2012). O que interessa a esta geração, conhecida como “workaholic”, são aspetos como a estabilidade no emprego e as promoções. O equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional não é, de todo, uma grande preocupação para a presente geração (Kohll, 2018; Kupperschmidt, 2000). Por ter crescido assistindo às longas e largas horas de trabalho dos pais *Baby Boomers*, isto é, vivenciando um fraco equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a Geração X dá muito valor ao tempo para a família, olhando para a possibilidade de equilíbrio trabalho-família como um aspeto determinante na escolha de um emprego (Kohll, 2018). A Geração Z assume-se como a mais nova a dar entrada no mercado de trabalho (Gabrielova & Buchko, 2021). Da sua vida fez parte tudo aquilo que as gerações antecedentes puderam experienciar, sobretudo a *internet* (Dimock, 2019; Gabrielova & Buchko, 2021), de maneira que para a Geração Z é crucial estar constantemente *online* e com muita tecnologia à volta. Muito por estes motivos, a Geração Z é mais impaciente e mais ágil do que as anteriores, valorizando novos desafios e a vida social (Bencsik et al., 2016). Cekada (2012), considera que quando uma geração dá entrada no mercado de trabalho, leva consigo atributos bastante distintos, como os valores e as maneiras de pensar e de agir que derivam da cultura em que se inseriram e da educação que tiveram.

Cada uma das gerações possui características, opiniões e comportamentos absolutamente próprios e diversificados, uma vez que nasceram em momentos distintos e cresceram e desenvolveram-se em contextos marcados pela mudança. Assim, cada uma das Gerações possui prioridades e habilidades diferentes que agregam valor às organizações.

Entre as gerações, destaca-se a Geração Y, jovens que em 2023 têm idades compreendidas entre os 26 e os 43 anos e detêm um grau académico considerável, assumindo-se como a principal geração que ocupa o mercado de trabalho e que será o

grupo mais importante da população ativa nos próximos anos (BCSD Portugal, Deloitte & Sonae, 2017; Bencsik et al., 2016; Gursoy, Chi, & Karadag, 2013). De facto, é expectável que, em 2025, a Geração Y, também conhecida como os *Millennials*, constitua cerca de 75% da população ativa (Kohll, 2018). A presente dissertação incide sobre esta geração por estes mesmos motivos.

Falar na Geração Y é falar na geração que assistiu a muitos marcos históricos com impacto ao nível da política e da história do mundo, de entre os quais o ataque terrorista do 11 de setembro, as guerras no Iraque e no Afeganistão, bem como a eleição do primeiro presidente negro nos EUA. Tudo isto acabou por contribuir para características específicas que representam esta geração nos dias correntes (Dimock, 2019).

Segundo Kuron et al. (2015), há várias designações para esta geração. Tendo por base Vogel (2014), esta é a geração conhecida como *Geração Y*, *Geração Milénio*, *Geração Net* e *Nexters* (Zemke, Raines, Filipezak, 2000), *Nova Geração* (Glass 2007), *Millennials* (LaCore, 2015), e para Brack (2012), esta Geração Y tende a ser apelidada de *Echo Boomers*, *The baby-on-board generation*, *Screenagers*, *Facebookers* e *Myspace Generation*.

A entrada da Geração Y no mercado de trabalho ficou marcada pelo facto de ocorrer ao mesmo tempo do avanço técnico e científico da era da digitalização (Santos & Mendes, 2013). Trata-se, portanto, da primeira geração a conhecer e a manusear as novas tecnologias desde muito cedo (Okros, 2020; Santos & Mendes, 2013), considerando-as imprescindíveis no seu quotidiano. O facto de terem acedido a muitas tecnologias (computador, telemóvel, *internet* e consolas) durante a sua infância acabou por afetar as suas atitudes e a forma como veem o mundo (Wada & Carneiro, 2010). Contudo, esta geração caracteriza-se por uma boa capacidade de comunicação, pela procura incessante de soluções positivas, pelo valor atribuído ao relacionamento interpessoal nas equipas e pela busca do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Marques, 2016).

Por este motivo, assumem-se como verdadeiros “nativos digitais” (Bilgihan, 2016; Changhyun Nam, Young Do Kim, & Woong Kwon, 2016; Lissitsa & Kol, 2016), demonstrando grande habilidade em trabalhar com qualquer uma das novas tecnologias existentes no mercado (Brennan, 2010; Cutler, 2015; Gursoy et al., 2013; S. Lyons, 2003; Rani & Samuel, 2016). As redes sociais assumem-se como imprescindíveis no quotidiano dos *Millennials*, podendo ser entendidas como “uma

extensão da sua personalidade profissional” (Okros, 2020; Santos & Mendes, 2013).

A Geração Y é formada de pessoas que se caracterizam pelo seu empenho e ambição (Afonso, 2018; Gursoy, Maier, & Chi, 2008; Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010), pelo gosto de trabalhar em equipa (Afonso, 2018), e pela ausência de medo da rotatividade, na medida em que trocam de trabalho sem qualquer tipo de preocupação com o objetivo de encontrarem um em que se sintam concretizados, reconhecidos e valorizados. Trata-se, portanto, de pessoas cuja lealdade pela empresa em que exercem funções é realmente fraca, dando mais valor ao lazer, à família e aos amigos e não tanto ao trabalho em si (Afonso, 2018; Lyons, 2003; Rani & Samuel, 2016). A presente força laboral estima bastante a liberdade que lhe é dada para tomar decisões, a existência de um bom clima social, a comunicação aberta, transparente e eficaz entre todas as hierarquias e a compreensão da sua grande valorização e necessidade do equilíbrio trabalho-família e família-trabalho, bem como da flexibilidade ao nível dos horários e da modalidade de trabalho (Okros, 2020; Perrone et al, 2013; Santos & Mendes, 2013).

Codeço (2015), por seu turno, também expõe algumas características da Geração Y, nomeadamente, a conexão constante com os média, o hábito à mudança, a valorização da diversidade, a preocupação com as questões sociais, a maior capacidade de criação do que receção, a curiosidade, a alegria, a flexibilidade, a colaboração, as questões pessoais como prioridade às questões profissionais, o trabalho visto como um desafio, a procura de aprendizagem constante, a inovação, a impaciência, a orientação para os resultados e a grande dificuldade com frustrações e limitações.

Os *Millennials* têm grandes expectativas relativamente à conciliação da vida pessoal com a vida profissional. Primeiramente, têm grandes expectativas no que concerne à sua rede social no local de trabalho, dando mais valor a um contrato psicológico que assegure um bom clima social. Posteriormente, têm grandes expectativas no que diz respeito à progressão na carreira e à velocidade em que isso ocorre, reconhecendo a mesma como um fator de motivação (Martins e Cruz, 2019). Os *Millennials* têm, ainda, grandes expectativas em relação à formação e ao desenvolvimento dentro do ambiente de trabalho, tendo por objetivo continuar a desenvolver competências e adquirir conhecimentos. A presente geração prefere um trabalho com significado a um trabalho bem remunerado. Contudo, embora esteja mais voltada para trabalhos desafiadores e interessantes, continua a esperar uma remuneração adequada. Finalmente, outra das

características da Geração Y prende-se com uma maior preocupação com a segurança e com a estabilidade profissional muito reduzida. (De Hauw, 2010).

Esta geração valoriza um trabalho interessante que permita desenvolver e consolidar competências e ainda contribuir, de alguma forma, para a sociedade (Brack e Kelly, 2012; Perrone et al, 2013). Sedenta de sucesso, a Geração Y esforça-se por reunir e recorrer a todas as alternativas que tem ao seu dispor para marcar a diferença dos seus concorrentes. Assim, preocupa-se bastante com a atualização dos seus conhecimentos e investe na sua formação com o objetivo de construir uma imagem profissional cada vez melhor no mercado de trabalho. Dão ainda muito valor às referências que têm de outras organizações onde puderam exercer funções, bem como à criação e manutenção de uma forte rede de contactos (Perrone et al, 2013).

Segundo Flink, Ferreira, Honorato, Araujo e Proença (2012), os elementos desta geração já não olham para o seu emprego como um emprego para a vida toda. Tal como refere Maciel (2010), ao contrário das gerações anteriores, a Geração Y é considerada desleal nas organizações na medida em que procura, primordialmente, o seu bem-estar e um trabalho com significado que seja realmente do seu interesse. Walmsley (2007) acrescenta que estes indivíduos se encontram fortemente conectados à tecnologia, possuindo grandes ligações em rede. No caso de o seu trabalho não estar a ir ao encontro das suas ambições e do seu interesse, um simples “click” é o bastante para dar início a um novo processo de recrutamento.

No que concerne à estrutura familiar, Raines (2000) aponta que esta geração é filha de mães com uma grande independência no que toca à vertente emocional e financeira que, por possuírem uma vida profissional bastante ativa, tiveram de recorrer às creches e aos avós para educarem os seus filhos. Muitos têm os seus pais divorciados, irmãos de pais diferentes, madrastas e padrastos. Contudo, estes contaram com uma proteção muito grande durante toda a infância, sendo criados em condições muito melhores do que os seus pais e avós, os quais fizeram de tudo para assegurar que os seus filhos teriam melhores condições de vida, como um maior acesso à informação, uma maior oportunidade para experienciarem coisas novas, assim como uma maior oportunidade para desenvolverem os seus estudos, no fundo, uma maior rede de suporte emocional e monetário (Oliveira, 2014). A Geração Y é filha de pais que tiveram como principal objetivo a sua preparação para o futuro, tendo tal resultado na obtenção de cursos de idiomas, desportos e outras tarefas para preencher o seu quotidiano (Oliveira, 2010).

Esta geração move-se pelo sucesso e pela obtenção de realização pessoal, procurando uma função desafiante que lhe permita desenvolver um trabalho com significado (Gursoy et al., 2013). Está constantemente a procurar oportunidades de progressão na carreira (Okros, 2020; Santos & Mendes, 2013) e precisa de razões e estímulos para se manter no emprego” (Gonçalves, 2011).

1.4. O Conflito Trabalho-Família e o Trabalho por Turnos

Mott, Mann, McLoughlin & Warwick (1965) apontam a primeira Guerra Mundial como o desencadear do estudo do trabalho por turnos, fruto da necessidade de um aumento acelerado ao nível da capacidade de produção, o que apenas seria possível com o alargar do tempo de trabalho.

As mudanças ao nível das formas e dos tempos de trabalho são cada vez mais recorrentes e derivam do desejo de competitividade e crescimento por parte das organizações. Estas, que nem sempre beneficiam o trabalhador e o seu bem-estar, apresentam várias consequências, sobretudo no que diz respeito à dimensão da família e da vida social (Campos, 2015; Shen & Dicker, 2008; Silva, 2012).

O trabalho por turnos pode ser visto como uma “faca de dois gumes”. Se, por um lado, este permite uma certa majoração económica e reorganização temporal (Silva, 2012; West, Mappedzahama, Ahern, & Rudge, 2012), as quais se traduzem na existência de uma maior flexibilidade horária ao longo do dia que permite, entre outras coisas, aceder a serviços públicos, ir a consultas médicas, ir às compras, tomar conta de dependentes (crianças ou idosos a cargo), realizar atividades sociais e até mesmo outro emprego (Gonçalves et al., 2020; Santos, 2003), por outro lado, também, acaba por limitar o trabalhador a vários níveis (Shen & Dicker, 2008; Zhao et al., 2020).

O envolvimento de forma ativa na vida profissional e na vida familiar é muito importante para o assegurar do bem-estar e da qualidade de vida. Porém, nem sempre é fácil conciliar as duas dimensões da vida de uma trabalhador, resultando o conflito entre ambos em aspetos que em nada beneficiam os trabalhadores e as suas respetivas famílias (Allen et al., 2019; Nilsen et al., 2017). As particularidades do horário de trabalho podem afetar a vida familiar e a vida social (Tucker & Folkard, 2012), levando a que os trabalhadores por turnos apresentem níveis mais elevados de Conflito Trabalho-Família, (Greenhaus & Beutell, 1985; Martins et al., 2021). Ocupando uma

grande parte do tempo que poderia ser disponibilizado para a vida familiar e privada (Barnes-Farrell et al., 2008), o trabalho por turnos acaba por dificultar o envolvimento em atividades familiares (Williams, 2008). Este argumento é corroborado no estudo realizado por Wöhrmann e colegas (2020), que visava avaliar o estado da pesquisa sobre o impacto do trabalho por turnos no Conflito Trabalho-Família, tendo os seus resultados apontado para a existência de um maior Conflito Trabalho-Família, sobretudo entre os que trabalham em regime de turnos e os trabalhadores noturnos (incluindo os fins de semana). O estudo de Demerouti et al. (2004) e de Pereira et al. (2020) constatou o mesmo resultado.

De acordo com Williams (2008), os trabalhadores por turnos a tempo inteiro apresentam menor probabilidade de se sentirem satisfeitos com o equilíbrio entre a sua vida profissional e a sua vida pessoal. O mesmo, contudo, não se pode dizer acerca dos trabalhadores a tempo parcial, visto que 85% estavam satisfeitos com o equilíbrio entre as duas dimensões. Perante este cenário, pode-se pensar que, mesmo que o trabalhador labore em regime de turnos, o facto de trabalhar a tempo parcial (menos horas) evita, assim, o Conflito Trabalho-Família.

O estudo de Martins e colegas (2018), tinha por objetivo compreender a influência do trabalho por turnos no work-life balance (WLB), tendo-se apurado a insatisfação dos indivíduos com o regime de trabalho por turnos, uma vez que trabalhar por turnos não lhes permite conciliar a sua vida pessoal e profissional. Os participantes do estudo de Martins e colegas (2018) revelaram estar insatisfeitos por trabalhar em regime de trabalho por turnos (82%), reconhecendo que o horário de trabalho que têm habitualmente limita a sua participação na vida social e familiar (91%) e confessam que se fossem remunerados pelo mesmo valor optariam por trabalhar no horário fixo diurno. Não obstante, 71% dos participantes assumem, ainda, a vontade que têm em mudar de emprego derivada do horário atual.

Vários autores (e.g. Costa, 1997; Demerouti et al., 2004; Shen & Dicker, 2008; Williams, 2008; Silva et al., 2010; Silva et al., 2017; Martins et al., 2018; Costa & Silva, 2019; Gonçalves et al., 2020; Pereira et al., 2020; Martins et al., 2021) reconhecem limitações acerca do trabalho por turnos na vida familiar e social dos trabalhadores. Dentro da esfera familiar, onde se incluem o cônjuge e os filhos, menciona-se o tempo do trabalhador em quantidade e qualidade para a sua família. Como o cônjuge trabalha em horários distintos dos “normais”, acaba por não ter tempo

suficiente para destinar à sua família. Gonçalves e colegas (2020) reconhecem impactos negativos na esfera familiar (como o pouco tempo em família, a reduzida participação na educação dos filhos, o reduzido acompanhamento escolar dos filhos, a reduzida comunicação), apontando ainda outros positivos (como as atividades pontuais) na esfera familiar. Por sua vez, os filhos cujos progenitores trabalham em regime de trabalho por turnos também reconhecem os impactos do seu horário de trabalho e a flexibilidade (que pode existir ou não) da sua organização ao nível da organização dos horários de trabalho (possibilidade ou não de trocas). Especificamente, os participantes do estudo de Gonçalves e colegas. (2020), que são os filhos dos trabalhadores por turnos, apontam que como os seus pais trabalham por turnos, tal impacta negativamente no tempo que estes têm disponível para dedicar à família, nomeadamente, em aniversários, épocas festivas, jantares e na vida doméstica. (Gonçalves et al., 2020). No estudo de Arlinghaus e colegas (2019), o trabalho por turnos ficou conhecido como o principal fator de risco para o conflito entre a vida profissional e a vida familiar, tendo-se ainda verificado uma associação aos resultados familiares menos positivos, como a questão do desenvolvimento dos filhos e a questão do divórcio. Segundo Presser (2003), um estudo realizado nos Estados Unidos demonstrou que as famílias com uma fonte de rendimento dupla e com filhos (especialmente crianças com menos de 5 anos) apresentavam, na sua grande maioria, pelo menos um dos cônjuges em regime de trabalho por turnos precisamente para poderem assumir “melhores arranjos de cuidados infantis” (Presser, 2003). Muitos são os trabalhadores por turnos que recorrem à “paternidade em equipa” como estratégia para cuidar e assegurar o desenvolvimento dos seus filhos. Assim, enquanto um trabalha o outro cuida das crianças, aumentando a participação dos pais no desenvolvimento dos seus filhos (Pagnan et al., 2011). No entanto, esses pais acabam por não aproveitar muito tempo juntos, o que acaba por resultar numa grande insatisfação e mal estar ao nível do relacionamento conjugal (Hattery, 2001; Liu et al., 2011; Presser, 2003; Wight et al., 2008 Gracia & Kalmijn, 2016). Maume e Sebastian (2012) têm apresentado associações negativas entre o trabalho por turnos e as relações conjugais e parentais.

Relativamente às relações parentais, Cruz (2003) refere que um trabalhador em regime de trabalho por turnos tem de lidar com dificuldades acrescidas quando é mãe ou pai, uma vez que a educação e o acompanhamento que tem de ser dado aos filhos prevalece, habitualmente, sobre os poucos períodos que os indivíduos têm para descansar mental e

fisicamente. Cruz (2003) indica, ainda, outras dificuldades tais como o facto de muitas das refeições não serem feitas em família, de não se proceder à distribuição de tarefas nem à partilha de interesses e de haver uma certa tendência para se sobrecarregar o cônjuge por não se conseguir colaborar razoavelmente nos cuidados a prestar às crianças.

Tendo por base De Andrade e colegas (2017), as experiências de trabalho e família são diferentes para os progenitores do género feminino e do género masculino. Neste sentido, as mães costumam assumir a grande responsabilidade de cuidar das crianças e do lar (Putranti, Suparmi & Susilo, 2020), ao passo que os pais se voltam para a disciplina e o lazer (Mendonça & Matos, 2015). No estudo de Williams (2008) comprovou-se que no caso do género feminino variáveis como a presença do cônjuge, a existência de filhos ou o ser mãe solteira estão associadas à menor probabilidade de estas se sentirem satisfeitas com a conciliação entre a dimensão profissional e pessoal ou evitarem o conflito de papéis. Tais disparidades traduzem o atual papel das mulheres, isto é, o papel da mulher enquanto cuidadora primária dos seus dependentes (filhos) e gestoras do lar (Williams, 2008; Erdamar & Demirel, 2014). Apesar de se verificar uma participação da mulher no mundo do trabalho muito maior que antigamente, os papéis entre géneros não se alteraram muito (Erdamar & Demirel, 2014). O próprio tempo atribuído ao lazer também se revela inferior no género feminino que trabalha em regime de trabalho por turnos, quando equiparadas ao género masculino (Knauth, 1993; Costa, 1997; Moreno et al., 2003). No seu estudo, Cruz (2003) refere que, ainda que muito reduzido, o tempo que as trabalhadoras possuem é destinado para garantir assistência aos seus dependentes e cônjuges, o que resulta numa constante corrida contra o tempo. Segundo Moreno e colegas (2003), enquanto para as mulheres a presença do cônjuge está associada a um maior “peso” em termos de trabalho em casa, para os homens a presença da sua esposa revela-se benéfica, sobretudo pelo papel de “dona da casa” normalmente concedido à mulher. No estudo de Martins e colegas (2021), o qual tinha por objetivo explorar a importância do trabalho por turnos no contexto organizacional do setor hoteleiro, concluiu-se que os trabalhadores casados apresentam uma menor motivação para trabalhar em regime de turnos, em detrimento dos trabalhadores solteiros. Tal aspeto pode ser explicado pela existência de maior dificuldade no que concerne à conciliação de horários entre a esposa e o esposo (Shen & Dicker, 2008; Martins et al., 2021).

No que respeita aos conflitos conjugais, o estudo exploratório de Smith & Folkard (1993) avaliou as impressões de 47 esposas de indivíduos em regime de trabalho por turnos rotativos por forma a perceber o efeito que o horário laboral do companheiro tinha nas suas vidas, tendo-se apontado os conflitos conjugais, o ajustamento da vida aos horários do marido e a vida social como os âmbitos mais afetados. Ou seja, a grande maioria apresentava um grande descontentamento com o horário laboral do seu companheiro. Mais tarde, Minnotte, Minnotte, & Bonstrom (2015) também denotaram que o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho apresentava uma relação negativa com a satisfação conjugal. Indo um pouco mais longe, Estaca (1998) reconhece que o trabalho por turnos pode mesmo levar ao divórcio, na medida em que quando apenas um dos elementos da relação se encontra em regime de trabalho por turnos, acaba por estabelecer algumas exigências mais difíceis de executar (como é o caso do silêncio e da pouca luminosidade durante o dia), o que remete para a maior dificuldade ao nível da conciliação de rotinas e do convívio entre família e, por sua vez, para o divórcio (Estaca, 1998).

Parece consensual que o trabalho por turnos coloca os relacionamentos em causa, culminando em separações. De facto, quando os cônjuges trabalham, ambos, por turnos, sentem um grande choque no seu relacionamento e/ou no seu casamento (Costa & Silva, 2019; Pereira et al., 2020). Isto acontece porque podem trabalhar em turnos muito diferentes, passando muito pouco tempo juntos (Shen & Dicker, 2008). Segundo o estudo de White & Keith (1990), verifica-se uma maior probabilidade de divórcio nos casais em que pelo menos um dos cônjuges labora em regime de trabalho por turnos, pois o casal aproveita pouco tempo junto, contribuindo para uma menor satisfação conjugal.

Embora uma grande parte dos pais considere que o trabalho por turnos se assume como um mecanismo de equilíbrio trabalho-família, a verdade é que muitos são os estudos (e.g. Davis et al., 2008; Fenwick & Tausig, 2001; Staines & Pleck, 1984) que relatam que o trabalho fora do horário convencional está ligado a grandes níveis de Conflito Trabalho-Família. Trabalhar por turnos significa, geralmente, trabalhar à noite e/ou aos fins de semana (horários habitualmente destinados à família), ou seja, significa perder várias ocasiões e/ou momentos familiares rotineiros. Trabalhar em horários fora do padrão também significa apresentar maior fadiga e privação do sono (Oyane et al., 2013; Shen & Dicker, 2008), o que facilmente contribui para a maior tensão e até

irritabilidade na vida familiar (Gassman-Pines, 2011; Shen & Dicker, 2008). Não obstante, trabalhar por turnos significa ainda apresentar uma menor capacidade para participar ou assegurar a execução das atividades domésticas, resultando, mais uma vez, em maior Conflito Trabalho-Família (Craig & Powell, 2011).

Costa (1997) argumenta que qualquer tipo de trabalho impactará, sempre, na vida social dos trabalhadores, e que, no caso do trabalho por turnos, constata-se um grande e verdadeiro condicionamento das atividades sociais. Tal deve-se bastante à irregularidade dos horários de trabalho (Costa, 1997). A importância e o valor atribuído ao tempo de lazer é universalmente conhecida, mas são vários os estudos que apontam para a ideia de os trabalhadores por turnos se encontrarem bastante limitados nas atividades que podem executar naquele que é o seu período de lazer (Moreno, 2003), pois os dois períodos mais privilegiados na vida social (fim do dia e fim de semana) são ocupados pelos períodos laborais desses trabalhadores (Baker et al., 2003; Craig & Brown, 2014), o que resulta numa dessincronização entre o horário do trabalhador (em constante mudança) e o horário do resto da sociedade (Azevedo, 1980; Costa, 1997). Isto é, verifica-se um desajuste entre os dias de descanso ou folga com os dos seus familiares, amigos e até com o horário dos serviços oferecidos pela sociedade, o que torna difícil a participação em atividades sociais, podendo até levar a um isolamento social (Cruz, 2003).

O estudo levado a cabo por Martins et al. (2018), relativo aos impactos do trabalho por turnos na “vida familiar, conjugal e social do trabalhador”, permitiu apurar que 58,7% dos inquiridos consideram que o seu horário de trabalho não lhes permite dispor de mais tempo para aproveitar com o cônjuge, assim como não possibilita conciliar as exigências profissionais com as exigências familiares e conjugais (56,5%), nem para passar tempo com a família e amigos (62,6%), nem para estar com a família e poder descansar (72,5%), nem praticar atividades de lazer com família e amigos (64,9%).

1.5. O Conflito Trabalho-Família e a Geração Y

Beutell e Berman (2008) afirmam que todas as gerações olham de forma distinta para as dimensões trabalho-família e família-trabalho. A Geração Y, em particular, deseja equilibrar a sua vida pessoal e a sua vida profissional (Brack & Kelly, 2012; Klein & Santiago, 2018; Neto, 2018; Martins et al., 2019; Torres, 2019).

A flexibilidade no trabalho é um ponto-chave para a Geração Y (Smith & Galbraith, 2012) que valoriza, cada vez mais, a conciliação entre o trabalho e a família (Porter, Steers e Mowday, 2005). Por outras palavras, os *Millennials* não desejam que o trabalho seja a sua vida, mas sim uma parte dela, confiando na hipótese de poder existir um certo equilíbrio entre as duas dimensões. Segundo Twenge (2010), os *Millennials* não apresentam grande disponibilidade para trabalhar muitas horas, fazendo-o apenas quando e se “obrigados” a tal. A flexibilidade no trabalho é um aspeto tão privilegiado pela Geração *Millennial* que, no caso de ser possível, prefere ver o seu salário reduzido em prol de trabalhar menos horas (BCSD Portugal, Deloitte & Sonae, 2017; Okros, 2020; Santos & Mendes, 2013). O estudo desenvolvido por Smith e Galbraith (2012) comprova essa mesma ideia já que 96% dos inquiridos pertencentes à Geração Y preferiam trabalhar menos horas e receber um menor salário por forma a assegurarem os seus compromissos sociais. Ng e colegas (2010) destacam o ênfase na conciliação da vida pessoal com a vida profissional como o primeiro dos cinco fatores essenciais ao nível das expectativas de carreira dos *Millennials*. Só depois vem o pagamento de um bom salário e a atribuição de bons benefícios, a progressão na carreira, o trabalho com significado e a existência de um ambiente de trabalho colaborativo e humanizado. O estudo realizado pela Deloitte (2017), que visava recolher informação acerca das pretensões e expectativas dos *Millennials* relativamente à dimensão trabalho-família, mostra que 70% dos participantes refere a dimensão trabalho-família como uma prioridade nas suas vidas, mencionando fatores de WLB como a flexibilidade do trabalho, o tempo de lazer, a compensação por horas extras e o cumprimento do horário. O mesmo estudo apurou ainda o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar como o fator que mais influencia no momento da escolha da organização onde trabalhar. Por sua vez, o LinkedIn (2021) conduziu um estudo com o objetivo de determinar quais os fatores de trabalho que cada uma das gerações mais estimava após a pandemia, tendo-se apontado, mais uma vez, a capacidade de equilíbrio trabalho-família e a flexibilidade de horários. A flexibilidade é realmente fulcral para a Geração Y. Quase três quartos dos *Millennials* desempenham funções a tempo inteiro (ManpowerGroup, 2020). Porém, metade demonstra interesse e disponibilidade para trabalhar de outro modo futuramente, preferindo o regime *freelance comparativamente* a trabalhar em regime de *part-time* ou até mesmo por conta própria. Esta geração entende o trabalho como apenas um dos seus objetivos, valorizando a possibilidade de desfrutar de momento com a família e com os amigos, relaxar e dedicar-se aos seus *hobbies*. O

recurso a qualquer um dos três modos de trabalho elencados anteriormente parece-lhes, assim, uma boa solução, tendo em conta que lhes darão mais tempo para a gestão do equilíbrio entre a esfera profissional e a esfera pessoal (ManpowerGroup, 2020).

A par da geração X, a Geração Y foca-se na família, deixando o trabalho para segundo plano (Bennett et al., 2017;), desejando uma certa conciliação entre as dimensões trabalho-família, bem como horários flexíveis (Palicka, 2016). Os *Millennials* assumem-se como a geração menos ligada ao trabalho e com menor inclinação para trabalhar horas extraordinárias (Edge, 2013; Young et al., 2013). A Geração Y, que procura e valoriza a diversão e a excitação, visa alcançar o equilíbrio entre o trabalho e a família (Kim et al., 2016), reconhecendo as políticas amigas das famílias como um fator crucialmente decisivo no momento de escolha de um local para trabalhar (Buonocore et al., 2015). No estudo de Santos & Mendes (2013), 96% dos jovens que nasceram entre 1980 e 2000, revelam que o objetivo do trabalho se prende com a obtenção de realização pessoal e que a vida é vivida em função das suas propensões, tendo por objetivo o ajustamento da vida pessoal com a vida profissional. A Geração Y valoriza, portanto, o tempo livre, o entretenimento e o relacionamento com os outros, acabando por não colocar o trabalho como o foco principal do seu dia a dia (Astigarraga, 2015; Caetano, 2016). O estudo realizado pela BCSD Portugal, Deloitte & Sonae (2017) refere a importância que os *Millennials* dão ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, ao desafogo financeiro, à possibilidade de viajar e constituir família – fatores que aparecem como prioridades relativamente ao sucesso profissional e que remetem para uma maior orientação para a vida pessoal em detrimento da profissional por parte dos *Millennials*. Mais uma vez, quando têm de escolher uma organização para trabalhar, preferem o equilíbrio entre a dimensão profissional e familiar em detrimento, por exemplo, de um salário muito atrativo (BCSD Portugal, Deloitte & Sonae, 2017; Cennamo & Gardner, 2008; Galbraith, 2012; Okros, 2020; Santos & Mendes, 2013). Mais uma vez, o salário não é, de todo, o fulcral para a presente geração, que atribui maior valor à possibilidade de ter uma vida pessoal mais sólida (Soulez, & Soulez, 2014), procurando integrar-se numa cultura organizacional em que predomine o equilíbrio entre a esfera profissional e a esfera pessoal (Brack & Kelly, 2012; Maximiano, 2012).

Porém, existe uma outra perspetiva face à presente geração. Segundo esta, a Geração Y é composta por indivíduos que, primeiramente, são altamente motivados pelo avanço e

o alcance de sucesso profissional, colocando a família em segundo lugar (Bencsik et al., 2016; Becton et al., 2014) e deixando que os valores tradicionais se vão desvanecendo. Não obstante, valorizam o tempo livre e todos os momentos de relaxamento (Bencsik et al., 2016; Santos & Mendes, 2013).

Embora esta geração valorize o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (Beutell, 2013; Cennamo & Gardner, 2008; Smola & Sutton, 2002), e portanto possa ser afetada negativamente por níveis elevados de Conflito Trabalho-Família, é necessário ter em atenção a condição do mercado de trabalho. Os *Millennials* entraram no mercado de trabalho quando a economia se encontrava bastante débil, vendo assim reduzidas as possibilidades de ascensão na carreira (Alves, 2008; Buonocore et al., 2015). Este aumento do desemprego atinge todas as gerações, mas a geração mais jovem tende a senti-lo mais “pela transitoriedade, pela intermitência e pela alternância, inscrevendo-os na incerteza face ao futuro e limitando ou comprometendo projetos pessoais, sociais e afetivos” (Brandão & Marques, 2013). Ou seja, tal situação apresenta um grande choque na vida dos *Millennials* que, devido à falta de independência económica, adiam cada vez mais a constituição de uma família.

Tendo por base os dados do Labor Department’s Current Population Survey, da IPUMS, divulgados por Dam (2019) no The Washington Post, três das várias fases da vida (casar, parentalidade e adquirir imóveis) encontram-se atrasadas para os *Millennials* quando comparados com as gerações anteriores. Enquanto aos 22 anos, pelo menos 50% dos *Baby Boomers* já se encontravam casados, no caso dos *Millennials* só se verifica tal percentagem após os 30 anos. Relativamente à segunda fase, 50% dos *Baby Boomers* já eram pais aos 25/26 anos, ao passo que no caso dos *Millennials* tal só se verifica a partir dos 31/32 anos. Finalmente, no que concerne à última fase da vida, apesar de 50% dos *Baby Boomers* terem conquistado a sua própria moradia aos 28/29 anos, os *Millennials* apontam a mesma fase de vida para os 33-35 anos. Segundo a presente pesquisa, este é o resultado do alto nível de escolaridade ao qual tiveram acesso, assumindo-se como uma geração altamente escolarizada. Os *Millennials* são jovens e adultos que se preocupam, de facto, com o maior nível de trabalho, as formações e a aprendizagem constante.

Este capítulo contém informação relativa aos objetivos do estudo, à metodologia privilegiada, à técnica de recolha de informação, aos procedimentos de recolha e tratamento da informação recolhida e, finalmente, à caracterização dos participantes do estudo.

2.1. Questão de investigação e objetivos

A presente dissertação de mestrado visa, de um modo geral, compreender o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho em trabalhadores da Geração Y, em regime de trabalho por turnos nos setores do comércio por grosso ou retalho e do bem estar e condicionamento físico, isto é, o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho dos trabalhadores nascidos entre os inícios dos anos 80 e os fins dos anos 90 que se encontrem a trabalhar por turnos nos setores elencados.

Especificamente, pretende-se:

- Explorar as dimensões do Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho predominante em trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos;
- Explorar as diferenças de género dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho;
- Explorar as diferenças sociodemográficas dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho.

Por conseguinte, propõe-se responder à seguinte questão de investigação: Como é que os trabalhadores da Geração Y, a trabalhar em regime de trabalho por turnos, percebem o Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho?, recorrendo a uma abordagem qualitativa.

2.2. Método de investigação

Tendo em consideração o facto de ainda não serem conhecidos estudos que versem sobre o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho em trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos em particular, especialmente nos setores de atividade em questão, nesta investigação recorreu-se ao método qualitativo. Este, que tem por finalidade a compreensão e a recolha de informação detalhada (mais rica e profunda) acerca das temáticas de pesquisa fundamentalmente através das experiências, atitudes e opiniões da sua população (Mack et al, 2005; Bricki & Green, 2007), caracteriza-se pela flexibilidade e pela possibilidade de formular questões abertas, sendo também possível ir adaptando a entrevista (Mack et al, 2005). Segundo Yin (2014), esta abordagem procura dar resposta às questões “O quê?”, “Como?” e “Porquê?”, afirmando-se como a ideal quando se pretende analisar um tema em particular para se obter informações específicas.

2.3. Técnica e processo de recolha de informação

Para esta investigação considerou-se a entrevista como técnica de recolha de dados, visto que se trata da técnica mais indicada para obter informação acerca das experiências, das narrativas e das perspetivas dos indivíduos (Mack et al, 2005).

O processo teve início com a elaboração de uma declaração de consentimento informado (Apêndice 1). Esta tem como finalidade introduzir o objetivo de estudo, apresentar a temática a explorar, fornecer o contacto do investigador, informar acerca da garantia de confidencialidade e, ainda, solicitar a autorização para a gravação das entrevistas (Mack et al, 2005; Bricki & Green, 2007). De seguida, procedeu-se à criação de um guião de entrevista, o qual foi organizado em duas partes: a primeira voltada para a caracterização sociodemográfica e a segunda voltada para a exploração das temáticas (Apêndice 2).

Com a primeira parte da entrevista pretende-se obter dados pertinentes para a caracterização dos participantes. Assim, estes são indagados acerca do seu ano de nascimento, do seu género, do seu estado civil, do número de dependentes e respetivas idades, do número de pessoas adultas à sua responsabilidade e respetivas idades, das suas habilitações literárias, da sua profissão, do seu tipo de vínculo, da sua antiguidade na empresa e na respetiva função, do seu tipo de turno e antiguidade no mesmo. São, ainda, questionados sobre a situação profissional do/a cônjuge, nomeadamente se

também trabalha por turnos e, se sim, compreender como ambos compatibilizam as suas vidas familiares e conjugais com a vida profissional.

Na segunda parte da entrevista colocaram-se treze questões no total. As duas primeiras visavam compreender o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho dos participantes. Com as nove seguintes procurou-se explorar o impacto do trabalho por turnos dos participantes ao nível das relações parentais, das atividades recreativas/sociais, das tarefas domésticas e das relações conjugais. Com o objetivo de analisar a opinião dos participantes acerca das diferenças entre as várias gerações relativamente ao Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho e ao trabalho por turnos, levantou-se ainda mais duas questões. A última questão foi de resposta livre por forma a permitir que os participantes acrescentassem outros dados importantes ao estudo.

Para a recolha de dados, abordou-se antecipadamente os participantes, explicando-lhes em que consistia o estudo, pelo que aceitaram e participaram no mesmo cerca de 12 candidatas, identificados como (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12). No início de cada entrevista, todos foram esclarecidos acerca do tema e dos objetivos da investigação, sendo ainda informados sobre a garantia do cumprimento de todos os cuidados éticos e de confidencialidade dos dados, segundo a declaração de consentimento informado. Todas as entrevistas foram agendadas segundo as disponibilidades, foram realizadas durante o mês de abril de 2023 através da plataforma Zoom e tiveram a duração variável entre 30 e 60 minutos.

2.4. Tratamento e análise de informação

Apesar de se tratar de um processo bastante moroso (Costa, 2014), o tratamento da informação teve início com a transcrição das entrevistas realizadas por forma a reunir os dados e, posteriormente, facilitar a sua análise e interpretação.

A seguir às transcrições das entrevistas, procedeu-se ao registo das respostas num ficheiro Excel para se ter uma maior ideia da informação fornecida por cada um dos participantes relativamente a cada uma das questões.

Após a análise e o registo das transcrições das entrevistas, iniciou-se o processo de análise de conteúdo, isto é, o processo de divisão dos dados de carácter qualitativo em categorias (Julien, 2008), visando encontrar padrões e associá-los/relacioná-los com os vários temas. Segundo Bardin (2011), a análise de conteúdo encontra-se organizada em

três etapas essenciais: a etapa da pré-análise, a etapa de exploração do material e a etapa de tratamento da informação. A primeira prende-se com a fase da organização, tendo-se procedido às leituras flutuantes das respostas às entrevistas, as quais “representaram o “conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (Bardin, 2011). Nesta fase fez-se uma leitura menos estruturada para se organizar informações relevantes para as fases seguintes, bem como conhecer melhor os dados (Bardin, 2011; Campos, 2004). A segunda, por seu turno, prende-se com a organização dos dados em categorias tendo por base os objetivos previamente estabelecidos (Bardin, 2011). Com a criação de categorias para dividir o conteúdo, o material recolhido até ao momento é, então, reduzido (Cho & Lee, 2014).

Finalmente, a terceira prende-se com a determinação de sub-categorias, em função das categorias já definidas, iniciando-se o tratamento dos resultados. Assim, de acordo com este procedimento de análise e tratamento de dados, definiram-se os temas principais considerando sempre os objetivos do estudo, as categorias e as respetivas subcategorias (Tabela 1). Em anexo (Apêndice 3) encontra-se uma tabela com informação mais detalhada.

Tendo em consideração o segundo objetivo -, explorar as diferenças de género dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho, procedeu-se à apresentação das subcategorias, impactos positivos, impactos negativos, sem impacto positivo e sem impacto negativo (tema 3.3.), Maior Conflito Trabalho-Família (tema 3.4.) e Maior Conflito Família-Trabalho e Menor Conflito Família-Trabalho (tema 3.5.) em função do género.

Relativamente ao último objetivo, isto é, o de explorar as diferenças sociodemográficas dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho, optou-se por agrupar as variáveis possíveis (género, número de dependentes, antiguidade na empresa, há quanto tempo trabalha por turnos?) por forma a facilitar a caracterização a nível sociodemográfico. Por outras palavras, procedeu-se à criação de grupos para se perceber se estes relatam maior Conflito Trabalho-Família ou Família-Trabalho tendo em consideração as suas características sociodemográficas, podendo-se perceber se há diferenças ou não e, se sim, quais.

Tabela 1- Categorização da análise dos dados

Temas	Categorias	Subcategorias
3.1. Relação Trabalho-Família	Limitações da relação entre o Trabalho e a Família	<p>A) Limitações Pessoais - Falta de tempo pessoal</p> <p>B) Limitações Sociais - Falta de tempo para a vida social</p> <p>C) Limitações Familiares - Falta de tempo para a família - Dificuldade de participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as - Ausência nas refeições em família</p>
3.2. Relação Família-Trabalho	Limitações da relação entre a Família e o Trabalho	<p>A) Limitações Profissionais - Falta de tempo para a formação e desenvolvimento devido à necessidade de tempo para a família - Diminuição da produtividade no trabalho devido ao recurso à amamentação - Impossibilidade de progressão na carreira - Existência de uma situação de doença no seio familiar - Comprometimento do estado de espírito no trabalho devido à falta de tempo para a família</p>
3.3. Impacto do trabalho por turnos na conciliação com a vida pessoal e familiar	Impacto do trabalho por turnos nas relações parentais	<p>- <u>Mulheres</u></p> <p>A) Impactos positivos: - Possibilidade de participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as</p> <p>B) Impactos negativos: - Falta de tempo para os filhos - Dificuldade na participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as - Ausência nas refeições em família</p> <p>C) Sem impacto positivo: - Três mulheres não sentem qualquer impacto positivo a nível das relações parentais</p> <p>- <u>Homens</u></p> <p>A) Impactos negativos: - Falta de tempo para os filhos - Dificuldade na participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as - Ausência nas refeições em família</p>

	Impacto do trabalho por turnos na participação em atividades sociais	<p>- <u>Mulheres</u></p> <p>A) Impactos negativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de tempo para a vida social - Dependência horária <p>B) Sem impacto positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Três mulheres não sentem qualquer impacto positivo nas atividades sociais
	Impacto do trabalho por turnos na participação nas tarefas domésticas	<p>- <u>Homens</u></p> <p>A) Impactos negativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de tempo para a vida social - Dependência horária <p>B) Sem impacto positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dois homens não sentem qualquer impacto positivo nas atividades sociais <p>- <u>Mulheres</u></p> <p>A) Impactos positivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de executar as tarefas domésticas na folga semanal - Possibilidade de divisão das tarefas domésticas. <p>B) Impactos negativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de suporte na realização das tarefas domésticas <p>C) Sem impacto positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Duas mulheres não sentem qualquer impacto positivo nas tarefas domésticas <p>D) Sem impacto negativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Três mulheres não sentem qualquer impacto negativo nas tarefas domésticas <p>- <u>Homens</u></p> <p>A) Impactos positivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de executar as tarefas domésticas na folga semanal - Possibilidade de divisão das tarefas domésticas <p>B) Impactos negativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de suporte na realização das tarefas domésticas <p>C) Sem impacto positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Um homem não sente qualquer impacto positivo nas tarefas domésticas <p>D) Sem impacto negativo:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Três homens não sentem qualquer impacto negativo nas tarefas domésticas
	<p>Impacto do trabalho por turnos na relação conjugal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Mulheres</u> <ul style="list-style-type: none"> A) Impactos negativos: <ul style="list-style-type: none"> - Falta de tempo para a relação e/ou para o/a cônjuge - Ausência nas refeições em família B) Sem impacto positivo: <ul style="list-style-type: none"> - Sete mulheres não reconhecem qualquer impacto positivo na relação conjugal C) Sem impacto negativo: <ul style="list-style-type: none"> - Três mulheres não reconhecem qualquer impacto negativo na relação conjugal. - <u>Homens</u> <ul style="list-style-type: none"> A) Impactos positivos: <ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de desfrutar de mais tempo enquanto casal em períodos de compatibilidade horária B) Impactos negativos: <ul style="list-style-type: none"> - Falta de tempo para a relação e/ou para o/a cônjuge - Ausência nas refeições em família C) Sem impacto positivo: <ul style="list-style-type: none"> - Um homem não reconhece qualquer impacto positivo na relação conjugal D) Sem impacto negativo: <ul style="list-style-type: none"> - Dois homens não reconhecem qualquer impacto negativo na relação conjugal
<p>3.4. Perceção do Conflito Trabalho-Família nas diferentes gerações (Y; Baby Boomers e Geração X e Geração Z)</p>	<p>Geração Y</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Mulheres</u> <ul style="list-style-type: none"> A) Maior Conflito Trabalho-Família <ul style="list-style-type: none"> - Valorização do tempo de não trabalho (família e amigos) - <u>Homens</u> <ul style="list-style-type: none"> A) Maior Conflito Trabalho-Família <ul style="list-style-type: none"> - Foco no trabalho

	Baby Boomers e Geração X	- <u>Mulheres</u> A) Maior Conflito Trabalho-Família - Foco no trabalho e nas questões financeiras
		- <u>Homens</u> A) Maior Conflito Trabalho-Família - Foco no trabalho e nas questões financeiras
	Geração Z	- <u>Mulheres</u> A) Menor Conflito Trabalho-Família
3.5. Perceção do Conflito Família-Trabalho nas diferentes gerações (Y; Baby Boomers; Geração X e Geração Z)	Geração Y	- <u>Mulheres</u> A) Maior Conflito Família-Trabalho - Grande importância atribuída à dimensão familiar
		- <u>Homens</u> A) Maior Conflito Família-Trabalho - Grande importância atribuída à dimensão familiar
	Baby Boomers e Geração X	- <u>Mulheres</u> A) Menor Conflito Família-Trabalho - Menor importância atribuída à esfera familiar - Menor importância atribuída à vida social
		- <u>Homens</u> A) Menor Conflito Família-Trabalho - Maior independência emocional ao nível das relações familiares
	Geração Z	- <u>Mulheres</u> A) Maior Conflito Família-Trabalho - Maior relevância atribuída à vida familiar e pessoal
		- <u>Homens</u> A) Maior Conflito Família-Trabalho - Maior relevância atribuída à vida familiar e

		pessoal
3.6. Percepção sobre o trabalho por turnos para as diferentes gerações (Y, Baby Boomers, Geração X e Geração Z)	Geração Y	- <u>Mulheres</u> A) Maior predisposição para o trabalho por turnos - Maior importância atribuída à vida familiar - Maior capacidade de flexibilidade
		- <u>Homens</u> A) Maior predisposição para o trabalho por turnos - Maior importância atribuída à vida familiar - Maior importância atribuída à vida social - Maior capacidade de trabalhar sob pressão - Forte sentido de responsabilidade - Efetiva necessidade e valorização do trabalho.
	Baby Boomers e Geração X	- <u>Mulheres</u> A) Maior predisposição para o trabalho por turnos - Menor importância atribuída à família e aos amigos
		- <u>Homens</u> A) Maior predisposição para o trabalho por turnos - Foco no trabalho e nas questões monetárias - Forte sentido de responsabilidade - Efetiva necessidade e valorização do trabalho
	Geração Z	- <u>Mulheres</u> A) Menor predisposição para o trabalho por turnos - Maior importância atribuída ao tempo de não trabalho (vida familiar e vida social)
		- <u>Homens</u> A) Menor predisposição para o trabalho por turnos - Maior importância atribuída à família e aos amigos - Menor sentido de responsabilidade - Menor necessidade e valorização do trabalho

3.7. Conflito Trabalho-Família		
3.8. Conflito Família-Trabalho		

2.5. Caracterização dos participantes

A seleção dos participantes deste estudo teve por base cinco critérios essenciais: (i) trabalhar em regime de trabalho por turnos; (ii) trabalhar em regime de trabalho por turnos há pelo menos 6 meses; (iii) pertencer à Geração Y, isto é, ter nascido entre os inícios dos anos 80 e os fins dos anos 90; (iv) ter dependentes a seu cargo (filhos ou pais) e (v) integrar os setores do comércio por grosso ou retalho e do bem estar e condicionamento físico.

Este estudo contou com a colaboração de 12 participantes (P). A maioria dos participantes (n=11) nasceu nos anos 80. Apenas 1 participante (n=1) nasceu nos anos 90 (tabela 2).

Ano de Nascimento	Participantes
Ano 1981 (n=5)	P1, P2, P7, P9, P11
Ano 1982 (n=3)	P6, P8, P12
Ano 1984 (n=1)	P3
Ano 1989 (n=2)	P4, P5
Ano 1993 (n=1)	P10

Tabela 2 - Caracterização dos participantes de acordo com o ano de nascimento

Mais de metade dos participantes (n=7) são do sexo feminino (P1, P2, P4, P7, P8, P9, P10) e os restantes (n=5) são do sexo masculino (P3, P5, P6, P11, P12), conforme ilustra o gráfico 1.

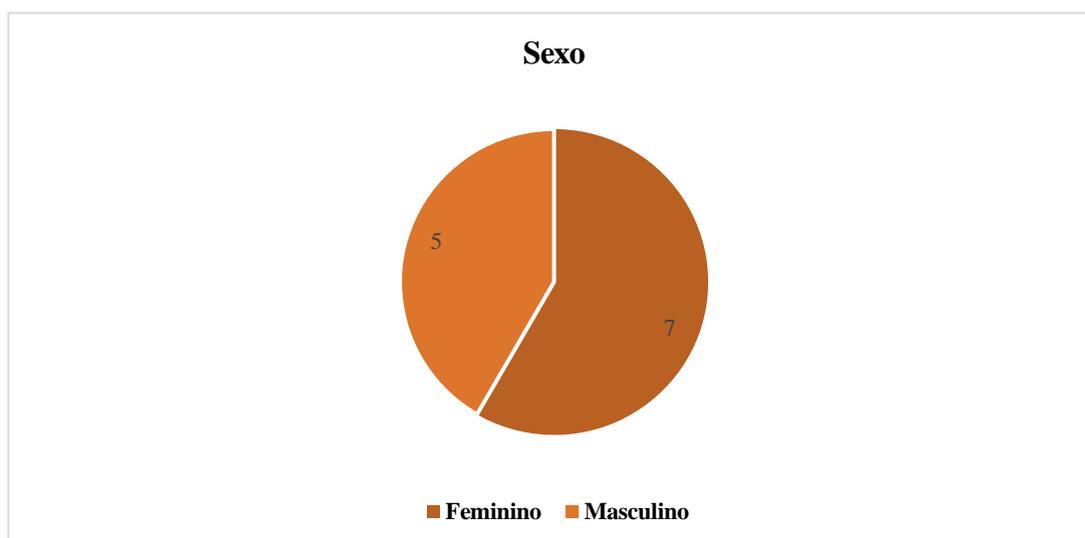


Gráfico 1 - Caracterização dos participantes de acordo com o sexo

A maioria dos participantes (n=8) são casados/as (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P8, P12). Relativamente aos restantes, 2 participantes são solteiros/as (P7, P10), 1 participante é divorciado/a (P9) e o outro está em união de facto (P11), tal como se pode verificar no gráfico 2.

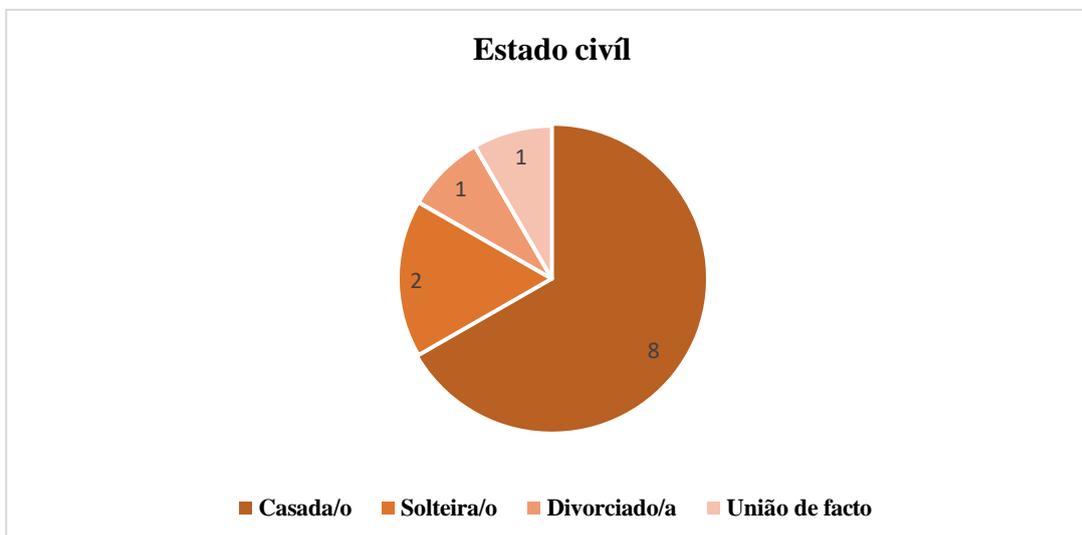


Gráfico 2 - Caracterização dos participantes de acordo com o estado civil

No que concerne ao número de dependentes e às suas respetivas idades, a tabela 3 demonstra que a maioria dos participantes tem apenas 1 dependente, cujas idades variam entre os 7 meses e os 15 anos (n=7). Cerca de 3 participantes afirmam ter 2 dependentes, cujas idades variam entre os 6 e os 76 anos (n=3). 1 participante refere ter 3 dependentes, cujas idades variam entre os 6 e os 19 anos (n=1).

Número de dependentes e respetivas idades	
1	7 meses (n=1) P10 3 anos (n=3) P3, P4, P5 5 anos (n=1) P6 11 anos (n=1) P2 13 anos (n=1) P1 15 anos (n=1) P9
2	6 anos (n=1) P12 10 anos (n=1) P8 13 anos (n=1) P12 15 anos (n=1) P8 75 anos (n=1) P11 76 anos (n=1) P11
3	6 anos (n=1) P7 12 anos (n=1) P7 19 anos (n=1) P7

Tabela 3- Caracterização dos participantes de acordo com o número de dependentes e respetivas idades

Apenas um participante (n=1, P11) tem 2 pessoas adultas à sua responsabilidade, com 75 e 76 anos, respetivamente. Os restantes participantes (n=11) não possuem dependentes adultos. Tal é visível no gráfico 3.

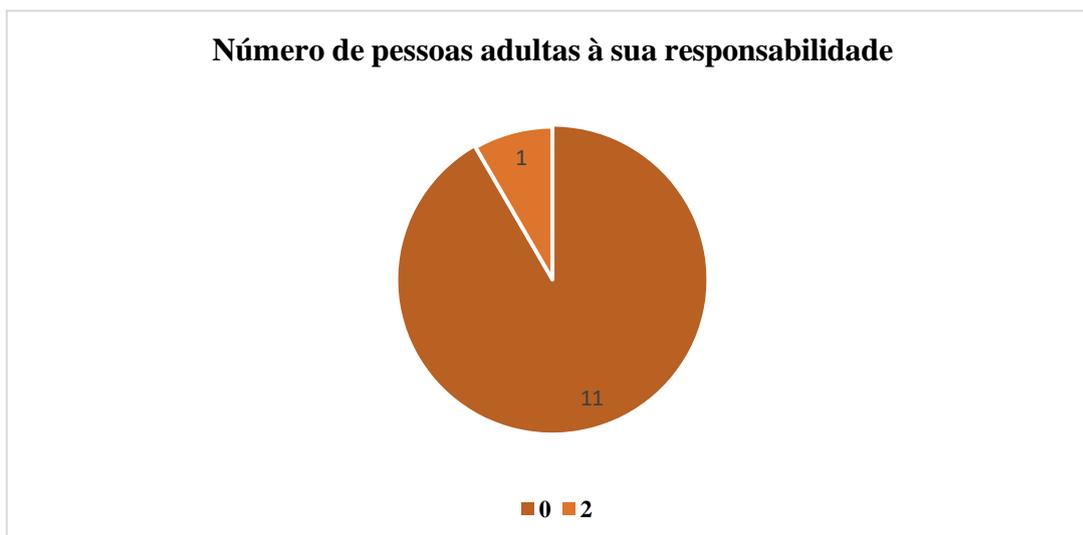


Gráfico 3 - Caracterização dos participantes de acordo com o número de pessoas adultas à sua responsabilidade e respetivas idades

Relativamente às habilitações literárias (gráfico 4), os participantes dividem-se entre níveis de escolaridade equivalentes ao 9º ano (n=2; P7, P11), ao 12º ano (n=6; P2, P3, P4, P9, P10, P12), à Licenciatura (n=3; P1, P6, P8) e ao Mestrado (n=1, P5).

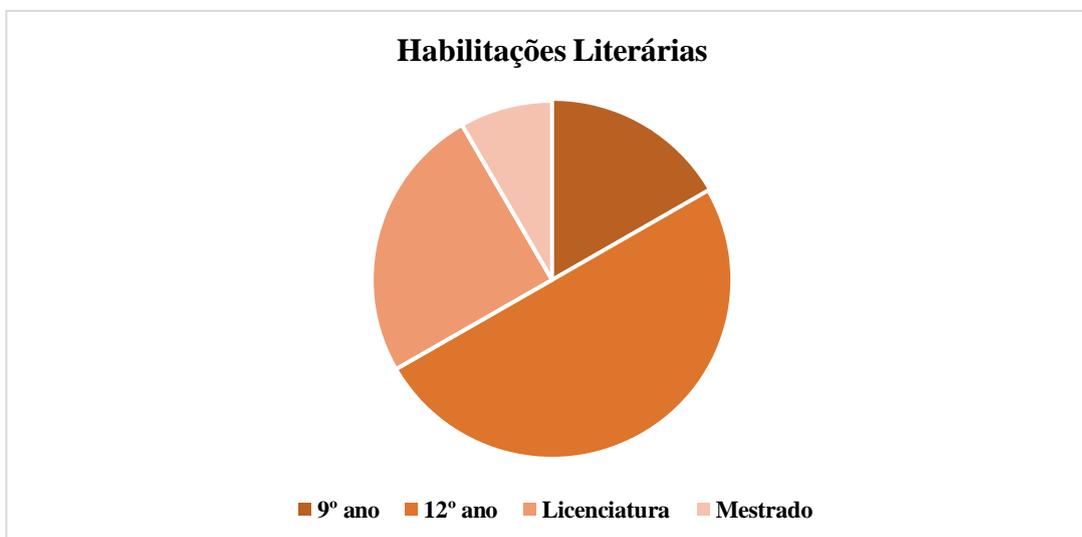


Gráfico 4 - Caracterização dos participantes de acordo com as habilitações literárias

As profissões dos participantes são variadas, conforme evidencia a Tabela 4. Assim, a P1 é instrutora de fitness. O P2 é responsável de loja. O P3 é chefe placa vendas. O P4, o P9 e o P10 são lojistas. O P5 é sócio-gerente de um ginásio. O P6 é personal trainer. A P7 é gestora de clientes. A P8 é administrativa de loja. O P11 é coordenador na área de vendas. Por fim, o P12 é gestor de loja.

Profissão	Instrutora de fitness (n=1) P1
	Responsável de loja (n=1) P2
	Chefe placa vendas (n=1) P3
	Lojista (n=3) P4, P9, P10
	Sócio-gerente ginásio (n=1) P5
	Personal trainer (n=1) P6
	Gestora de clientes (n=1) P7
	Administrativa de loja (n=1) P8
	Coordenador área de vendas (n=1) P11
	Gestor de loja (n=1) P12

Tabela 4- Caracterização dos participantes de acordo com a profissão

A maioria dos participantes (n=11) tem um vínculo sem termo, vulgarmente designado de trabalhador efetivo (P1, P2, P3, P4, P5, P7, P8, P9, P10, P11, P12). Apenas 1 participante (n=1) possui contrato a termo (P6). Conforme é possível de verificar no gráfico 5.



Gráfico 5 - Caracterização dos participantes de acordo com o tipo de vínculo

Em média, os participantes encontram-se na empresa há 9 anos (mínimo 2, máximo 18), sendo que mais de metade dos participantes se encontra na mesma empresa há menos de 10 anos (n=7) e os restantes há mais de 10 anos (n=5), como se pode verificar na tabela 5.

Antiguidade na empresa	2 anos (n=3) P1, P6, P7	Menos de 10 anos (n=7) P1, P4, P5, P6, P7, P9, P10
	7 anos (n=2) P5, P9	
	9 anos (n=2) P4, P10	Mais de 10 anos (n=5) P2, P3, P8, P11, P12
	11 anos (n=1) P2	
	13 anos (n=2) P3, P8	
	16 anos (n=1) P11	
	18 anos (n=1) P12	

Tabela 5- Caracterização dos participantes de acordo com a antiguidade na empresa

De acordo com a tabela 6, em média, os participantes trabalham na mesma função há 6 anos (mínimo 8 meses, máximo 11 anos).

Antiguidade na função	8 meses (n=2) P6, P7
	2 anos (n=1) P8
	3 anos (n=2) P1, P12
	7 anos (n=2) P5, P9
	9 anos (n=3) P3, P4, P10
	10 anos (n=1) P2
	11 anos (n=1) P11

Tabela 6- Caracterização dos participantes de acordo com a antiguidade na função

A maioria dos participantes (n=10) revela trabalhar em turnos rotativos (P1, P2, P3, P4, P5, P7, P8, P9, P10, P11), e os restantes (n=2) em turno fixo (P6, P12), como consta no gráfico 6.

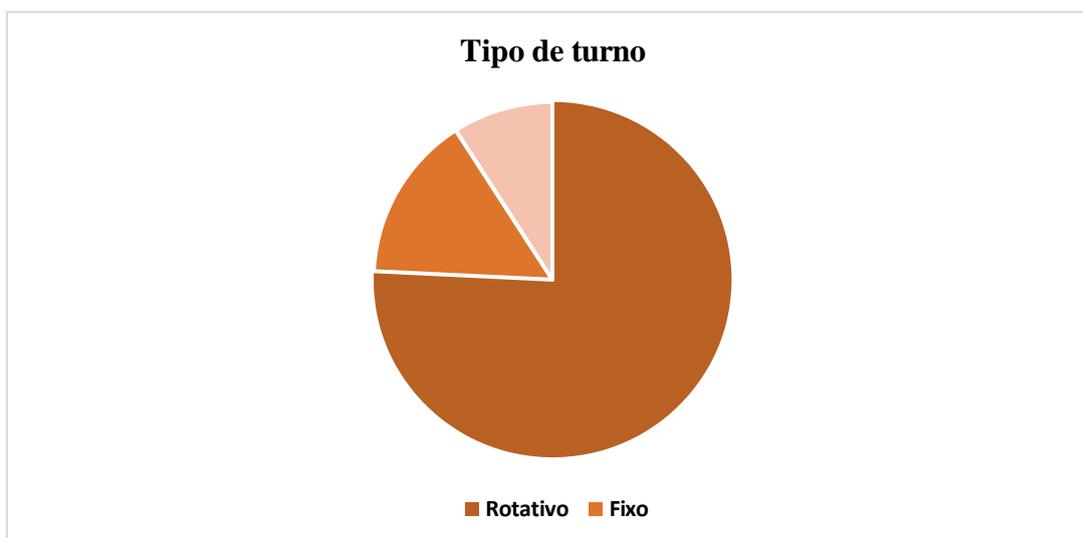


Gráfico 6 - Caracterização dos participantes de acordo com o tipo de turno

Em média, os participantes trabalham por turnos há 13 anos (mínimo 1, máximo 22), sendo que 6 trabalham há menos de 15 anos e 6 trabalham há mais de 15 anos (tabela 7).

Há quanto tempo trabalha por turnos?	1 ano (n=1) P6	Menos de 15 anos (n=6) P4, P5, P6, P8, P9, P10
	7 anos (n=1) P9	
	9 anos (n=1) P10	
	10 anos (n=1) P5	
	12 anos (n=1) P8	
	14 anos (n=1) P4	
	16 anos (n=1) P11	Mais de 15 anos (n=6) P1, P2, P3, P7, P11, P12
	17 anos (n=2) P2, P3	
	18 anos (n=2) P1, P12	
	22 anos (n=1) P7	

Tabela 7 - Caracterização dos participantes de acordo com o tempo de trabalho por turnos

De acordo com o gráfico 7, 5 participantes (n=5) referem que o/ a cônjuge também trabalha por turnos, os quais compatibilizam (P3, P5, P6, P11, P12). Outros 5 participantes (n=5) referem que o/a cônjuge não trabalha por turnos (P1, P2, P4, P7, P8). No caso dos restantes participantes (n=2) , 1 é solteiro/a (P10) e o outro é divorciado/a (P9).

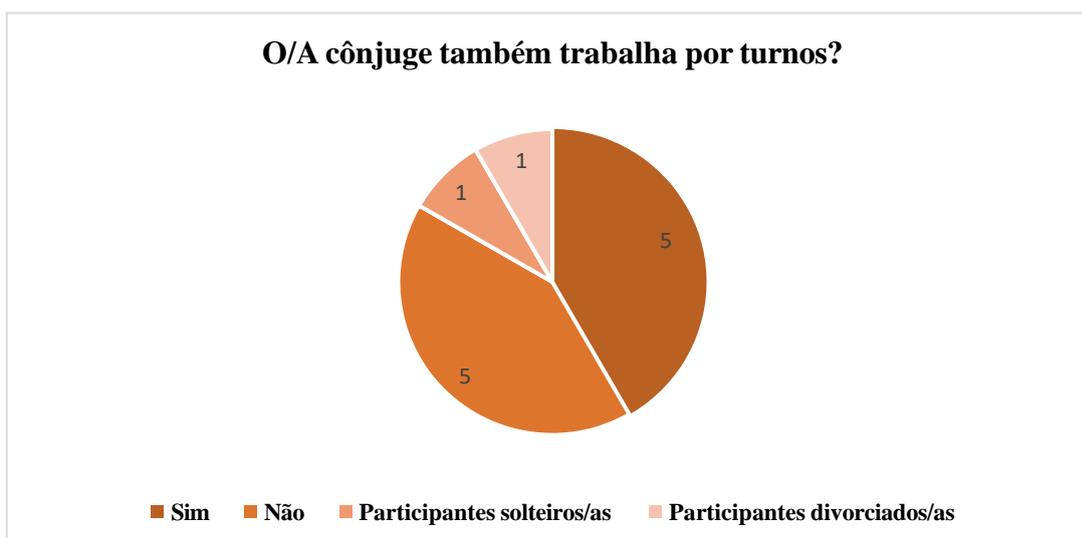


Gráfico 7 - Frequência de participantes nos quais o cônjuge também trabalha por turnos

CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos estão relacionados com oito temas principais, a saber: Relação Trabalho-Família, Relação Família-Trabalho, Impacto do trabalho por turnos na conciliação com a vida pessoal e familiar, Perceção do Conflito Trabalho-Família nas diferentes gerações (Y; *Baby Boomers*, Geração X e Geração Z), Perceção do Conflito Família-Trabalho nas diferentes gerações (Y; *Baby Boomers*, Geração X e Geração Z), Perceção sobre o trabalho por turnos para as diferentes gerações (Y, *Baby Boomers*, Geração X e Geração Z), Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho.

3.1. Relação Trabalho-Família

O tema **Relação Trabalho-Família** pretende compreender os desafios e constrangimentos dos participantes entre as dimensões Trabalho-Família. Este resulta da categoria Limitações da relação entre o Trabalho e a Família, a qual diz respeito aos constrangimentos causados pelo trabalho na vida familiar e pessoal. No que concerne às Limitações da relação entre o Trabalho e a Família, foram encontradas limitações em três domínios: pessoais (n=5), sociais (n=5) e familiares (n=7).

Ao nível das limitações pessoais, os participantes apontam que sentem falta de tempo pessoal (n=4), tal como corrobora o depoimento do P7:

“A nível pessoal também me impossibilita de fazer coisas que eu gostaria de fazer mas que infelizmente não consigo, como o desporto.” (P7)

No que respeita às limitações sociais, os participantes demonstram sentir falta de tempo para a vida social (n=5), tal como refere o P11:

“O problema é que as minhas duas principais atividades de cariz mais social decorrem ao fim de semana, e eu nem sempre posso comparecer porque nem sempre tenho folga.” (P11)

No que concerne às limitações familiares, os participantes dizem experimentar falta de tempo para a família (n=7), a qual se traduz numa maior dificuldade de participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as (n=4), tal como se pode constatar nas palavras do P1:

“A nível familiar, tenho mesmo de destacar o facto de não ter acompanhado a minha filha durante o tempo suficiente devido aos meus horários de trabalho. Foram muitos

os eventos e festinhas da escola da minha filha que eu perdi e aos quais gostava imenso de ter comparecido. Culpo muito o meu regime de trabalho por isso.” (P1)

A falta de tempo para a família resulta ainda na ausência nas refeições em família (n=2), conforme testemunha o participante P8:

“O meu trabalho sempre me limitou muito a minha vida familiar. Por exemplo, quando faço fecho de loja não consigo jantar em família, e não vejo os meus filhos na maioria dos dias.” (P8)

3.2. Relação Família-Trabalho

Relativamente ao tema, **Relação Família-Trabalho**, espera-se compreender os desafios e constrangimentos dos participantes entre as dimensões Família-Trabalho. Este resulta da categoria Limitações da relação entre a Família e o Trabalho, a qual incide sobre os constrangimentos causados pela família no trabalho. No que respeita às Limitações da relação entre a Família e o Trabalho, foram encontradas cinco de cariz profissional (n=5).

Os participantes (n=1) apontam para a falta de tempo para a formação e desenvolvimento devido à necessidade de tempo para a família (n=1), como se verifica no relato do participante P6:

“Muitas vezes, por querer estar presente na vida delas e aproveitar os poucos tempos que temos juntos, privo-me de fazer algumas formações ao fim de semana, nas minhas folgas, para estar em família.” (P6)

Os participantes do estudo, também reconhecem uma diminuição da produtividade no trabalho devido à necessidade de dedicar mais tempo à família, especialmente no período de amamentação (n=1). Esta necessidade foi demonstrada pela participante P2:

“No meu caso, a vida familiar só limitou a vida profissional quando eu estava a amamentar até o meu filho fazer 1 ano, pois tinha horário reduzido. A fazer menos horas, sentia que não tinha tempo para cumprir as minhas funções. Era menos produtiva.” (P2)

A impossibilidade de progressão na carreira também é vista como uma limitação significativa condicionada pelo conflito que a família exerce no trabalho, conforme explicita um dos participantes (P4):

“O facto de estar com a amamentação prolongada fechou várias portas na empresa, deixando completamente fora de questão subir na carreira. A empresa não vê com bons olhos o facto de manter a amamentação, mas de outra forma não conseguia sequer ir buscar o meu filho ao colégio. Não tinha mesmo horário.” (P4)

Adicionalmente, os participantes referem a existência de constrangimentos no trabalho no caso de existência de uma situação de doença no seio familiar (n=3). Sintetizamos este constrangimento nas palavras do P12:

“Quando algum dos miúdos adoecer, eu ou a minha esposa temos de faltar ao trabalho.” (P12)

O comprometimento do estado de espírito no trabalho devido à falta de tempo para a família também é mencionado por alguns participantes do estudo (n=3). Em concreto, o P8 revela que:

“Posso apenas dizer que muitas das vezes ando mais abalada no trabalho por me sentir triste por falhar com a minha família em termos de tempo e atenção.” (P8)

3.3. Impacto do trabalho por turnos na conciliação com a vida pessoal e familiar

No que concerne ao **Impacto do trabalho por turnos na conciliação com a vida pessoal e familiar**, o objetivo passa por compreender as repercussões do trabalho por turnos na harmonização com as esferas pessoal e familiar. Este resulta da categoria Impacto do trabalho por turnos nas relações parentais, da categoria Impacto do trabalho por turnos na participação em atividades sociais, da categoria Impacto do trabalho por turnos na participação nas tarefas domésticas e da categoria Impacto do trabalho por turnos na relação conjugal. A categoria Impacto do trabalho por turnos nas relações parentais diz respeito às repercussões do trabalho por turnos na relação existente entre os pais e os filhos. A categoria Impacto do trabalho por turnos na participação em atividades sociais incide sobre as repercussões do trabalho por turnos na vida social. A categoria Impacto do trabalho por turnos na participação nas tarefas domésticas traduz as repercussões do trabalho por turnos nas lidas domésticas. Finalmente, a categoria Impacto do trabalho por turnos na relação conjugal debruça-se sobre as repercussões do trabalho por turnos na relação existente entre os/as cônjuges. Todas resultam das

subcategorias impactos positivos, impactos negativos, sem impacto positivo e sem impacto negativo.

Relativamente ao Impacto do trabalho por turnos nas relações parentais, os participantes apontaram um fator de impacto positivo e três fatores de impacto negativos. O fator de impacto positivo referido pelos participantes (n=3), todos do género feminino, prende-se com a possibilidade de participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as, tal como ilustrado em:

“Posso dizer que facilita a mesma relação na medida em que consigo orientar as minhas folgas para ir levar e buscar a minha filha à escola, para ajudar a minha filha nos tpc’s, para levar a minha filha às suas atividades extracurriculares.” (P1)

Os impactos negativos apontados pelos participantes (n=8), pertencentes ao género feminino e masculino, sugerem a falta de tempo para os/as filhos/as que se traduz na dificuldade na participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as (n=8), bem como na ausência nas refeições em família (n=6).

Na perspetiva das mulheres:

“Eu adorava poder chegar a casa, ver/ajudar a minha filha a fazer os trabalhos de casa e levá-la ao balé, à dança, à nataçã...a todas as suas atividades extracurriculares. Inclusive, tivemos de a tirar do balé, que ela gostava bastante, precisamente por nenhum de nós ter possibilidade de a levar.” (P1)

“De destacar ainda que a minha filha já me disse bastantes vezes que queria falar com o meu chefe porque ele tinha de entender que eu tenho uma filha e que preciso de mais folgas para passar tempo com ela. Custa muito ouvir isso e sentir que ela sente a minha ausência, muito por causa do meu trabalho, mais concretamente do meu regime de trabalho.” (P1)

“Também gostava muito de poder chegar a casa e fazer o jantar. Sempre fui eu a decidir o que se iria comer. Contudo, para além de raramente comparecer às refeições em família, nunca era eu a prepará-las, mas sim o meu marido.” (P1)

Na perspetiva dos homens:

“Condiciona o acompanhamento do crescimento e da educação da minha filha. Só consigo estar com ela no período da manhã, apenas para levá-la à escola muito rápido

para depois ir trabalhar, e à noite, já tarde, quando a vou deitar. Muitas das vezes nem janto com ela e fico refém do que foi ensinado no dia na escola, por exemplo.” (P6)

“E sinto isso ainda mais nesta fase em que a Joana (esposa) está grávida do nosso segundo filho. Estando mais em casa devido à gravidez, passa muito mais tempo com o Tomás e tem-se apercebido que ele sente mesmo muito a minha falta. Nas últimas birras que ele tem feito, o mais fácil é falar da ausência do pai e isso deixa-me mesmo preocupado.” (P5)

“Eu entendo as refeições como algo importante porque é um momento em que conseguimos estar os três juntos, mas há vezes em que isso não é possível.” (P5)

Três participantes (n=3), pertencentes ao género feminino, revelam que não sentem qualquer impacto positivo a nível parental, tal como refere o P8:

“Não facilita as relações parentais.” (P8)

Relativamente ao Impacto do trabalho por turnos na participação em atividades sociais, os participantes (género feminino e masculino) apontaram dois impactos negativos, nomeadamente a falta de tempo para a vida social, conforme é possível de constatar nos testemunhos dos participantes P1 e P6:

“Não me lembro sequer do que é ir passear ou a um bar com os amigos, por exemplo. No que diz respeito a tempo para jantar com os amigos, às vezes ainda tentámos agendar uma sexta-feira, mas é muito raro conseguirmos visto que trabalhamos quase todas por turnos e somos mães.” (P1)

“Condiciona porque durante a semana faço sempre um horário que impossibilita de tirar partido da vida social.” (P6)

A questão da dependência horária também foi apontada pelos participantes (n=4), quer sejam mulheres ou homens, que referem que:

“Muitas das atividades no meu ciclo de amigos e família são aos fins de semana, logo condiciona muito porque estou quase sempre a trabalhar. Ir ao cinema ou jantar com amigos depende sempre do horário que estarei a realizar. Já me habituei a praticamente não conseguir programar jantares entre amigos e a não poder comparecer aos aniversários, na sua grande maioria. É triste, mas é verdade”. (P2)

“Qualquer tipo de atividade social tem de ser muito bem combinada com bastante antecedência. Tenho sempre de gerir muito bem e procurar saber quando folgo, por exemplo, aos domingos para poder combinar alguma coisa.” (P3)

Cinco participantes, três do género feminino e dois do género masculino, afirmam que não sentem qualquer impacto positivo a nível social (n=5). Para evidenciar este resultados, apresentamos os relatos dos participantes P2 e P3:

“No meu caso nunca facilitou.” (P2)

“Não facilita em mesmo nada.” (P3)

Relativamente ao Impacto do trabalho por turnos na participação nas tarefas domésticas, os participantes, de ambos os géneros, mencionaram dois impactos positivos e um impacto negativo. Um dos impactos positivos mencionados pelos participantes (n=6), diz respeito à possibilidade de executar as tarefas domésticas na folga semanal. Conforme ilustram os testemunhos dos participantes P8 e P12:

“Só facilita uma vez que eu estou sozinha em casa à semana nas minhas folgas e é tudo muito mais rápido.” (P8)

“Tal como já pude referir, eu e a minha esposa fazemos o mesmo horário 98% do ano, ou seja, facilmente conseguimos aproveitar a nossa folga para dividir tarefas entre os dois e assim otimizar o processo. Isso facilita bastante.” (P12)

A possibilidade de divisão das tarefas domésticas também foi mencionada como impacto positivo pelos participantes (n=5), tal como refere um participante do género feminino e um participante do género masculino:

“Com o passar dos anos comecei a dividir tarefas também com os meus maridos e filhos e assim não custa tanto.” (P7)

“Mas as tarefas são divididas e normalmente feitas aos sábados, da parte da manhã para aproveitarmos o final do dia em família.” (P6)

O impacto negativo mencionado pelos participantes (n=4) incide sobre a falta de suporte na realização das tarefas domésticas. Mulheres e homens consideram que:

“Condiciona ao nível da ajuda. Se pudesse fazer as tarefas domésticas ao sábado como a maioria das pessoas, de certeza que teria a ajuda de mais alguém. Tendo oportunidade de limpar durante a semana, terei de fazer sempre tudo sozinha uma vez que os outros membros da família estão a trabalhar.” (P10)

“Condiciona porque não nos é possível efetuar as tarefas em conjunto. Na maioria das vezes, estando ao fecho, não consigo ajudar a minha esposa em nada e tem de ser ela a fazer tudo, como por exemplo o jantar e dar banho à nossa filha. Quando está ela ao serviço, tenho de ser eu a tratar de tudo. Seria mais fácil se pudéssemos dividir.” (P3)

Seis participantes (n=6), três do género feminino e três do género masculino, mencionam que não sentem qualquer impacto negativo nas tarefas domésticas, como referem os participantes P2 o P5:

“Sinceramente, a esse nível nunca condicionou.” (P2)

“Não condiciona. Consigo participar nas tarefas domésticas.” (P5)

Três participantes (n=3), dois do género feminino e um do género masculino, indicam que não sentem qualquer impacto positivo nas tarefas domésticas. Segundo P1 e P3:

“No meu caso nunca facilitou.” (P1)

“Não facilita, mas as tarefas são sempre realizadas. Por mim ou pela minha esposa.” (P3)

Relativamente ao Impacto do trabalho por turnos na relação conjugal, os participantes indicaram um impacto positivo e dois impactos negativos. Assim, estes (n=4), todos do género masculino, reconhecem a possibilidade de desfrutar de mais tempo enquanto casal em períodos de compatibilidade horária como um impacto positivo do trabalho por turnos ao nível da relação conjugal. Como relata o P5:

“O único impacto positivo é que quando temos horários compatíveis, podemos aproveitar para ter tempo para nós e para a nossa relação.” (P5)

A falta de tempo para a relação e/ou para o/a cônjuge é vista pelos participantes (n=4), homens e mulheres, como um impacto negativo do trabalho por turnos ao nível da relação conjugal. Tal é visível nas palavras de P8 e P3:

“ Com os horários que eu tenho, sempre inconstantes, também falho ao meu marido em questões de tempo, para ele e para a nossa relação.” (P8)

“Penso que o impacto negativo é visível: a falta de tempo útil em conjunto. Apesar de ser só um, este acaba por afetar a relação a todos os níveis.” (P3)

O outro impacto negativo do trabalho por turnos ao nível da relação conjugal percecionado pelos homens e pelas mulheres (n=2) recai sobre a ausência nas refeições em família. Conforme P1 e P11:

“Como eu chegava muitas vezes tarde, tinha de ser ele a preparar o jantar e a dar o jantar.” (P1)

“O não fazer uma única refeição em conjunto em dias de maior correria.” (P11)

Oito participantes (n=8), sete do género feminino e um do género masculino, não reconhecem qualquer impacto positivo ao nível da relação conjugal. Conforme referido por P8 e P3:

“Não consigo encontrar um único impacto positivo.” (P8)

“Sinceramente não consigo encontrar nenhum.” (P3)

Cinco participantes (n=5), três do género feminino e dois do género masculino, não reconhecem qualquer impacto negativo ao nível da relação conjugal. Segundo o P12 e o P4:

“No meu caso não gera nenhum impacto negativo.” (P12)

“Realmente a nossa relação nunca foi afetada pelos horários do trabalho por turnos.” (P4)

3.4. Perceção do Conflito Trabalho-Família nas diferentes gerações (Y; Baby Boomers, Geração X e Geração Z)

No caso do tema, **Perceção do Conflito Trabalho-Família nas diferentes gerações (Y; Baby Boomers, Geração X e Geração Z)**, a finalidade prende-se com a compreensão das diferenças entre as várias gerações relativamente ao Conflito Trabalho-Família. Este resulta da categoria Geração Y, da categoria *Baby Boomers* e Geração X e da categoria Geração Z, as quais se debruçam sobre a opinião dos participantes relativamente à posição de cada uma das gerações já mencionadas face ao

Conflito Trabalho-Família. Todas resultam da subcategoria Maior Conflito Trabalho-Família.

Na visão dos participantes (n=5), a Geração Y tende a sentir um Maior Conflito Trabalho-Família (n=5). O gênero feminino (n=1) explica a existência de Conflito Trabalho-Família mencionando que, apesar de a presente geração valorizar o tempo de não trabalho, isto é, o tempo disponível para a família e para os amigos, não lhe é possível usufruir de muito tempo com os mesmos devido ao trabalho.

Conforme o P8:

“Considero que somos uma geração que dá mais valor do que as gerações passadas ao tempo de não trabalho mas, ainda assim, mais escrava desse mesmo trabalho, o que acaba por contribuir para a existência do tal conflito entre a vida pessoal e a vida profissional e vice-versa que tanto se fala nos dias de hoje. A minha geração valoriza mais o tempo para a família e para os amigos, mas infelizmente acaba por experimentar um cenário completamente oposto, na medida em que, a existir, esses momentos são mesmo muito poucos. Lá está, tudo origina um maior conflito entre o trabalho e a família e a família e o trabalho.” (P8)

O gênero masculino (n=2) entende que o Conflito Trabalho-Família está associado ao foco da Geração Y no trabalho. Conforme o P3:

“Acho que a minha geração está no meio do patamar. Somos pessoas que nem têm poucos estudos como a geração X, nem tantos estudos como a geração Z, mas somos pessoas que têm mais responsabilidade no trabalho e que se focam primeiramente no trabalho, deixando que surjam conflitos entre o trabalho e a família.”

No caso dos *Baby Boomers* e da Geração X, os participantes (n=6) sugerem, igualmente, a existência de um Maior Conflito Trabalho-Família, alegando que esta geração coloca o seu foco no seu trabalho e nas questões financeiras.

No caso feminino:

“As gerações mais velhas são mais focadas única e exclusivamente no trabalho e muito desligadas dos convívios. O foco está no controlo financeiro. Neste caso, dando mais importância ao trabalho, as gerações mais velhas descuidam outras dimensões como a pessoal e a familiar, deixando que surjam conflitos nas mesmas decorrentes do trabalho.” (P2)

No caso masculino:

“Isso não acontecia nas gerações anteriores pois eles eram muito focados no trabalho devido a questões financeiras. O trabalho afetava mais a sua vida pessoal.” (P6)

No que diz respeito à Geração Z, é de notar que dos resultados sobre a Percepção do Conflito Família-Trabalho não foram referidos pela maioria dos participantes. Apenas um (n=1) apontou para a existência de um menor Conflito Trabalho-Família, referindo que:

“ A geração Z, por sua vez, experimentará um menor conflito entre o trabalho e a família e a família e o trabalho por estar mais preparada, lidando diariamente com a situação em função daquilo que vai assistindo da minha geração.” (P10)

3.5. Percepção do Conflito Família-Trabalho nas diferentes gerações (Y; Baby Boomers, Geração X e Geração Z)

Por sua vez, o tema **Percepção do Conflito Família-Trabalho nas diferentes gerações (Y; Baby Boomers, Geração X e Geração Z)** incide sobre a compreensão das diferenças entre as várias gerações relativamente ao Conflito Família-Trabalho. Este resulta da categoria Geração Y, da categoria *Baby Boomers* e Geração X e da categoria Geração Z, as quais se debruçam sobre a opinião dos participantes relativamente à posição de cada uma das gerações já mencionadas face ao Conflito Família-Trabalho. Todas resultam das subcategorias Maior Conflito Família-Trabalho e Menor Conflito Família-Trabalho.

No que concerne à Geração Y, os participantes (n=9) relatam a existência de um Maior Conflito Família-Trabalho. Segundo a maioria (n=7), mulheres e homens, esse conflito pode decorrer da grande importância que esta geração atribui à dimensão familiar. Segundo o P2 e o P12:

“Por aquilo que vejo, a minha geração diferencia-se da geração mais velha e da geração mais nova sobretudo no que diz respeito à grande importância que se dá ao tempo em família e em amigos. Para a minha geração a vida não se resume só ao trabalho. Dando mais importância à família e aos amigos, é normal surgirem problemas no trabalho decorrentes dessas mesmas dimensões.” (P2)

“Acho que a minha geração e as gerações mais novas apresentam um maior conflito entre a família e o trabalho pois cresceram com os valores de família bem presentes, dando muita importância à família.” (P12)

Por seu turno, os participantes (n=3) indicam que a Geração *Baby Boomers* e a Geração X experimentam um Menor Conflito Família-Trabalho (n=3). Este, segundo o género feminino, deve-se a fatores como atribuição de uma menor importância à esfera familiar e à vida social. Segundo o género masculino, deve-se à maior independência emocional ao nível das relações familiares.

Na perspectiva das mulheres, o participante P7 evidencia:

“No caso das gerações mais velhas, considero que o conflito entre a família e o trabalho era menor uma vez que não havia a preocupação nem o apego à família que há hoje em dia e a vida social também não era tão relevante quanto é atualmente.” (P7)

Na perspectiva dos homens, o participante P3 relata:

“No caso das duas gerações mais antigas, considero que ambas apresentem um menor conflito família-trabalho por se caracterizarem por uma grande independência emocional no que diz respeito à relação entre pais e filhos.” (P3)

No que toca à Geração Z, os participantes (n=9), do género feminino e masculino, sugerem a existência de um Maior Conflito Família-Trabalho fruto da relevância que é dada à vida familiar e pessoal. Segundo o P4 e o P3:

“As gerações mais novas, por sua vez, valorizam muito mais o tempo disponível para amigos e família e portanto apresentam um conflito maior ao nível da família no trabalho.” (P4)

“Já a geração Z, por ser mais nova e a mais recente no mercado, acredito que já venha formatada para impedir que o trabalho interfira na sua vida pessoal. Acredito que essa geração experimente um maior conflito da família e da vida pessoal no trabalho precisamente por não dar tanta importância ao trabalho, mas sim à vida para além dele.” (P3)

3.6. Percepção sobre o trabalho por turnos para as diferentes gerações (Y, Baby Boomers, Geração X e Geração Z)

Por outro lado, a **Percepção sobre o trabalho por turnos para as diferentes gerações (Y, Baby Boomers, Geração X e Geração Z)** trata da compreensão das diferenças entre as várias gerações relativamente ao trabalho por turnos. Este resulta da categoria Geração Y, da categoria *Baby Boomers* e Geração X e da categoria Geração Z, as quais se debruçam sobre a opinião dos participantes relativamente à posição de cada uma das gerações já mencionadas face ao trabalho por turnos. Todas resultam das subcategorias Maior predisposição para o trabalho por turnos e Menor predisposição para o trabalho por turnos.

De acordo com oito participantes (n=8), a Geração Y apresenta uma Menor predisposição para o trabalho por turnos. Segundo género feminino, na sua base está a maior importância atribuída à vida familiar. O género masculino concorda com o fator mencionado anteriormente e acrescenta um outro, o qual se prende com a maior importância atribuída à vida social.

Tal como evidencia um participante do género feminino:

“A minha geração, a par das gerações mais velhas, foi criada num conceito de família mais presente, logo ambas as gerações dão mais valor e importância aos momentos em família, momentos que o trabalho por turnos por vezes nos impede de vivenciar. Assim, ambas olham para o trabalho por turnos de forma não muito agradável.” (P1)

Tal como evidencia um participante do género masculino:

“O trabalho por turnos é muito desafiante e não sei até que ponto a minha geração está apta para ele. A minha geração e a geração Z valorizam muito o tempo de qualidade e prezam pelo bem-estar em amigos e em família (...) Precisamente por isto, não reconheço potencial em ambas as gerações no que diz respeito ao trabalho por turnos.” (P5)

Em contrapartida, três participantes (n=3) entendem que a presente geração se pauta pela Maior predisposição para o trabalho por turnos. Segundo o género feminino, para a mesma contribuem fatores como a maior capacidade de flexibilidade. Segundo o género masculino, há que ter em conta fatores como a maior capacidade de trabalhar sob

pressão, o forte sentido de responsabilidade e a efetiva necessidade e valorização do trabalho.

De acordo com o gênero feminino:

“A capacidade de resiliência, sem dúvida. Noto que a minha geração é mais flexível, adaptando-se mais facilmente às dificuldades horárias. Não dificultamos muito as coisas, tentamos sempre ajustar o nosso dia-a-dia. Estamos mais apropriados ao trabalho por turnos.” (P2)

De acordo com o gênero masculino:

“O trabalho por turnos implica sempre capacidade para lidar com a mudança e com a pressão constante. Acho que a minha geração é mais recetiva à mudança do que as gerações anteriores e que aguenta mais a pressão do que a geração Z. Ou seja, considero que as gerações mais antigas e a geração y estão ambas adequadas ao trabalho por turnos.” (P3)

“Ou seja, por se tratar de duas gerações com um forte sentido de responsabilidade que necessitam e valorizam mesmo o trabalho, associo mais o trabalho por turnos à geração passada e à minha geração.” (P12)

Segundo os participantes (n=9), a Geração *Baby Boomers* e a Geração X revelam uma Maior predisposição para o trabalho por turnos. Segundo o gênero feminino, tal acontece devido à menor importância atribuída à família e aos amigos. Segundo o gênero masculino, as justificações incidem sobre o foco no trabalho e nas questões monetárias, o forte sentido de responsabilidade e a efetiva necessidade e valorização do trabalho.

No caso do gênero feminino:

“Para as gerações passadas isso não seria um problema pois elas não atribuíam tanta importância a dimensões como a família e os amigos. Talvez por isso associe uma maior facilidade em trabalhar nesse regime a essas gerações.” (P8)

No caso do gênero masculino:

“Ou seja, por se tratar de duas gerações com um forte sentido de responsabilidade que se focam no trabalho e no controlo monetário, isto é, duas gerações que necessitam e

valorizam mesmo o trabalho, associao mais o trabalho por turnos à geração passada e à minha geração.” (P12)

No que concerne à Geração Z, os participantes (n=7) observam uma Menor predisposição para o trabalho por turnos. Segundo as mulheres, na base da mesma estão fatores como a maior importância atribuída ao tempo de não trabalho, como a vida familiar e a vida social. Segundo os homens, as justificações incidem, não só sobre a maior importância atribuída à família e aos amigos, mas também sobre o menor sentido de responsabilidade e a menor necessidade e valorização do trabalho.

Tendo em consideração a perspectiva do género feminino:

“No caso da geração Z, acredito que a situação tende a ser mais grave porque se trata de um regime de trabalho cada vez mais recorrente e de uma geração que ainda dá mais valor à vida fora do trabalho.” (P10)

“Acho que a importância que se dá à vida social tem vindo a aumentar. As gerações mais novas demonstram isso. Portanto considero que também não morrem de amores por este regime de trabalho.” (P9)

Tendo em consideração a perspectiva do género masculino:

“A minha geração e a geração Z valorizam muito o tempo de qualidade e prezam pelo bem-estar em amigos e em família (...). Precisamente por isto, não reconheço potencial em ambas as gerações no que diz respeito ao trabalho por turnos.” (P5)

“Não associao tanto este regime à geração mais nova visto que esta geração é menos responsável e não demonstra necessitar nem valorizar tanto o trabalho como as anteriores.” (P12)

3.7. Conflito Trabalho-Família

O tema, **Conflito Trabalho-Família**, procura compreender a existência de desordens a nível familiar e pessoal causadas pelo trabalho (Conflito Trabalho-Família) tendo em consideração as características sociodemográficas dos participantes.

Tendo em conta o género, todas as mulheres (n=7) e todos os homens (n=5) experimentam o Conflito Trabalho-Família. Segundo P1 e P3:

“O meu trabalho sempre limitou bastante a minha vida pessoal e familiar.” (P1)

“O meu trabalho sempre limitou muito a minha vida familiar.” (P3)

No que concerne ao número de dependentes, todos os participantes (n=12) relatam a existência de Conflito Trabalho-Família, independentemente do número de dependentes. Seguem dois testemunhos, um do P1, com um dependente e outro do P4, com três dependentes:

“De um modo geral, o trabalho por turnos impacta negativamente na conciliação da minha vida pessoal e familiar.” (P1)

“Condiciona porque quando a maior parte das pessoas está em casa de fim de semana, quem trabalha por turnos está a trabalhar. Tem de ser sempre tudo marcado com bastante antecedência, o que acaba por impossibilitar muitas das vezes. Já tive de faltar a muitos aniversários (ou chegar mais tarde) e a jantares de amigos.” (P4)

No caso da análise em função do número de anos a trabalhar por turnos, os resultados sugerem que, quer trabalhem há menos de 15 anos (n=6), quer trabalhem há mais de 15 anos (n=6), todos os participantes (n=12) se deparam com o Conflito Trabalho-Família.

Tal é visível no testemunho do P10, que trabalha há menos de 15 anos:

“Muito complicado. É difícil passar tempo de qualidade com a família quando na maioria das vezes que o podia fazer estou a trabalhar.” (P10)

E no testemunho do P2, que trabalha há mais de 15 anos:

“Muitas das atividades no meu ciclo de amigos e família são aos fins de semana, logo condiciona muito porque estou quase sempre a trabalhar.” (P2)

Relativamente à antiguidade na empresa também não há grandes diferenças, na medida em que, quer trabalhem na mesma empresa há menos de 10 anos (n=7), quer trabalhem na mesma empresa há mais de 10 anos (n=5), todos os participantes (n=12) enfrentam o Conflito Trabalho-Família.

Tendo por base o P5 que trabalha na mesma empresa há menos de 10 anos:

“O meu trabalho limita muito a minha vida. Sinto que se não fizer um esforço, o trabalho limita ambas as vertentes.” (P5)

Tendo por base a declaração do P8 que trabalha na mesma empresa há mais de 10 anos:

“Há uma relação de incompatibilidade entre o meu trabalho e a minha família. O meu trabalho sempre me limitou muito a minha vida familiar.” (P8)

3.8. Conflito Família-Trabalho

No que toca ao tema, **Conflito Família-Trabalho**, espera-se compreender a existência de desordens a nível profissional causadas pela vida familiar e pessoal (Conflito Família-Trabalho) tendo em consideração as características sociodemográficas dos participantes.

Considerando o género, seis participantes do género feminino (n=6) admitem experienciar o Conflito Família-Trabalho. Segundo a P9:

“A vida familiar já limitou muito o meu trabalho em termos de estado de espírito. Como já referi no tópico anterior, quando a minha filha era mais novinha raramente conseguia estar com ela devido ao horário e isso deixava-me triste e angustiada. É difícil deixar esse tal sentimento fora do trabalho.” (P9)

Apenas uma mulher (n=1) aparenta não experienciar. Pelas suas palavras:

“Posso dizer que não limita. Cumpro sempre os meus horários, o meu trabalho, ou seja, as minhas obrigações. Imponho as minhas regras.” (P7)

Quatro participantes do género masculino (n=4) notam a existência do Conflito Família-Trabalho. De acordo com o P12:

“Quando algum dos miúdos adoecer, eu ou a minha esposa temos de faltar ao trabalho. Quando alguém morre, a situação no trabalho também fica complicada devido à instabilidade emocional. Também já aconteceu de ter de abandonar o meu turno de trabalho para acompanhar o meu filho ao hospital. Essas situações acabam por ser limitações familiares no trabalho.” (P12)

Apenas um homem (n=1) aparenta não experienciar. Pelas suas palavras:

“Neste momento, a minha vida pessoal e familiar não limita o meu trabalho.” (P5)

No que concerne ao número de dependentes, um participante (n=1), com um único dependente (3 anos), e uma participante (n=1), com três dependentes (6, 12 e 19 anos), admitem não sentir Conflito Família-Trabalho. O mesmo não se passa com os restantes participantes (n=10), os quais já referem a existência do mesmo conflito. De acordo com o P5 e o P7:

“Neste momento, a minha vida pessoal e familiar não limita o meu trabalho.” (P5)

“Posso dizer que não limita. Cumpro sempre os meus horários, o meu trabalho, ou seja, as minhas obrigações. Imponho as minhas regras.” (P7)

No caso da análise em função do número de anos a trabalhar por turnos, percebe-se que, quer trabalhem há menos de 15 anos (n=6), quer trabalhem há mais de 15 anos (n=6), a maioria dos participantes (n=10) depara-se com o Conflito Família-Trabalho.

Os restantes participantes (n=2) referem não sentir Conflito Família-trabalho.

Tal como refere o P5, que trabalha por turnos há menos de 15 anos:

“Neste momento, a minha vida pessoal e familiar não limita o meu trabalho.” (P5)

E o P7, que trabalha por turnos há mais de 15 anos:

“Posso dizer que não limita. Cumpro sempre os meus horários, o meu trabalho, ou seja, as minhas obrigações. Imponho as minhas regras.” (P7)

Relativamente à análise em função da antiguidade na empresa, quer trabalhem na mesma empresa há menos de 10 anos (n=7), quer trabalhem na mesma empresa há mais de 10 anos (n=5), a maioria dos participantes (n=10) enfrenta o Conflito Família-Trabalho.

Segundo o P6 que trabalha na mesma empresa há menos de 10 anos:

“Muitas vezes, por querer estar presente na vida delas e aproveitar os poucos tempos que temos juntos, privo-me de fazer algumas formações ao fim de semana, nas minhas folgas, para estar em família.” (P6)

Segundo o P7 que trabalha na mesma empresa há mais de 10 anos:

“Posso apenas dizer que muitas das vezes ando mais abalada no trabalho por me sentir triste por falhar com a minha família em termos de tempo e atenção.”

Os resultados mostram que dois participantes (não sentem ter Conflito Família-Trabalho, tal como se pode observar nas palavras do P5 e do P7, que trabalham na mesma empresa há menos de 10 anos:

“Neste momento, a minha vida pessoal e familiar não limita o meu trabalho.” (P5)

“Posso dizer que não limita. Cumpro sempre os meus horários, o meu trabalho, ou seja, as minhas obrigações. Imponho as minhas regras.” (P7)

CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A presente dissertação pretende, de um modo geral, compreender o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho em trabalhadores da Geração Y, em regime de trabalho por turnos nos setores do comércio por grosso ou retalho e do bem-estar e condicionamento físico.

Especificamente, pretende-se (i) explorar as dimensões do Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho predominante em trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos; (ii) explorar as diferenças de género dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho e (iii) explorar as diferenças sociodemográficas dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho.

Tendo por base estes objetivos, neste capítulo discutem-se os resultados relacionados com (i) Relação Trabalho-Família; (ii) Relação Família-Trabalho; (iii) Impacto do trabalho por turnos na conciliação com a vida pessoal e familiar; (iv) Perceção do Conflito Trabalho-Família nas diferentes gerações (Y; *Baby Boomers*, Geração X e Geração Z); (v) Perceção do Conflito Família-Trabalho nas diferentes gerações (Y; *Baby Boomers*, Geração X e Geração Z); (vi) Perceção do trabalho por turnos nas diferentes gerações (Y; *Baby Boomers*, Geração X e Geração Z); (vii) Conflito Trabalho-Família e (viii) Conflito Família-Trabalho.

4.1. Relação Trabalho-Família

O trabalho apresenta repercussões negativas na vida familiar (Adams, King, & King 1996; Frone, Russel, & Cooper, 1992; Frone, Yardley, Markel, 1997; Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996). No que respeita às dimensões do Conflito Trabalho-Família dos trabalhadores em regime de trabalho por turnos pertencentes à Geração Y, os resultados apontam para a existência de limitações pessoais, sociais e familiares como a falta de tempo pessoal, a falta de tempo para a vida social, a falta de tempo para a família, a dificuldade de participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as e a ausência nas refeições em família, respetivamente. Estes resultados estão em conformidade com Greenhaus & Beutell, (1985), Martins et al., (2021) e Tucker & Folkard, (2012), que admitem que o horário de trabalho pode perturbar a vida familiar (nomeadamente a falta de tempo para a família no geral) e a vida social (nomeadamente a falta de tempo para os amigos e para as atividades recreativas/sociais), fazendo com

que os trabalhadores por turnos apresentem maiores níveis de Conflito Trabalho-Família. É-nos, por isso, possível confirmar anteriores estudos que sugerem que o trabalho apresenta repercussões negativas na vida familiar e na vida social das pessoas (Adams, King, & King 1996; Frone, Russel, & Cooper, 1992; Frone, Yardley, Markel, 1997; Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996).

4.2. Relação Família-Trabalho

No que concerne às dimensões do Conflito Família-Trabalho dos trabalhadores em regime de trabalho por turnos pertencentes à Geração Y, os resultados sugerem a existência de limitações profissionais como a falta de tempo para a formação e desenvolvimento devido à necessidade de tempo para a família, a diminuição da produtividade no trabalho devido ao recurso à amamentação, a impossibilidade de progressão na carreira, a existência de uma situação de doença no seio familiar e o comprometimento do estado de espírito no trabalho devido à falta de tempo para a família, respetivamente. Estes resultados traduzem, assim, as conclusões do estudo de Erdamar & Demirel (2014), o qual refere que os problemas mais recorrentes no Conflito Família-Trabalho dizem respeito às preocupações que os indivíduos têm com algumas situações da vida familiar, como as doenças e os problemas com as crianças/os/as filhos/as. Assim, os indivíduos colocam, muitas vezes, o seu trabalho em segundo lugar em prol das suas responsabilidades familiares, que interferem de modo negativo no desempenho profissional (Erdamar & Demirel, 2014). Para além disso, os resultados também sugerem um reforço dos argumentos apresentados por vários autores (e.g. Frone, Russel, & Cooper, 1992; Frone, Yardley, Markel, 1997; Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996) quando apontam para a ideia de que as vivências na esfera familiar podem impactar negativamente as vivências no trabalho.

4.3. Impacto do trabalho por turnos na conciliação com a vida pessoal e familiar

No que diz respeito ao impacto do trabalho por turnos nas relações parentais, tanto o género feminino como o género masculino concordam com a existência de fatores negativos como a falta de tempo para os filhos, a dificuldade na participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as e a ausência nas refeições em família. Não obstante, alguns participantes do género feminino revelam que não sentem qualquer impacto positivo a nível parental, considerando que o trabalho por turnos não

facilita, de todo, as relações parentais. Estes resultados não configuram novidade para o contexto português, considerando que recentemente o estudo desenvolvido por Martins et al. (2018), relativo aos impactos do trabalho por turnos na “vida familiar, conjugal e social do trabalhador”, concluiu que 62,6% dos inquiridos entendem que o seu horário de trabalho não lhes permite usufruir de mais tempo para aproveitar com a família. Para além de estes resultados irem no sentido da conclusão do estudo desenvolvido por Martins et al., (2018), também vão ao encontro do que é dito por vários autores (e.g. Arlinghaus, 2019; Cruz, 2003; Gonçalves et al, 2020; Martins et al., 2018), que mencionam e reconhecem as presentes limitações ao nível parental derivadas do trabalho por turnos. De facto, trabalhar por turnos implica, muitas vezes, trabalhar à noite e/ou ao fim de semana (horários normalmente destinados à família), ou seja, implica estar em falta em várias ocasiões e momentos familiares (Davis et al., 2008; Fenwick & Tausig, 2001; Staines & Pleck, 1984). No entanto, o género feminino reconhece um único fator positivo, a possibilidade de participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as, o que não foi encontrado na literatura.

Os resultados evidenciam que o trabalho por turnos condiciona a disponibilidade para atividades de lazer. O que também já tinha sido previamente identificado como condicionante no estudo levado a cabo por Martins et al. (2018) que apurou que 64,9% dos inquiridos entendem que o seu horário de trabalho não lhes permite usufruir de mais tempo para praticar atividades de lazer. No caso do impacto do trabalho por turnos nas atividades sociais, ambos os géneros reconhecem problemas como a falta de tempo para a vida social e a dependência horária, não apontando nenhum impacto positivo. Não obstante, alguns participantes de ambos os géneros afirmam que não sentem qualquer impacto positivo a nível social, na medida em que nunca sentiram que o trabalho por turnos facilitou a presente esfera. Esta evidência parece estar em linha com os resultados não só de Martins et al., (2018) mas igualmente com os já anteriormente obtidos por Costa (1997), que entende que todo o trabalho apresenta repercussões na vida social dos trabalhadores e que, no caso do trabalho por turnos, verifica-se um grande constrangimento ao nível das atividades sociais devido à irregularidade dos horários de trabalho. Estes constrangimentos sugerem que pouco mudou no sistema de horário das sociedades contemporâneas, o que traz diversos constrangimentos na conciliação das esferas da vida de trabalho/não trabalho, considerando ser grande o desajuste entre o

horário do trabalhador, que está em constante mudança, e o horário da vida em sociedade (Azevedo, 1980; Costa, 1997).

Para os participantes deste estudo, o trabalho por turnos também impacta positivamente nas tarefas domésticas, permitindo executar as tarefas domésticas na folga semanal, assim como proceder à sua divisão entre o casal. Contudo, os participantes de ambos os géneros também evidenciam a existência de um impacto negativo, sendo o maior deles, a falta de suporte na realização das tarefas domésticas devido à possibilidade de as realizar na sua folga, normalmente à semana, quando a maioria dos membros da família se encontra nas suas ocupações. Alguns participantes, independentemente do género, relatam que nunca sentiram qualquer impacto negativo nas tarefas domésticas, reconhecendo que a esse nível o trabalho por turnos nunca condicionou a realização destas tarefas. Outros participantes indicam que nunca sentiram qualquer impacto positivo, ressaltando que apesar de serem sempre realizadas, normalmente em conjunto, não se notam impactos positivos efetivos a este nível por parte do trabalho por turnos. É possível que este resultado também decorra da flexibilidade horária que as pessoas têm na realização destas tarefas, isto é, não há um horário rígido para as fazer. Estes resultados parecem contrariar Craig & Powell (2011), que afirmam que o trabalho por turnos se traduz numa menor capacidade para participar ou assegurar a execução das atividades domésticas, bem como outros autores (e.g. Greenhaus & Beutell, 1985; Anderson, Coffey & Byerly, 2002; Cruz, 2003; Sánchez-Vidal et al., 2012; Mendonça & Matos, 2015; De Andrade et al., 2017; Leslie et al., 2019; Barros, 2020; Cadena-Baquero, Pérez, Andrade, Lopez-Ruiz, Garcia & Merino-Salazar, 2020) que mencionam a existência de desigualdades entre homens e mulheres ao nível do trabalho doméstico uma vez que, embora os homens se envolvam mais nas mesmas, as mulheres é que assumem a maior responsabilidade, ficando sobrecarregadas. Neste grupo de participantes, este constrangimento pode ser mitigado ou por uma atitude mais relaxada e despreocupada com a realização dessas tarefas ou pela maior abertura cultural para a realização dessas tarefas pelo elemento do agregado familiar que esteja disponível, independentemente do das representações sociais que tende a associar mais às mulheres a realização de tarefas domésticas, mesmo na sociedade portuguesa.

Apesar de as mulheres não identificarem nenhum impacto positivo do trabalho por turnos nas relações conjugais, os homens sugerem a possibilidade de desfrutar de mais tempo enquanto casal em períodos de compatibilidade horária. Ainda assim, os dois

relatam impactos negativos como a falta de tempo para a relação e/ou para o/a cônjuge e a ausência nas refeições em família. Alguns participantes de ambos os géneros referem que nunca sentiram qualquer impacto positivo ao nível da relação conjugal. Outros referem que não reconhecem qualquer impacto negativo. Embora não se tenha encontrado na literatura associada ao impacto positivo mencionado, pode-se dizer que os impactos negativos, vão ao encontro do que é dito por Maume e Sebastian (2012), que referem que se verificam associações negativas entre o trabalho por turnos e as relações conjugais. O facto de o cônjuge trabalhar em horários distintos dos “habituais” resulta numa maior dificuldade no que diz respeito à conciliação dos seus horários com o/a esposo/a (Shen & Dicker, 2008; Martins et al., 2021).

4.4. Perceção do Conflito Trabalho-Família nas diferentes gerações (Y; Baby Boomers, Geração X e Geração Z)

Tendo em conta a perceção do Conflito Trabalho-Família nas diferentes gerações (Y; *Baby Boomers*, Geração X e Geração Z), os indivíduos de ambos os géneros notam um maior conflito entre o trabalho e família nas Gerações Y e *Baby Boomers* e X e menos na Geração Z (porém, é de notar que os resultados sobre a Perceção do Conflito Trabalho-Família na Geração Z não foram referidos pela maioria dos participantes. Apenas um (n=1) apontou para a existência de um menor Conflito Trabalho-Família).

Homens e mulheres acreditam que o maior conflito entre o trabalho e a família nas Gerações *Baby Boomers* e X se deve ao seu foco no trabalho e nas questões financeiras. Relativamente à Geração *Baby Boomers*, os resultados obtidos parecem estar em sintonia com Kohll (2018) e Kupperschmidt (2000) que defendem que esta geração é

conhecida como “*workaholic*”, valorizando predominantemente aspetos como a estabilidade no emprego e as promoções em prol da conciliação trabalho-família/família-trabalho, talvez muito devido ao facto de ser a geração mais antiga no mercado de trabalho e mais próxima da idade da reforma (Kaifi et al., 2012). No caso da Geração X, os resultados obtidos diferem de Kohll (2018), na medida em que este acredita que, por ter assistido ao fraco equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional dos seus pais *Baby Boomers*, valoriza muito o tempo disponível para a família, olhando para a possibilidade de equilíbrio trabalho-família/família-trabalho como um aspeto fulcral na escolha de um emprego, não para o foco no trabalho ou para as questões financeiras (Kohll, 2018).

4.5. Perceção do Conflito Família-Trabalho nas diferentes gerações (Y; Baby Boomers, Geração X e Geração Z)

Paralelamente, em relação à perceção do Conflito Família-Trabalho nas diferentes gerações (Y; Baby Boomers, Geração X e Geração Z), o género feminino e o género masculino encontram um maior conflito entre a família e o trabalho na Geração Y e na Geração Z, acreditando que este deriva da grande importância atribuída à vida familiar e pessoal por parte das duas gerações. Tais resultados parecem corroborar as palavras de Afonso (2018), Lyons (2003) e Rani & Samuel (2016), que entendem que a Geração Y dá mais valor ao lazer, à família e aos amigos e não tanto ao trabalho (Afonso, 2018; Lyons, 2003; Rani & Samuel, 2016). Não obstante, também corroboram o que é dito na literatura, visto que, constituindo-se como a última geração a surgir no mercado de trabalho sendo, por isso, a mais nova (Bean, 2020; Gabrielova & Buchko, 2021), esta encontra-se cercada de tecnologia, valorizando as redes sociais que fazem parte da sua vida diária (Cappi & Araujo, 2015) e, assim, o tempo disponível para a vida social (Bencsik et al., 2016).

No caso da *Baby Boomers* e X, o género feminino e o género masculino estão de acordo relativamente à existência de um menor conflito entre a família e o trabalho devido à menor importância atribuída à esfera familiar e à vida social (mulheres) e à maior independência emocional ao nível das relações familiares (homens). Apesar de os resultados obtidos acerca da Geração *Baby Boomers* irem ao encontro de Kohll (2018) e Kupperschmidt (2000), que referem que esta geração se centra no trabalho, não atribuindo grande importância ao tempo de não trabalho, a verdade é que os resultados

obtidos acerca da Geração X contrariam Kohll (2018), que entende que, por ter assistido às longas e largas horas de trabalho por parte dos seu pais, esta geração atribui uma grande importância ao tempo que tem para a sua família.

4.6. Percepção sobre o trabalho por turnos para as diferentes gerações (Y, Baby Boomers, Geração X e Geração Z)

No que concerne à percepção do trabalho por turnos nas diferentes gerações (Y; *Baby Boomers*, Geração X e Geração Z, ambos os géneros atribuem uma maior predisposição para o trabalho por turnos à Geração Y e à *Baby Boomers* e Geração X. De acordo com as mulheres, a maior predisposição para o trabalho por turnos por parte da primeira, a Y, deriva da maior importância atribuída à vida familiar e da maior capacidade de flexibilidade. Os homens acrescentam a maior importância atribuída à vida social, a maior capacidade de trabalhar sob pressão, o forte sentido de responsabilidade e a efetiva necessidade e valorização do trabalho. Para a maior predisposição para o trabalho por turnos por parte da *Baby Boomers* e Geração X concorrem fatores como a menor importância atribuída à família e aos amigos (mulheres), assim como o foco no trabalho e nas questões monetárias, o forte sentido de responsabilidade e a efetiva necessidade e valorização do trabalho. Ambos os géneros concordam ainda com a menor predisposição para o trabalho por turnos por parte da Geração Y e por parte da Geração Z, sendo que esta última, segundo as mulheres, se deve à maior importância atribuída ao tempo de não trabalho e, segundo os homens, à maior importância atribuída à família e aos amigos, ao menor sentido de responsabilidade e à menor necessidade e valorização do trabalho, apesar de não ter sido encontrada literatura que corrobore este resultado.

4.7. Conflito Trabalho-Família

Quanto às diferenças sociodemográficas dos trabalhadores em regime de trabalho por turnos pertencentes à Geração Y relativamente ao Conflito Trabalho-Família não se encontraram diferenças entre homens e mulheres, do número de dependentes, do número de anos a trabalhar por turnos e do número de anos na empresa.

Tendo em conta o género, todos os participantes experimentam o Conflito Trabalho-Família, o que vai de encontro a algumas investigações que apontam para a existência de maior conflito entre as dimensões nas mulheres do que nos homens (Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002). Estes resultados configuram-se como novidade podendo ser o reflexo de a cultura portuguesa estar a tornar-se igualitária em termos de género, quer na vida profissional quer na vida familiar, sendo uma geração pouco importada com os estereótipos sociais de o homem ter responsabilidade pelo sustento financeiro e a mulher pelo zelo da família.

Em relação ao número de dependentes, todos os participantes relatam a existência de Conflito Trabalho-Família, independentemente do número de dependentes.

No caso da antiguidade a trabalhar por turnos, os resultados sugerem que o tempo de trabalho por turnos não se assume como um fator que contribua para a presente dimensão, na medida em que, quer trabalhem há menos de 15 anos, quer trabalhem há mais de 15 anos, todos os participantes se deparam com o Conflito Trabalho-Família.

Adicionalmente antiguidade na empresa também apresenta perspetivas distintas, na medida em que, quer trabalhem na mesma empresa há menos de 10 anos, quer trabalhem na mesma empresa há mais de 10 anos, todos os participantes enfrentam o Conflito Trabalho-Família. Este resultados apontam no sentido da maior desvalorização que a Geração Y atribui ao trabalho, considerando que a rigidez do tempo de trabalho em termos de horas trabalhadas (média de 40 horas semanais) pode não se compaginar com a importância atribuída ao trabalho. Se assim for, não surpreende que a geração Y considere haver conflito, podendo este ser interpretado como desejo de trabalhar menos horas para desfrutar de mais tempo para a vida de não trabalho (família e amigos).

4.8. Conflito Família-Trabalho

Por fim, no caso das diferenças sociodemográficas dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Família-Trabalho também não

há diferenças efetivas entre homens e mulheres, o número de dependentes, o número de anos a trabalhar por turnos e o número de anos na empresa.

Considerando o género, também não há grandes diferenças entre homens e mulheres relativamente ao Conflito Família-Trabalho, na medida em que a maioria dos participantes de ambos os géneros nota a existência do Conflito Família-Trabalho.

No que concerne ao número de dependentes e respetivas idades, um participante, com um único dependente (3 anos), e uma participante, com três dependentes (6, 12 e 19 anos), admitem não sentir Conflito Família-Trabalho. O mesmo não se passa com os restantes participantes, os quais já referem a existência do mesmo conflito. Este resultado aponta para a possível maior ajuda profissional (cresces ou amas) ou familiar (suporte familiar no apoio aos dependentes menores). Embora essa informação não tenha sido explorada é possível que o facto de os participantes serem da Geração Y e viverem em casa de familiares ou muito próximo destes (por exemplo pais) possa beneficiar de ajuda de outros membros do agregado familiar para poderem trabalhar em regime de turnos, por exemplo, deixando os filhos em casa dos avós ou terem amas para vigiar os filhos enquanto trabalham.

No caso do tempo a trabalhar por turnos, verificou-se que o tempo de trabalho por turnos não se assume como um fator que contribua para a presente dimensão, na medida em que, quer trabalhem há menos de 15 anos, quer trabalhem há mais de 15 anos, a maioria dos participantes depara-se com o Conflito Família-Trabalho.

Relativamente à antiguidade na empresa, quer trabalhem na mesma empresa há menos de 10 anos, quer trabalhem na mesma empresa há mais de 10 anos, a maioria dos participantes enfrenta o Conflito Família-Trabalho. Este resultado pode ser um sinal da insegurança que os participantes sentem sobre o mercado de trabalho, não só em termos de precariedade contratual mas igualmente por ser ainda pouco aberto à conciliação da vida trabalho/família, nomeadamente em termos de rigidez do horário laboral ser pouco ajustado, ainda.

CAPÍTULO V – CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1. Conclusões do estudo

O presente estudo teve como principal objetivo compreender o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho em trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos, tendo-se definido objetivos específicos com a finalidade de contribuir para o objetivo central. Neste sentido, este estudo produziu algumas conclusões, as quais serão apresentadas de seguida.

No que concerne às dimensões do Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho predominante em trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos, os resultados permitiram concluir que estes experimentam o Conflito Trabalho-Família, sentindo limitações pessoais, sociais e, sobretudo, familiares. Por outro lado, experienciam igualmente o Conflito Família-Trabalho, revelando alguns constrangimentos. Os participantes reconhecem que a sua vida profissional os leva a enfrentar vários constrangimentos na sua vida familiar e vice-versa, percebendo-se, assim, grandes desafios ao nível do trabalho-família e família-trabalho, tanto no género feminino como no género masculino.

Em relação às diferenças de género dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho, os resultados permitiram concluir que não há diferenças entre mulheres e homens no que concerne à perceção de existência de impactos negativos na vida familiar, na vida social, na realização de tarefas domésticas e na relação conjugal. De facto, ambos sentem que não têm tempo para a sua família, para os seus amigos, para a execução das tarefas domésticas e para o/a cônjuge. Por outro lado, verificou-se que há diferenças entre mulheres e homens no que concerne à perceção de existência de impactos positivos na vida familiar e na relação conjugal. São as mulheres que mencionam que, devido a trabalharem por turnos, conseguem participar mais ativamente na educação e no acompanhamento dos/as seus/suas filhos/as. Os homens, por seu turno, afirmam desfrutar de mais tempo enquanto casal em períodos de compatibilidade horária graças ao seu regime de trabalho.

Tendo em conta a perceção do Conflito Trabalho-Família nas diferentes gerações (Y; *Baby Boomers*, Geração X e Geração Z), conclui-se que tanto as mulheres como os homens identificam a existência de maior conflito entre o trabalho e a família na Geração Y e na Geração *Baby Boomers* e X, atribuindo-o, contudo, a fatores distintos.

Paralelamente, em relação à percepção do Conflito Família-Trabalho nas diferentes gerações (Y; *Baby Boomers*, Geração X e Geração Z), é transversal às mulheres e aos homens o maior conflito entre a família e o trabalho na Geração Y e na Geração Z e o menor conflito entre a família e o trabalho na Geração *Baby Boomers* e X. Porém, quer o maior conflito, quer o menor conflito, são associados a motivos opostos.

No que concerne à percepção do trabalho por turnos nas diferentes gerações (Y; *Baby Boomers*, Geração X e Geração Z), concluiu-se que ambos os gêneros concordam com a maior predisposição para o trabalho por turnos por parte da *Baby Boomers* e Geração X e com a menor predisposição para o trabalho por turnos por parte da Geração Z, ainda que as associem a causas diferentes.

Há diferenças entre mulheres e homens no que concerne à percepção da predisposição para o trabalho por turnos por parte da Geração Y, bem como no que diz respeito à percepção da predisposição para o trabalho por turnos por parte da *Baby Boomers* e Geração X e por parte da Geração Z.

Outra conclusão tende a indicar que o Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho existe em todas as gerações, ainda que as gerações mais novas tendem a enfatizar maior Conflito Trabalho-Família e as gerações mais velhas maior Conflito Família-Trabalho, por valorizarem diferentemente a importância da família e do trabalho.

Em relação às diferenças sociodemográficas dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho, os resultados permitiram constatar a inexistência de diferenças ao nível dos homens e das mulheres, do número de dependentes, do número de anos a trabalhar por turnos e do número de anos na empresa.

5.2. Limitações do estudo e pistas para investigações futuras

Uma limitação identificada ao realizar o presente estudo prende-se com o facto de não se ter encontrado literatura científica que interligue a temática do trabalho por turnos com a temática da Geração Y.

Adicionalmente, após a análise dos resultados constatou-se mais duas limitações ao nível da entrevista. Por um lado, seria importante aumentar o número de participantes com pessoas adultas à sua responsabilidade para perceber o impacto ao nível do conflito, isto é, para perceber se o conflito modifica em função da existência de pessoas adultas à responsabilidade. Por outro lado, podia-se ter colocado mais do que uma questão voltada para a perspectiva da interferência da família no trabalho por forma a obter-se informação com mais profundidade. Neste sentido, e apesar de se ter obtido a saturação teórica, sugere-se que estudos futuros possam alargar o número de participantes, nomeadamente de diferentes gerações para permitir efetuar análises contrastantes em vez de uma análise centrada numa única geração. Em particular, seria relevante explorar com mais detalhe a perceção sobre a sua geração e as restantes gerações no tema com CTF/CFT. Adicionalmente, em termos de metodologia, alargar os participantes em termos de dependentes também poderá ser útil. Ou seja, usar como critério de escolha de indivíduos com filhos e sem filhos, com a finalidade de perceber se o conflito altera consoante o critério de existência ou não de filhos.

Também seria interessante explorar de que forma o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho se comporta consoante o nascimento dos participantes na década de 80 (primeiros *Millennials*) e na década de 90 (últimos *Millennials*).

Futuramente, será de considerar maior equilíbrio na seleção dos participantes segundo o estado civil, pois neste estudo foram predominantes os participantes casados/as, o que acaba por limitar as análises a efetuar, tendo em conta a ausência de variabilidade.

Não se conhece literatura acerca da análise do Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho em função de variáveis sociodemográficas como a antiguidade na empresa e o número de anos a trabalhar por turnos. Contudo, os resultados apontam que parecer ser importante proceder à exploração destas variáveis em estudos futuros, nomeadamente, idade, estado civil, habilitações literárias e etnia.

Futuramente, também pode ser relevante efetuar um estudo de natureza quantitativa, para caracterizar outras áreas e setores de atividade onde o trabalho por turnos seja comum e considerar a formulação de hipóteses de estudo que relacionem esta variável com variáveis socio demográficas que neste estudo mostraram poder ter relevância acrescida (número de filhos, sexo, idade, estado civil).

Poderá ainda ser interessante proceder ao estudo do trabalho por turnos envolvendo a Geração Z, futuramente.

Finalmente, esta dissertação permitiu não só alargar o nosso conhecimento sobre a Geração Y a trabalhar nos setores elencados, em regime de trabalho por turnos, mas também contribuir para trazer contributos teóricos e práticos, nomeadamente, os indicados anteriormente na discussão.

Sendo um estudo exploratório está dado o mote para continuar a investigar o tema no contexto português.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411–420. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>

Afonso, T. F. A. (2018). *Millennials in transition* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Portucalense.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308. [10.1037/1076-8998.5.2.278](https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278)

Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: Educa / Unidade de I&D de Ciências da Educação.

Amstad, F. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations.

Journal of Occupational Health Psychology, 16(2) 151-69. [10.1037/a0022170](https://doi.org/10.1037/a0022170)

Arlinghaus, A., Philip, B., Irena, I., Nicole, J., Sarah, J., & Lucia, R. (2019). Working time society consensus statements: evidence-based effects of shift work and nonstandard working hours on workers, family and community. *Industrial Health*, 57(2), 184-200. [10.2486/indhealth.SW-4](https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-4)

Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo (Trad. Portuguesa)*. Edições 70.

Bastos, A. V. N. & Aguiar, C. V. N. (2015). Centralidade do trabalho e conflito trabalho-família: comparando trabalhadores brasileiros urbanos e rurais. In: Bastos, A. C., Moreira, L., Petrini, G. & Alcântara, M. (Orgs.). *Família no Brasil: recurso para a pessoa e para a sociedade*. Curitiba: Editora Juruá.

Bastos, L. Moreira, G. Petrini & M. Alcântara (Orgs.). *Família no Brasil: Recurso para a pessoa e para a sociedade* (pp. 261-287). Editora Juruá.

Baker, A., Ferguson, S., & Dawson, D. (2003). The perceived value of time. *Time & Society*, 12(1), 27–39. <https://doi.org/10.1177/0961463X03012001444>

Barnes-Farrell, J., Kimberly, D., Alyssa, M., Benjamin, W. Lee, D., Frida, M., Fischer, B., Ljiljana, K. & Donald, T. (2008). What aspects of shiftwork influence off-shift well-being of healthcare workers? *Applied Ergonomics*, 39(5), 589- 596. [10.1016/j.apergo.2008.02.019](https://doi.org/10.1016/j.apergo.2008.02.019)

Bastos, J., & Afonso, P. (2020). O Impacto do trabalho por turnos no Sono e Saúde Psíquica. *Revista Portuguesa De Psiquiatria E Saúde Mental*, 6(1), 24–30. <https://doi.org/10.51338/rppsm.2020.v6.i1.101>.

BCSD Portugal, Deloitte & Sonae (2017). *Millennials@Work: Expectativas sobre as empresas e lideranças em Portugal*. https://www.bcsdportugal.org/wp-content/uploads/2017/12/Millennials@Work_Relatorio.pdf

Bean, S., 2020. *Generation Z are more motivated by job satisfaction than money*. Workplace Insight. <https://workplaceinsight.net/generation-z-more-motivated-by-job-satisfaction-than-money>

Bennett, M. M., Beehr, A. T., & Ivanitskaya, V. L. (2017). Work-family conflict: Differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 314-332. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2016-0192>

Beutell, N. J. (2013). Generational differences in work-family conflict and synergy. *Internacional Journal of Environmental Research and Public Health*, 10, 2544-2559. [10.3390/ijerph10062544](https://doi.org/10.3390/ijerph10062544)

Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 507–523. <https://doi.org/10.1108/02683940810884513>

Bilgihan, A. (2016). Gen Y customer loyalty in online shopping: An integrated model of trust, user experience and branding. *Computers in Human Behavior*, 61, 103–113. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.03.014>

- Borgmann, L.-S., Rattay, P., & Lampert, T. (2019). Health-related consequences of work-family conflict from a European perspective: Results of a scoping review. *Frontiers in Public Health*, 7(189). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00189>
- Brack, J., Kelly, K. (2012). Maximizing Millennials in the Workplace. *UNC Executive Development*. <https://www.kenan-flagler.unc.edu/executive-development/>
- Brennan, B. (2010). *Generational differences. There are wide gaps in the approach different generations take towards their jobs, and meshing those generational differences in the workplace is no easy task*. PaperAge.
- Brandão, A. M., Marques, A.P. (2013). *Jovens, Trabalho e Cidadania: Que sentido(s)?*. Centro de Investigação em Ciências Sociais, Universidade do Minho, Braga. http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/26455/1/Jovens_Trabalho_Cidadania_2013.pdf
- Bricki, N. & Green, J. (2017). *A Guide to Using Qualitative Research Methodology*. Medecins sans Frontieres – Field Research. <http://hdl.handle.net/10144/84230>
- Buonocore, F., Russo, M., & Ferrara, M. (2015). Work–family conflict and job insecurity: Are workers from different generations experiencing true differences? *Community, Work & Family*, 18(3), 299-316. <https://doi.org/10.1080/13668803.2014.981504>
- Campos, I. C. V. (2015). *Consequências do Trabalho por Turnos: a influência do sono no quotidiano dos trabalhadores por turnos* [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal]. <http://hdl.handle.net/10400.26/8208>
- Cappi, M. N., & Araujo, B. F. von B. de. (2015). Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: Um estudo entre as gerações X e Y. REAd. *Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 21(3), 576–600. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0782014.54843>
- Cekada, T. L. (2012). Training a Multigenerational Workforce. *Professional Safety*, 57(3), 40-44.
- Cerbasi, G; Barbosa, C. (2009). *Mais tempo, mais dinheiro*. Thomas Nelson Brasil.

Changhyun, N., Young, K., & Woong K. (2016). Effects of Social Media on Generation Y Consumers' Brand Knowledge of Eco-friendly Outdoor Sportswear. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 28(2), 235–245. [10.24985/ijass.2016.28.2.235](https://doi.org/10.24985/ijass.2016.28.2.235)

Cho, J. Y., & Lee, E. H. (2014). Reducing confusion about Grounded Theory and Qualitative Content Analysis: Similarities and Differences. *The Qualitative Report*, 19(32), 1–20. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2014.1028>

Codeço, P. V. (2015). *Gerações X e Y e seus Perfis Motivacionais*. Editora Appris.

Codeço, P. V.; Costa, I. & Bouzada, M. A. (2013). Perfis Motivacionais das Gerações X e Y: Um Estudo Junto aos Funcionários de um Banco Estatal na Cidade do Rio de Janeiro. *Desafio Online*, 1(3). <https://periodicos.ufms.br/index.php/deson/article/view/1119/734>

Cennamo, L. & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891- 906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>

Costa, D., & Silva, I. S. (2019). Social and family life impact of shift work from the perspective of family members. *Revista de Administração de Empresas*, 59(2), 108–120. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190204>

Costa, G. (1997). The problem: Shiftwork. *Chronobiology International*, 14(2), 89–98. <https://doi.org/10.3109/07420529709001147>

Costa, G. (2003). Shift work and occupational medicine: An overview. *Occupational Medicine*, 53(2), 83-88.

Costa, R. P. (2014). *Ridendo Castigat Mores. A Transcrição de Entrevistas e a (Re)Construção Social da Realidade*. Actas do VIII Congresso Português de Sociologia: “40 Anos de Democracia(s): Progressos, Contradições e Prospetivas”, ST ‘Teorias e Metodologias’, Universidade de Évora. <http://hdl.handle.net/10174/13403>

Craig, L., & Brown, J. E. (2014). Weekend work and leisure time with family and friends: Who misses out? *Journal of Marriage and Family*, 76(4), 710–727. <https://doi.org/10.1111/jomf.12127>

Cruz, S. A. (2003). *Entre a Casa e a Caixa: Retrato de Trabalhadoras na Grande Distribuição*. Afrontamento.

Cutler, N. E. (2015). Millennials and Finance: The «Amazon Generation». *Journal of Financial Services Professionals*, 69(6), 33–39.

Dall’Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., & Griffiths, P. (2016). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 57, 12–27. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.01.007>

Dam, A. (2019). Millennials really are special data show. *The Washington post*. <https://www.washingtonpost.com/us-policy/2019/03/16/millennials-really-are-special-data-show/>

Davis, Kelly D., W. Benjamin Goodman, Amy E. Pirretti and David M. Almeida (2008). Nonstandard work schedules, perceived family well-being, and daily stressors. *Journal of Marriage and Family*, 70(4), 991-1003.

Demerouti, E., Geurst, S., Bakker, A., & Euwema, M. (2004). *The impact of shiftwork on work – home conflict, job attitudes and health*. 47, 37–41. <https://doi.org/10.1080/00140130410001670408>

De Andrade, A. L., Oliveira, M. Z., & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 106–113. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>

De Hauw, S., & De Vos, A. (2010). Millennials’ career perspective and psychological contract expectations: Does the recession lead to lowered expectations? *Journal of Business and Psychology*, 25(2), pp. 293-302. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9162-9>

Diário da República Eletrónico (DRE). *Código do trabalho*. (2022). <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/facttank/2019/01/17/where-millennials-end-and->

[generation-z-begins](#)

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>

Edge, K. (2013). A review of the empirical generations at work research: Implications for school leaders and future research. *School Leadership & Management*, 34(2), 136–155. <https://doi.org/10.1080/13632434.2013.869206>

Erdogan, I., Ozcelik, H., & Bagger, J. (2021). Papéis e conflito trabalho-família: como a relevância do papel e o gênero entram em jogo. *O Jornal Internacional de Gestão de Recursos Humanos*, 32(8), 1778–1800. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588346>

Estaca, M.T. (1998). *Adaptação ao trabalho por turnos: factores cronopsicológicos*. [Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica Cognitivo-Comportamental e Sistémica]. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Eurofound. (2015). *Sixth European Working Conditions Survey*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

Erdamar, G., Demirel, H. (2014). Investigation of Work-family, Family-work Conflict of the Teachers. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 116, 4919-4924. [10.1016/j.sbspro.2014.01.1050](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1050)

Fenwick, R., & Tausig, M. (2001). Scheduling Stress Family and Health Outcomes of Shift Work and Schedule Control. *American Behavioral Scientist*. <https://doi.org/10.1177/00027640121956719>

Flink, R. e Ferreira, C. N. e Honorato, G. M. e Araujo, J. R. e Proença, T. S. (2012). *Porque e Como atrair e Reter os Profissionais da Geração Y nas Empresas*. IX Convibra Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração, Brasil. http://www.convibra.org/upload/paper/2012/34/2012_34_5195.pdf

- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. [10.1037/0021-9010.92.1.57](https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57)
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Frone, M., R. (2003). Work-Family Balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*. 146-162. [10.1037/10474-007](https://doi.org/10.1037/10474-007)
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–75. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64(4), 489–499. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.013>
- Gonçalves, M. (2011). *Riscos da ansiedade da Geração Y*. Jornal de Piracicaba.
- Gonçalves, S. (2011). *Bem-estar no trabalho em contexto policial: O contributo dos valores e das práticas organizacionais* [Tese de doutoramento]. ISCTE.
- Gonçalves, S., Silva, I., & Veloso, A. (2020). Trabalho por turnos e a vida familiar e social na perspectiva dos/as filhos/as. *Psicologia em Estudo*, 25, 1–16. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.48999>
- Gursoy, D., Chi, C. G.-Q., & Karadag, E. (2013). Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 40–48. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.04.002>
- Gutek, B.A., Searle, S. and Klepa, L. (1991) Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 56056-8. 10.1037//0021-9010.76.4.560
- Glass, A. 2007. Understanding generational differences for competitive success.

Industrial and Commercial Training, 39(2), pp.98-103.

<https://doi.org/10.1108/00197850710732424>

Gracia, P., & Kalmijn, M. (2016). Parents' family time and work schedules: The split-shift schedule in Spain. *Journal of Marriage and Family*, 78(2), 401-415.

<https://doi.org/10.1111/jomf.12270>

Grangeiro, R. R. (2015). O trabalho do artesão do cariri cearense: Sua história, práticas e significados da atividade profissional [Tese de doutoramento]. Universidade Federal da Bahia. <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/18989>

Greenhaus, J. H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work – family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.

<https://doi.org/10.2307/20159186>

Iberdrola (2023). *Características da Geração X, Y e Z*.

<https://www.iberdrola.com/talentos/geracao-x-y-z>

ILO. (2004). Shift work. WT-8, 1–4. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170713.pdf

Julien, H. (2008). Content Analysis. In Given, L. M. (ed.), *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research methods*. (pp. 120-121).

<http://www.yanchukvladimir.com/docs/Library/Sage%20Encyclopedia%20of%20Qualitative%20Research%20Methods-%202008.pdf>

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.

Kaifi, B. A., Nafei, W. A., Khanfar, N. M., & Kaifi, M. M. (2012). A Multi-Generational Workforce: Managing and Understanding Millennials. *International Journal of Business and Management*, 7(24). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n24p88>

- Katz, S. (2017). Generation X: A Critical Sociological Perspective. *Generations. Journal of the American Society on Aging*, 4(3), 12–19.
- Kim, M., Knutson, J. B., & Choi, L. (2016). The effects of employee voice and delight on job satisfaction and behaviors: Comparison between employee generations. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 25(5), 563-588. <https://doi.org/10.1080/19368623.2015.1067665>
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). “Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland.” *Human Relations*, 2, 51, p. 157-177.
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work/non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13(1), 59–73. <https://doi.org/10.1080/026783799296192>
- Kohll, A. (2018). *The Evolving Definition Of Work-Life Balance*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/alankohll/2018/03/27/the-evolving-definition-ofwork-life-balance/?sh=2a1017e99ed3>
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigenerational Employees: Strategies for Effective Management. *Health Care Manager*, 19(1), 65–76. <https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>
- Klein, N. & Santiago, E. (2018). Indivíduos da Geração Y: a satisfação no mercado de trabalho e as consequências nas suas escolhas profissionais. *Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado*. https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1798/1050
- Knauth, P. (1993). *The design of shift systems*. *Ergonomics*, 36(1–3), 15–28. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00140139308967850>
- Kupperschmidt, B. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65–76. 10.1097/00126450-200019010-00011
- LaCore, E. (2015). Supporting millennials in the workplace, *Strategic HR Review*, 14(4). org.ezproxy.library.ubc.ca/10.1108/SHR-06-2015-0046

Leslie, L. M., King, E. B., & Clair, J. A. (2019). Work-life ideologies: The contextual basis and consequences of beliefs about work and life. *The Academy of Management Review*, 44(1), 72–98. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0410>

LinkedIn News. (2021). https://www.linkedin.com/posts/linkedinnews_workforceconfidenceindex-activity-6788219779489554432-1gw6

Lissitsa, S., & Kol, O. (2016). Generation X vs. Generation Y – A decade of online shopping. *Journal of Retailing & Consumer Services*, 31, 304–312. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2016.04.015>

Liu, Hui, Qiu Wang, Venessa Keesler and Barbara Schneider (2011). Non-standard work schedules, work–family conflict and parental well-being: A comparison of married and cohabiting unions. *Social Science Research*, 40(2), 473-484. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2010.10.008>

Lyons, S. (2004). *An exploration of Generational Values in Life and at Work* [Tese de doutoramento] Carleton University. <https://curve.carleton.ca/c3cc861c-e720-47a1-a33f-e8d570474474>

Lombardia, P. G.. (2008) Quem é a geração Y. *HSM Management*. <https://pt.scribd.com/document/202447851/Quem-e-a-geracao-Y>

Mack, N., Woodsong, C., MacQueen, K. M., Guest, G., & Namey, E. (2005). Qualitative Research Methods: A Data Collector’s Field Guide. *Family Health International*.

Malafaia, G. S. (2012). Gestão estratégica de pessoas em ambientes multigeracionais. *Congresso de Excelência em Gestão – CNEG*, 7, Anais, Rio de Janeiro.

ManpowerGroup. (2020). *Millennial Careers: 2020 Vision*. https://www.manpowergroup.pt/site/uploads/noticias/documentos/A02F48F9-A6040_1.pdf

Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about generation Y. *Industrial and Commercial Training*, 37(1), 39-44.

<https://doi.org/10.1108/00197850510699965>

Martins, D., Amaro, S., & Silva, S. (2021). The importance of shift work: The hospitality sector. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 36(1), 233–243. <https://doi.org/10.34624/rtd.v1i36.10487>

Martins, D. & Cruz, R. M. (2019). *Gestão do Talento em Organizações da Península Ibérica*. Editora RH.

Martins, D., Gomes, J. & Santos, C. (2019). *A era do trabalho 5.0: be human with smart technology* (p. 243-285). In C. Machado & P. J. Davim (Ed.) MBA para Gestores e Engenheiros. Edições Sílabo. <http://www.silabo.pt/livros.asp?num=648>

Martins, D., Pinto, A., & Silva, S. (2018). Trabalho por Turnos: O impacto no equilíbrio da vida pessoal e profissional. Em J. S. Fernandes, F. I. Matias, C. I. D. Baptista, A. J. S. Melo, & E. Alcoforado (Eds.), *TMS Conference Series: Estratégias, tendências e desafios da gestão* (pp. 283–300). ESGHT. Universidade do Algarve.

Martins, D. & Silva, S. (2022). "Paradoxes in tourism and hospitality sectors: From worklife balance to work-life conflict in shift work". Trabalho apresentado em *ICOTTS22 4th International Conference on Tourism Technology & Systems*, Santiago. [10.1007/978-981-19-9960-4_42](https://doi.org/10.1007/978-981-19-9960-4_42)

Matheson, A., O'Brien, L., & Reid, J. A. (2014). The impact of shiftwork on health: A literature review. *Journal of Clinical Nursing*, 23(23-24), 3309-3320. [10.1111/jocn.12524](https://doi.org/10.1111/jocn.12524)

Maume, D. J., & Sebastian, R. A. (2012). Gender, nonstandard work schedules, and marital quality. *Journal of Family and Economic Issues*, 33(4), 477-490. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9308-1>

Maurice, M. S. (1975). *Shift work: Economic advantages and social costs*. Geneva , ILO.

Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., & Bonstrom, J. (2015). Work–family conflicts and marital satisfaction among US workers: Does stress amplification matter? *Journal of Family and Economic Issues*, 36(1), 21–33. <https://doi.org/10.1007/s10834-014-9420-5>

- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Moreno, C. R. de C.; Ficher, F. M. & Rotenberg, L. (2008). *A Sociedade 24 Horas*. Edição 180.
- Moreno, Claudia R., Elaine C. Marqueze, Charli Sargent, Kenneth P. Wright, Sally A. Ferguson & Philip Tucker (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work on physical and mental health. *Industrial Health*, 57(2), 139-157. [10.2486/indhealth.SW-1](https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-1)
- Moreno, C., Fischer, F., & Rotenberg, L. (2003). A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. *São Paulo em Perspectiva*, 17(1), 34–46. <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000100005>
- Mott, P., Mann, F., McLoughlin, Q., & Warwick, D. (1965). *Shift Work: The Social, Psychological, and Physical Consequences*. University of Michigan Press. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9308-1>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal of Business and Psychology*, 25, 281-292. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- Oliveira, L. B. de, Cavazotte, F. de S. C. N., & Paciello, R. R. (1). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista De Administração Contemporânea* 17(4), 418-437. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>
- Oliveira, S. (2010). *Geração Y: O nascimento de uma nova versão de líderes*. Editora Interage.
- Okros, A. (2020). Generational Theory and Cohort Analysis. In Springer (ed.), *Harnessing the Potential of Digital Post-Millennials in the Future Workplace*. (pp. 33-51). https://doi.org/10.1007/978-3-030-25726-2_2

Organização Internacional do Trabalho. (2004). *What is shiftwork?*
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170713.pdf

Oyane, N. M. F et al. (2013). Associations between nightwork and anxiety, depression, insomnia, sleepiness and fatigue in a sample of Norwegian nurses. *PloS One*, 8 (8).
[10.1371/journal.pone.0070228](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0070228)

Pereira, J., Silva, I. S., & Keating, J. (2020). Trabalho por turnos e vida familiar e social: Perspetivas do trabalhador(a) e do cônjuge. *Revista da Associação Portuguesa de Psicologia*, 34(1), 94–108. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v34i1.1476>

Perrone, C.M. ; Engelman, S.; Schaurich, S.; Rodrigues, S. & Gênesis, M. (2013). A percepção das organizações pela geração Y. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*,. 6(3), 546-560. <https://doi.org/10.5902/198346596157>

Pinheiro, L. R. S., & Carlotto, M. S. (2016). Relações entre a satisfação com a vida e Adição ao Trabalho The mediating role between satisfaction with life and workaholism. *Quaderns de Psicologia*, 18(2), 97-105.

[10.5565/rev/qpsicologia.1340](https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1340)

POISE. (2021). *Relatório anual sobre emprego e formação profissional 2020*.
[c1656981-7387-4753-bba3-d0f727f3d67d \(portugal2020.pt\)](https://www.inec.pt/pt/relatorio-anual-sobre-emprego-e-formacao-profissional-2020)

PORDATA. (2022). *População empregada: total e por grandes sectores de actividade económica*.

<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+grandes+sectores+de+actividade+econ%C3%B3mica-32>

Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 economy: challenges for American families*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Ramos, L.; Esteves, D.; Vieira, I.; Franco, S. & Simões, V. (2021). *Vida profit: caracterização dos profissionais de fitness em Portugal*. [20727-Article Text-106643-1-10-20220126.pdf](https://doi.org/10.20220126)

- Raines, C.(2000). *Beyond Generation X: A practical guide for managers*. Course Technology.
- Ribeiro, M. (2008). *Consequências do trabalho por turnos e noturno em profissionais de enfermagem*. Universidade Fernando Pessoa.
- Salomon, Michael R. (2008). *O comportamento do consumidor. Comprando, possuindo e sendo*. Porto Alegre: Bookman.
- Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Gaps between managers' and employees' perceptions of work–life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 645–661. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561219>
- Santos, C. F., Ariento, M., Diniz, M. V., & Dovigo, A. A. (2011). *O processo evolutivo entre as gerações X, Y e baby boomers*. XIV Seminários de Administração. http://www.professores.uff.br/screspo/PSI_P2_artigo9.pdf
- Santos, L. C. F., & Mendes, A. M. C. P. (2013). O perfil do novo profissional da geração Y – Fase 2. *Programa de Apoio à Iniciação Científica*, 14(1), 59-72. <https://cadernopaic.fae.edu/cadernopaic/article/view/7>
- Santos, R.J.C. (2003). Trabalho por turnos e capacidade laboral: variáveis psicológicas e cronobiológicas. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica Cognitivo Comportamental e Sistémica. Coimbra: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Shen, Jie & Dicker, Ben (2008). The impacts of shiftwork on employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), , 392–405.
- Silva, E., Chaffin, R., Neto, V., & Júnior, C. (2010). Impactos gerados pelo trabalho em turnos. *Perspectivas Online*, 4(13), 66–86.
- Silva, I. M. (2007). *Adaptação ao Trabalho por Turnos*. Universidade do Minho: Instituto de Educação e Psicologia.
- Silva, I. S. (2012). *As condições de trabalho no trabalho por turnos: Conceitos, efeitos e intervenções*. Climepsi Editores.

- Silva, I. S., Keating, J., & Costa, D. (2017). Impacts of shift work: A study in textile companies in Portugal. *International Journal of Occupational and Environmental Safety*, 1(1), 69–78. https://doi.org/10.24840/2184-0954_001.001_0007
- Silva, I. S., Prata, J., & Ferreira, A. I. (2014). Horários de trabalho por turnos: Da avaliação dos efeitos às possibilidades de intervenção. *International Journal on Working Conditions*, 7, 68-83. <http://hdl.handle.net/1822/32389>
- Silva, I.S., Gonçalves, E., & Costa, D. (2020). Conflito trabalho-família: Contributos para a sua caracterização e gestão. *Revista E-Psi*, 9(3), 56.
- Soulez, C., & Soulez, S. (2014). On the heterogeneity of Generation Y job preferences. *Employee Relations*, 36(4), 319–332. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-07-2013-0073/full/html>
- Smith, L., & Folkard, S. (1993). The perceptions and feelings of shiftworkers' partners. *Ergonomics*, 36(1-3), 299–305. <https://doi.org/10.1080/00140139308967885>
- Smith, S. D., & Galbraith, Q. (2012). Motivating Millennials: Improving Practices in Recruiting, Retaining, and Motivating Younger Library Staff. *Journal of Academic Librarianship*, 38(3), 135–144. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2012.02.008>
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363- 382.
- Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho: Um estudo comparativo de categorias ocupacionais* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília.
- Soulez, C., & Soulez, S. (2014). On the heterogeneity of Generation Y job preferences. *Employee Relations*, 36(4), 319–332. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0073>
- Staines, G. L. and Pleck, J. H. (1984). Nonstandard work schedules and family life. *Journal of Applied Psychology*, 69, 515-523.

Study of work-family and family-work conflicts overturns generational stereotypes. (2017). *Human Resource Management International*, 25(7), 42-44. <https://doi.org/10.1108/hrmid-08-2017-0143>

Sweeney, J. S. (2016). Gen Z: Digital no DNA. *JWT Intelligence*.

Tapscott, D. (2010). *A hora da geração digital: como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo, das empresas aos governos*. Agir Negócios

Torres, M. (2019). *Os Millennials e as suas expectativas do mercado de trabalho e das organizações: Um estudo acerca dos estudantes do ensino superior do concelho do Porto* [Dissertação de Mestrado] Universidade Fernando Pessoa. https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/7457/1/DM_Maria%20Jo%c3%a3o%20Torr%20es.pdf

Twenge, J. M., Campbell, W. K., & Freeman, E. C. (2012). Generational differences in young adults' life goals, concern for others, and civic orientation, 1966–2009. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(5), 1045–1062. <https://doi.org/10.1037/a0027408>

Wada, Elizabeth K. & Carneiro, Natalie A. (2010) As necessidades da geração Y no cenário de eventos empresariais. *Contribuciones a la economia*. <http://www.eumed.net/ce/2010a/kwac.htm>

West, S; Mapedzahama, V; Ahern, M; & Rudge, T. (2012). Rethinking shiftwork: mid-life nurses making it work. *Nursing Inquiry*, 19(2), 177-187. 10.1111/j.1440-1800.2011.00552.x <https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2011.00552.x>

White, L; & Keith, B. (1990). The effect of shift work on the quality and stability of marital relations. *Journal of Marriage and the Family*, 52(2), 453-462. <https://doi.org/10.2307/353039>

Williams, C. (2008), “Work-life balance of shift workers”, Perspectives on Labour and Wight, V. R., Raley, S. B., & Bianchi, S. M. (2008). Time for children, one's spouse and oneself among parents who work nonstandard hours. *Social Forces*, 87(1), 243-271. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0092>

Wirtz, A., Nachreiner, F., & Rolfes, K. (2011). Working on Sundays-effects on safety, health, and work-life balance. *Chronobiology International*, 28(4), 361–370. <https://doi.org/10.3109/07420528.2011.565896>

Wöhrmann, A. M., Müller, G., & Ewert, K., (2020). Shift work and work-family conflict: A systematic review. *Sozialpolitik. Ch*, 3(2), 1-26. [10.18753/2297-8224-165](https://doi.org/10.18753/2297-8224-165)

Young, J. S., Jill R. Sturts, R. J., Ross, M. C., & Kim, T. K. (2013) Generational 71 differences and job satisfaction in leisure services. *Managing Leisure*, 18(2), 152-170, <https://doi.org/10.1080/13606719.2013.752213>

Zemke, R., Raines, C. and Filipczak, B. (1999) *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. AMACOM Books, New York.

Zhao, Y., Cooklin, A., Richardson, A., Strazdins, L., Butterworth, P. & Liana., L. (2020). Parents' Shift Work in Connection with Work–Family Conflict and Mental Health: Examining the Pathways for Mothers and Fathers. *Journal of Family Issues*. 42(2) 445–473. <https://doi.org/10.1177/0192513X20929059>

Apêndice I – Declaração de Consentimento Informado

Declaração de Consentimento Informado

A presente investigação académica, intitulada de “O Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho em trabalhadores em regime de Trabalho por Turnos pertencentes à Geração Y: um estudo exploratório” surge no âmbito do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP) e, de um modo geral, visa compreender o conflito trabalho-família e família-trabalho em trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos no setor do comércio por grosso ou retalho e no setor do bem estar e condicionamento físico.

Pretende-se, de facto, contribuir para a ciência e para o enriquecimento das temáticas sendo, por isso, extremamente importante a participação de trabalhadores em regime de Trabalho por Turnos há pelo menos 6 meses que pertençam á Geração Y (nascidos entre os inícios dos anos 80 e os fins dos anos 90), tenham dependentes a seu cargo (filhos ou pais) e que integrem os setores do comércio por grosso ou retalho e do bem estar e condicionamento físico.

A recolha de informação ocorrerá através da entrevista semiestrutura, a mesma sujeita a gravação por forma a apurar integral e fielmente as declarações do participante. Todos os dados serão codificados, aquando do seu tratamento, mantendo-se o anonimato e confidencialidade dos mesmos.

O resultado da investigação, orientada pela Professora Doutora Dora Martins e pela Professora Doutora Susana Silva, será apresentado no ISCAP sendo possível, caso seja do seu interesse, estabelecer contacto com as autoras por forma a tomar conhecimento dos resultados.

A sua participação é crucial e absolutamente voluntária, podendo-se retirar a qualquer instante ou recusar fazer parte do estudo sem qualquer tipo de consequência para si.

Na posse do conhecimento acerca do âmbito e das informações para a realização do presente estudo declaro que, de forma voluntária, aceito participar no referido estudo e permito a gravação da entrevista.

Assinatura do Participante: _____

Data: ___/___/___

Assinatura da Investigadora: _____

Data: ___/___/___

Apêndice II – Guião de Entrevista

Guião de Entrevista

A presente entrevista insere-se no âmbito da dissertação de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP). A dissertação intitula-se “O Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho em trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos: um estudo exploratório” e, de um modo geral, visa compreender o Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho em trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos no setor do comércio por grosso ou retalho e no setor do bem estar e condicionamento físico.

Assim, com esta entrevista pretende-se caracterizar os participantes do estudo e recolher toda a informação pertinente para o mesmo.

Garante-se total confidencialidade e anonimato no processo de recolha, análise e tratamento dos dados, sendo unicamente utilizados para fins académicos.

Grata pela colaboração!

1ª Parte - Questões Sociodemográficas

Data da Entrevista:

Entrevista/participante nº:

- 1.1. Ano de Nascimento:
- 1.2. Sexo:
- 1.3. Estado Civil:
- 1.4. Número de dependentes e respectivas idades:
- 1.5. Número de pessoas adultas à sua responsabilidade e respectivas idades:
- 1.6. Habilitações Literárias:
- 1.7. Profissão:
- 1.8. Tipo de vínculo:
- 1.9. Antiguidade na empresa:
- 1.10. Antiguidade na função:
- 1.11. Tipo de turno (turno fixo, rotativo, folgas fixas/rotativas):
- 1.12. Há quanto tempo trabalha por turnos?
- 1.13. O/A cônjuge também trabalha por turnos?
 - 1.13.1. Se sim, os turnos compatibilizam?

2ª Parte - Questões da entrevista

2.1. Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho

- 2.1.1. De que modo o seu trabalho limita a sua vida pessoal e familiar? Pode dar alguns exemplos?
- 2.1.2. De que modo a sua vida pessoal e familiar limita o seu trabalho? Pode dar alguns exemplos?

2.2. Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho

- 2.2.1. Como descreve o impacto do Trabalho por Turnos na conciliação com a vida pessoal e familiar?
- 2.2.2. De que forma o Trabalho por Turnos condiciona as relações parentais? (Dificuldades acrescidas quando se é mãe ou pai e se trabalha por turnos: educação e acompanhamento dos filhos, refeições que não são feitas em família, ausência de distribuição de tarefas e partilha de interesses, sobrecarga do cônjuge por não se conseguir colaborar nos cuidados a prestar às crianças).
- 2.2.3. De que forma o Trabalho por Turnos facilita as relações parentais?
- 2.2.4. De que forma o Trabalho por Turnos condiciona a sua participação em atividades recreativas/sociais? (Exemplos: Ir ao cinema, estar com os amigos, ir à praia, ir ver um jogo de futebol).
- 2.2.5. De que forma o Trabalho por Turnos facilita a sua participação em atividades recreativas/sociais? (Exemplos: Ir ao cinema, estar com os amigos, ir à praia, ir ver um jogo de futebol).
- 2.2.6. De que forma o Trabalho por Turnos condiciona a sua participação nas tarefas domésticas?
- 2.2.7. De que forma o Trabalho por Turnos facilita a sua participação nas tarefas domésticas?
- 2.2.8. Se aplicável, de que modo o Trabalho por Turnos gera impactos positivos na sua relação conjugal?

2.2.9. Se aplicável, de que modo o Trabalho por Turnos gera impactos negativos na sua relação conjugal?

2.3. Geração Y, Conflito Trabalho-Família-Trabalho e Trabalho por Turnos

2.3.1. Na sua ótica, o que diferencia a sua geração (Millennials) das outras gerações (Baby Boomers, Geração X e Geração Z) no que concerne ao Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho?

2.3.2. Na sua ótica, o que diferencia a sua geração (Millennials) das outras gerações (Baby Boomers, Geração X e Geração Z) no que concerne ao Trabalho por Turnos?

De momento, não tenho mais questões para colocar. Pretende acrescentar mais algum dado que considere crucial para o desenvolvimento deste estudo?

Muito obrigada pelo seu tempo e pela sua disponibilidade. O seu contributo foi, efetivamente, valioso.

Apêndice III – Tabela de Categorização da Análise de Dados

Objetivos	Revisão da Literatura	Temas	Categorias	Subcategorias
<p>Explorar as dimensões do Conflito Trabalho-Família Família-Trabalho predominante em Trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos</p>	<p>Adams, King, & King (1996) Erdamar & Demirel (2014) Frone, Russel, & Cooper (1992) Frone, Yardley, Markel (1997) Greenhaus & Beutell (1985) Netemeyer, Boles & McMurrian, (1996) Martins et al. (2021) Pinheiro & Carlotto (2016) Silva et. al. (2010) Tucker & Folkard (2012)</p>	<p>3.1. Relação Trabalho-Família</p>	<p>Limitações da relação entre o Trabalho e a Família</p>	<p>A) Limitações Pessoais - Falta de tempo pessoal</p> <p>B) Limitações Sociais - Falta de tempo para a vida social</p> <p>C) Limitações Familiares - Falta de tempo para a família - Dificuldade de participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as - Ausência nas refeições em família</p>

	<p>Erdamar & Demirel (2014)</p> <p>Frone, Russel, & Cooper (1992)</p> <p>Frone, Yardley, Markel (1997)</p> <p>Greenhaus & Beutell (1985) Michel, Kotrba, Mitchelson) Clark & Baltes (2011)</p> <p>Netemeyer, Boles & McMurrian (1996)</p> <p>Kirchmeyer & Cohen (1999)</p>	<p>3.2. Relação Família-Trabalho</p>	<p>Limitações da relação entre a Família e o Trabalho</p>	<p>A) Limitações Profissionais</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de tempo para a formação e desenvolvimento devido à necessidade de tempo para a família - Diminuição da produtividade no trabalho devido ao recurso à amamentação - Impossibilidade de progressão na carreira - Existência de uma situação de doença no seio familiar - Comprometimento do estado de espírito no trabalho devido à falta de tempo para a família
--	--	--------------------------------------	---	--

<p>Explorar as diferenças de gênero dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho</p>	<p>Arlinghaus et al. (2019) Costa, (1997) Costa & Silva (2019) Cruz (2003) Davis et al. (2008) Demerouti et al. (2004) Fenwick & Tausig, (2001) Gassman-Pines (2011) Gonçalves et al. (2020) Pereira et al. (2020) Martins et al. (2018) Martins et al. (2021) Oyane et al. (2013) Shen & Dicker, (2008) Silva et al. (2010) Silva et al. (2017) Staines & Pleck. (1984) Williams (2008)</p>	<p>3.3. Impacto do trabalho por turnos na conciliação com a vida pessoal e familiar</p>	<p>Impacto do trabalho por turnos nas relações parentais</p>	<p style="text-align: center;">- <u>Mulheres</u></p> <p>A) Impactos positivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as <p>B) Impactos negativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de tempo para os filhos - Dificuldade na participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as - Ausência nas refeições em família <p>C) Sem impacto positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Três mulheres não sentem qualquer impacto positivo a nível das relações parentais <hr/> <p style="text-align: center;">- <u>Homens</u></p> <p>A) Impactos negativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de tempo para os filhos
--	---	---	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> - Dificuldade na participação na educação e acompanhamento dos/das filhos/as - Ausência nas refeições em família
	<p style="text-align: center;"> Azevedo (1980) Baker et al. (2003) Costa, (1997) Craig & Brown (2014) Cruz, (2003) Knauth, (1993) Martins et al. (2018) Moreno et al. (2003) </p>		<p style="text-align: center;">Impacto do trabalho por turnos na participação em atividades sociais</p>	<p style="text-align: center;">- <u>Mulheres</u></p> <p style="text-align: center;">A) Impactos negativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de tempo para a vida social - Dependência horária <p style="text-align: center;">B) Sem impacto positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Três mulheres não sentem qualquer impacto positivo nas atividades sociais <hr/> <p style="text-align: center;">- <u>Homens</u></p> <p style="text-align: center;">A) Impactos negativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de tempo para a vida social - Dependência horária <p style="text-align: center;">B) Sem impacto positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dois homens não sentem qualquer impacto positivo nas atividades sociais

Anderson, Coffey & Byerly (2002)

Barros (2020)

Cadena-Baquero, Pérez, Andrade,

Lopez-Ruiz, Garcia & Merino-

Salazar (2020)

Craig & Powell (2011)

Cruz (2003)

De Andrade et al. (2017)

Greenhaus & Beutell (1985)

Leslie et al. (2019)

Sánchez-Vidal et al. (2012)

Mendonça & Matos (2015)

Impacto do trabalho por turnos na
participação nas tarefas
domésticas

- Mulheres

A) Impactos positivos:

- Possibilidade de executar as tarefas domésticas na folga semanal
- Possibilidade de divisão das tarefas domésticas.

B) Impactos negativos:

- Falta de suporte na realização das tarefas domésticas

C) Sem impacto positivo:

- Duas mulheres não sentem qualquer impacto positivo nas tarefas domésticas

D) Sem impacto negativo:

- Três mulheres não sentem qualquer impacto negativo nas tarefas domésticas

				<p style="text-align: center;">- <u>Homens</u></p> <p>A) Impactos positivos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Possibilidade de executar as tarefas domésticas na folga semanal- Possibilidade de divisão das tarefas domésticas <p>B) Impactos negativos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Falta de suporte na realização das tarefas domésticas <p>C) Sem impacto positivo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Um homem não sente qualquer impacto positivo nas tarefas domésticas <p>D) Sem impacto negativo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Três homens não sentem qualquer impacto negativo nas tarefas
--	--	--	--	---

				domésticas
	<p>Costa & Silva (2019)</p> <p>Hattery, (2001)</p> <p>Liu et al. (2011)</p> <p>Martins et al. (2018)</p> <p>Martins et al. (2021)</p> <p>Maume e Sebastian (2012)</p> <p>Pereira et al. (2020)</p> <p>Presser (2003)</p> <p>Shen & Dicker (2008)</p> <p>Wight et al. (2008)</p>		Impacto do trabalho por turnos na relação conjugal	<p>- <u><i>Mulheres</i></u></p> <p>A) Impactos negativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de tempo para a relação e/ou para o/a cônjuge - Ausência nas refeições em família <p>B) Sem impacto positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sete mulheres não reconhecem qualquer impacto positivo na relação conjugal <p>C) Sem impacto negativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Três mulheres não reconhecem qualquer impacto negativo na relação conjugal.

				<p align="center">- <u>Homens</u></p> <p>A) Impactos positivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de desfrutar de mais tempo enquanto casal em períodos de compatibilidade horária <p>B) Impactos negativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de tempo para a relação e/ou para o/a cônjuge - Ausência nas refeições em família <p>C) Sem impacto positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Um homem não reconhece qualquer impacto positivo na relação conjugal <p>D) Sem impacto negativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dois homens não reconhecem qualquer impacto negativo na relação conjugal
	<p>Afonso (2018)</p> <p>Astigarraga (2015)</p> <p>Bennett et al. (2017)</p> <p>Bencsik et al. (2016)</p> <p>Becton et al. (2014)</p>	<p>3.4. Perceção do Conflito Trabalho-Família nas diferentes gerações (Y; Baby Boomers Geração X e Geração Z)</p>	<p>Geração Y</p>	<p align="center">- <u>Mulheres</u></p> <p>A) Maior Conflito Trabalho-Família</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valorização do tempo de não trabalho (família e amigos)

	<p>Caetano (2016)</p> <p>Deloitte (2017)</p> <p>Martins e Cruz (2019)</p> <p>Lyons (2003)</p> <p>Okros (2020)</p> <p>Perrone et al (2013)</p> <p>Rani & Samuel (2016)</p> <p>Santos & Mendes (2013)</p> <p>Smith & Galbraith (2012)</p> <p>Study of work-family and family-work conflicts overturns generational stereotypes (2017)</p>			<p>- <u>Homens</u></p> <p>A) Maior Conflito Trabalho-Família</p> <p>- Foco no trabalho</p>
	<p>Kaifi et al., (2012)</p> <p>Kohl (2018)</p> <p>Kupperschmidt (2000)</p>		<p>Baby Boomers e Geração X</p>	<p>- <u>Mulheres</u></p> <p>A) Maior Conflito Trabalho-Família</p> <p>- Foco no trabalho e nas questões financeiras</p>

				<p align="center">- <u>Homens</u></p> <p align="center">A) Maior Conflito Trabalho- Família</p> <p align="center">- Foco no trabalho e nas questões financeiras</p>
	<p align="center">Bencsik et al. (2016)</p> <p align="center">Dimock (2019)</p> <p align="center">Gabrielova & Buchko (2021)</p>		<p>Geração Z</p>	<p align="center">- <u>Mulheres</u></p> <p align="center">A) Menor Conflito Trabalho- Família</p>

	<p>Afonso (2018)</p> <p>Astigarraga (2015)</p> <p>Bennett et al. (2017)</p> <p>Bencsik et al. (2016)</p> <p>Becton et al. (2014)</p> <p>Caetano (2016)</p> <p>Deloitte (2017)</p> <p>Martins e Cruz (2019)</p> <p>Lyons (2003)</p> <p>Okros (2020)</p> <p>Perrone et al (2013)</p> <p>Rani & Samuel (2016)</p> <p>Santos & Mendes (2013)</p> <p>Smith & Galbraith (2012)</p> <p>Study of work-family and family-work conflicts overturns generational stereotypes (2017)</p>	<p>3.5. Percepção do Conflito Família-Trabalho nas diferentes gerações (Y; Baby Boomers; Geração X e Geração Z)</p>	<p>Geração Y</p>	<p>- <u>Mulheres</u></p> <p>A) Maior Conflito Família-Trabalho</p> <p>- Grande importância atribuída à dimensão familiar</p> <p>- <u>Homens</u></p> <p>A) Maior Conflito Família-Trabalho</p> <p>- Grande importância atribuída à dimensão familiar</p>
	<p>Kaifi et al., (2012)</p> <p>Kohll (2018)</p> <p>Kupperschmidt (2000)</p>		<p>Baby Boomers e Geração X</p>	<p>- <u>Mulheres</u></p> <p>A) Menor Conflito Família-Trabalho</p> <p>- Menor importância atribuída à esfera familiar</p>

				- Menor importância atribuída à vida social
				- <u>Homens</u> A) Menor Conflito Família-Trabalho
				- Maior independência emocional ao nível das relações familiares
	Bencsik et al. (2016) Dimock (2019) Gabrielova & Buchko (2021)		Geração Z	- <u>Mulheres</u> A) Maior Conflito Família-Trabalho - Maior relevância atribuída à vida familiar e pessoal
				- <u>Homens</u> A) Maior Conflito Família-Trabalho - Maior relevância atribuída à vida familiar e pessoal

				<p align="center">- <u>Mulheres</u></p> <p>A) Maior predisposição para o trabalho por turnos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maior importância atribuída à vida familiar - Maior capacidade de flexibilidade
		<p>3.6. Percepção sobre o trabalho por turnos para as diferentes gerações (Y, Baby Boomers, Geração X e Geração Z)</p>	<p align="center">Geração Y</p>	<p align="center">- <u>Homens</u></p> <p>A) Maior predisposição para o trabalho por turnos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maior importância atribuída à vida familiar - Maior importância atribuída à vida social - Maior capacidade de trabalhar sob pressão - Forte sentido de responsabilidade - Efetiva necessidade e valorização do trabalho.

			Baby Boomers e Geração X	- <u>Mulheres</u> A) Maior predisposição para o trabalho por turnos - Menor importância atribuída à família e aos amigos
				- <u>Homens</u> A) Maior predisposição para o trabalho por turnos - Foco no trabalho e nas questões monetárias - Forte sentido de responsabilidade - Efetiva necessidade e valorização do trabalho
			Geração Z	- <u>Mulheres</u> A) Menor predisposição para o trabalho por turnos - Maior importância atribuída ao tempo de não trabalho (vida familiar e

				vida social)
				<p>- <u>Homens</u></p> <p>A) Menor predisposição para o trabalho por turnos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maior importância atribuída à família e aos amigos - Menor sentido de responsabilidade - Menor necessidade e valorização do trabalho
<p>Explorar as diferenças sociodemográficas dos trabalhadores da Geração Y em regime de trabalho por turnos relativamente ao Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho</p>	<p>Mendonça & Matos (2015)</p> <p>Moreno et al. (2003)</p> <p>Pagnan et al. (2011)</p> <p>Presser (2003)</p> <p>Putranti, Suparmi & Susilo (2020)</p> <p>Shen & Dicker (2008)</p> <p>Williams (2008)</p>	<p>3.7. Conflito Trabalho-Família</p>		

		3.8. Conflito Família-Trabalho		
--	--	--------------------------------	--	--