

EFEITO MEDIADOR DO SUPORTE ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM TRABALHADORES POR TURNOS

Daniela Costa, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, id8848@alunos.uminho.pt

Isabel S. Silva, CICS.NOVA.UMinho, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, isilva@psi.uminho.pt

Resumo

Os horários de trabalho por turnos e os horários noturnos podem desencadear diversas consequências para os trabalhadores, as suas famílias e as organizações. Por exemplo, a nível da vida familiar e social, a literatura (e.g., Bolino et al., 2021; Zhao et al., 2021) tem encontrado uma associação positiva entre a laboração nestas modalidades horárias e o conflito trabalho-família. De facto, autores como Grosswald (2004) ou Wöhrmann et al. (2020) referem que a laboração em horários de trabalho atípicos, principalmente se estes envolverem a laboração em períodos muito valorizados do ponto de vista familiar e social como os finais de tarde, as noites e/ou os fins-de-semana, tende a conflitar com o tempo e a disponibilidade que os indivíduos proveem para outras esferas da sua vida como a esfera familiar, a esfera pessoal ou a esfera social. Por outro lado, o aumento do conflito entre a esfera do trabalho e a vida familiar e social proveniente da laboração em horários atípicos também pode estar associado a outros problemas para o trabalhador por turnos tal como uma diminuição do seu bem-estar pessoal como verificado, por exemplo, no estudo de Lee e Fung (2023) realizado em contexto taiwanês ou no estudo de Neto et al. (2016) realizado em contexto português. Assim, os vários agentes envolvidos no horário de trabalho por turnos nomeadamente os trabalhadores, as famílias e as organizações devem procurar encontrar estratégias que visem a minimização dos impactos negativos desencadeados por tais configurações horárias. A esse propósito, a literatura (e.g., Hao et al., 2016; Oliveira et al., 2013) tem evidenciado a importância do suporte organizacional na melhoria de indicadores pessoais, familiares e organizacionais. Por exemplo, no estudo de Ferreira e Silva (2013), realizado em contexto português com mais de 200 trabalhadores do setor industrial, as autoras verificaram que o suporte da empresa na gestão dos horários de trabalho estava positivamente relacionado com a satisfação com a vida fora da empresa e com a satisfação com o horário de trabalho. Considerando o anteriormente exposto, a presente comunicação tem como principais objetivos: i) avaliar o efeito mediador do suporte organizacional na relação entre o conflito trabalho-família (representado através de dois fatores, nomeadamente a Perturbação no Relacionamento Conjugal e a Perturbação no Relacionamento

Parental) e o bem-estar pessoal dos trabalhadores e ii) apresentar/discutir estratégias de intervenção que ajudem a minimizar os impactos do trabalho por turnos. Nesse sentido, numa primeira parte da comunicação serão apresentados resultados parciais de um Projeto de Doutoramento mais alargado que tinha como principal finalidade auxiliar na caracterização dos impactos do horário de trabalho por turnos na vida familiar e social. A recolha de dados do Projeto foi realizada a nível nacional com o auxílio de entidades públicas e privadas (e.g., sindicatos, hospitais) e ocorreu através de um questionário *online*, o qual incluía escalas adaptadas para o contexto português ou que foram adaptadas no contexto do Projeto. Na presente comunicação serão apresentados dados de 637 trabalhadores que trabalhavam em turnos rotativos (alternância entre manhã, tarde e noite) e com laboração ao fim-de-semana. 51.18% dos participantes eram do sexo masculino e tinham, em média, 40.59 anos (DP = 8.58). Todos(as) os(as) trabalhadores(as) estavam casados(as) ou a viver em união de facto há, pelo menos, um ano. Os resultados indicaram que o conflito entre o trabalho e a família resultante do horário de trabalho por turnos encontra-se negativamente relacionado com o suporte da empresa e com o bem-estar dos trabalhadores, sendo que quanto maior perceção de conflito, menor perceção de suporte e de bem-estar. Analisando o efeito mediador do suporte da empresa na gestão dos horários de trabalho, verifica-se que esta variável medeia parcialmente a relação entre o conflito trabalho-família (tanto na dimensão da Perturbação no Relacionamento Conjugal como na dimensão da Perturbação no Relacionamento Parental) e o bem-estar dos trabalhadores por turnos. Globalmente, os resultados encontrados são semelhantes às evidências encontradas em outros estudos como é o caso do estudo de Lee e Fung (2023) ou o estudo de Oliveira et al. (2013). Considerando o conjunto de dados disponíveis, torna-se fundamental encontrar estratégias que ajudem na diminuição dos efeitos do horário de trabalho por turnos na saúde e na vida familiar e social dos trabalhadores assim como na melhoria de indicadores organizacionais. Nesse sentido, numa segunda parte da comunicação serão apresentadas diversas estratégias de intervenção (como, por exemplo, diminuição do número de noites trabalhadas por ciclo de trabalho ou aumento da flexibilidade dos horários de trabalho) que têm como finalidade auxiliar numa melhor gestão do horário de trabalho por turnos.

Palavras-chave

Conflito trabalho-família, Trabalho por turnos, Bem-estar, Bem-estar, Estratégias de intervenção