

O DIREITO À PARENTALIDADE E A PROFISSÃO DE ENFERMAGEM:
AS DIFICULDADES NO USUFRUTO DOS SEUS DIREITOS

THE RIGHT TO PARENTHOOD AND THE NURSING PROFESSION:
DIFFICULTIES IN THE USUFRUCT OF ONE'S RIGHTS

EL DERECHO A LA PATERNIDAD Y LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA:
DIFICULTADES PARA EL DISFRUTE DE LOS DERECHOS

David Silva¹
Ana Filipa Oliveira²
Andreia Rijo³
Edgar Freitas⁴
Rosa Melo⁵

¹Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Coimbra, Unidade de Investigação em Ciências da Saúde:
Enfermagem (UICISA:E) Portugal (davidvitoriasilva@esenfc.pt)

²Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Coimbra, Unidade de Investigação em Ciências da Saúde:
Enfermagem (UICISA:E) Portugal (filipa.oliveira1052@gmail.com)

³Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Coimbra, Unidade de Investigação em Ciências da Saúde:
Enfermagem (UICISA:E) Portugal (andreiafrg@hotmail.com)

⁴Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Coimbra, Unidade de Investigação em Ciências da Saúde:
Enfermagem (UICISA:E) Portugal (edgarfreitas@live.com.pt)

⁵Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Coimbra, Unidade de Investigação em Ciências da Saúde:
Enfermagem (UICISA:E) Portugal (rosamelo@esenfc.pt)

Corresponding Author

David Vitória da Silva
Rua Capitão Pereirinha lote 56 R/C esq
3040-020 Coimbra, Portugal
davidvitoriasilva@esenfc.pt

RECEIVED: 13th April, 2023

ACCEPTED: 21st December, 2023

PUBLISHED: 31st January, 2024

Servir, 2(7), e30841

DOI:10.48492/servir0207.30841

2024



RESUMO

Introdução: Mais de um terço dos enfermeiros portugueses afirmaram sentir dificuldades no acesso aos seus direitos de parentalidade, particularmente na flexibilidade de horários.

Objetivo: Identificar as dificuldades dos enfermeiros no uso dos seus direitos parentais; propor estratégias que permitam mitigar as dificuldades dos enfermeiros no uso dos seus direitos parentais.

Métodos: Para a realização deste artigo, foi realizada pesquisa em bases de dados e legislação vigente. A definição da problemática teve por base os resultados do estudo da Ordem dos Enfermeiros e a observação nos contextos da prática clínica. A proposta de intervenção sugerida fundamentou-se na legislação vigente.

Resultados: Deste trabalho emergiram as seguintes propostas para resolução da situação problema: consciencializar os enfermeiros dos seus direitos, através de formação contínua ou procura de apoio junto da Ordem dos Enfermeiros, e otimizar os recursos nas instituições.

Conclusão: Enquanto profissionais, cujos direitos são por vezes negados com base na falta de pessoal, torna-se fundamental a adoção de uma política de gestão eficiente dos recursos humanos que se foque nas reais necessidades da população e se aposte na formação sobre direito do trabalho para que os enfermeiros de forma informada e consciente possam exigir os seus direitos.

Palavras-chave: enfermagem, horário de trabalho por turnos, parentalidade, direito civil.

ABSTRACT

Introduction: More than a third of Portuguese nurses reported experiencing difficulties in accessing their parental rights, particularly flexibility in working hours.

Objective: To identify nurses' difficulties in accessing their parental rights; to propose strategies that allow nurses to mitigate difficulties in accessing their parental rights.

Methods: To redact this article, research was carried out on databases and current legislation. The definition of the problem was based on the results of the study conducted by Ordem dos Enfermeiros and observation in the contexts of clinical practice. The suggested intervention proposal was based on current legislation.

Results: The following proposals emerged from this work to resolve this situation: help nurses being aware of their rights, through continuous training or seeking support from Ordem dos Enfermeiros, and improving resources on institutions.

Conclusion: As professionals, who sometimes have their rights denied based on lack of personnel, it is essential to adopt a human resources management policy that focuses on the real needs of the population. It is also essential to educate nurses on labor law so they can demand their rights in an informed and conscious way.

Keywords: nursing, shift work schedule, parenting, civil rights.

RESUMEN

Introducción: Más de un tercio de los enfermeros portugueses afirmaron tener dificultades para acceder a sus derechos parentales, en particular la flexibilidad en el horario laboral.

Objetivo: Identificar las dificultades de los enfermeros en el ejercicio de sus derechos parentales; proponer estrategias que permitan a los enfermeros mitigar las dificultades en el uso de su derechos parentales.

Métodos: Para la realización de este artículo se realizó una investigación en bases de datos y legislación vigente. La definición del problema se basó en los resultados del estudio realizado por la Ordem dos Enfermeiros y la observación en los contextos de la práctica clínica. La propuesta de intervención sugerida se basó en la legislación vigente.

Resultados: De este trabajo surgieron las siguientes propuestas para resolver la situación problemática: sensibilizar los enfermeros sobre sus derechos, a través de la formación continua o buscando apoyo de la Ordem dos Enfermeiros, y optimizar los recursos en las instituciones.

Conclusión: Como profesionales, cuyos derechos por veces son negados por falta de personal, es fundamental adoptar una política eficiente de gestión de recursos humanos que se centre en las necesidades reales de la población. También es necesario formar los enfermeiros en derecho laboral para que los enfermeras puedan exigir sus derechos de manera informada y consciente.

Palabras Clave: enfermería, horario de trabajo por turnos, parentalidad, derecho civil.

Silva, D., Oliveira, A. F., Rijo, A., Freitas, E., & Melo, R. (2023).

O Direito à parentalidade e a profissão de enfermagem: dificuldades no usufruto deste direito.

Servir, 2(7), e30841. <https://doi.org/10.48492/servir0207.30841>

Introdução

Os enfermeiros são uma pedra basilar nos cuidados de saúde. A organização do trabalho dos enfermeiros é, na sua maioria, por turnos (Bamonde, Pinto, Santos & Couto, 2020). Existem diversos estudos sobre o impacto do trabalho por turnos na vida dos colaboradores. Wu et al. (2022) referem que existem consequências na saúde dos colaboradores, sendo mais evidente a incidência de enfarte agudo do miocárdio ou diabetes mellitus entre estes. Também é evidente que existe mais distress psicológico e conflitos entre pais que trabalham por turnos, levando a uma menor saúde mental dos mesmos (Zhao, Cooklin, Richardson, Strazdins, Butterworth & Leach, 2020), bem como existe evidência que os filhos destes pais têm maior tendência a ter problemas comportamentais (Han, 2008).

Devido a estas consequências que advêm para pais e filhos, o objeto deste artigo prende-se com o exercício da proteção da parentalidade, consagrado na Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro. O artigo 35º desta lei, intitulado de Proteção na Parentalidade, atribui aos trabalhadores com responsabilidades familiares o direito de trabalho a tempo parcial, horário flexível, dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, bem como de trabalho suplementar e trabalho no período noturno.

Segundo a Ordem dos Enfermeiros (2015a), cerca de um terço dos enfermeiros portugueses referem ter dificuldade no acesso ao exercício dos seus direitos parentais, identificando que “flexibilizar horários às necessidades (suspender a realização de turnos, ter horário parcial ou flexível)” é uma das três principais dificuldades sentidas pelos enfermeiros.

Nos últimos tempos, as instituições têm demonstrado alguma sensibilidade para o bem-estar dos colaboradores, “cuidar de quem cuida deve ser uma preocupação/obrigação das instituições de saúde” (Bamonde et al, 2020, p.102). Assim, torna-se uma preocupação do enfermeiro gestor cumprir esses direitos, sendo importante perceber como dar resposta aos mesmos, colocando-os em prática na sua totalidade.

Tendo em conta o referido anteriormente, os objetivos gerais deste artigo são identificar as dificuldades dos enfermeiros no uso dos seus direitos parentais e propor estratégias que permitam mitigar as dificuldades dos enfermeiros no usufruto dos seus direitos parentais.

1. Enquadramento Teórico

Tornar-se pai e mãe é um dos maiores desafios que os seres humanos enfrentam, pela responsabilidade que este papel traz consigo, pelas mudanças que envolve e pela necessária adaptação que o nascimento de uma criança provoca no núcleo familiar, obrigando a mudanças e ajustes para os quais muitos pais não estão preparados (Rebeca, 2013). Segundo Silva (2017), este processo marca a transição para uma nova fase do ciclo de vida familiar, envolvendo a complexificação no sistema familiar, com a consequente redefinição de papéis e tarefas. Meleis (2010) refere ainda que estes novos pais, ao experimentarem esta transição, tendem a ficar mais vulneráveis às ameaças, afetando a sua saúde e bem-estar, obrigando a que incorporem novos conhecimentos e modifiquem comportamentos.

Segundo o International Council of Nurses (2018), a parentalidade pode ser definida como o assumir as responsabilidades de ser pai ou mãe, através de um conjunto de comportamentos destinados a facilitar a incorporação de um recém-nascido na unidade familiar e otimizar o crescimento e desenvolvimento das crianças. Sendo assim, a parentalidade tem o potencial de promover a saúde e o bem-estar das crianças ou impedir que o modo como se processa o desenvolvimento físico e emocional cause problemas significativos a nível social e da saúde no futuro (Ordem dos Enfermeiros, 2015b). A Ordem dos Enfermeiros (2015b) refere ainda que a comunidade espera que os pais cuidem dos filhos durante um período significativo das suas vidas e otimizem o seu crescimento e desenvolvimento, sendo o regresso ao trabalho um tema que preocupa muito os pais, principalmente os que trabalham por turnos.

A Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens (2006, p.3) define parentalidade positiva como sendo um “comportamento parental baseado no melhor interesse da criança, que assegura a satisfação das suas necessidades e a sua capacitação”. Não será do superior interesse da criança um bem-estar familiar, sem distress



psicológico, como já evidenciado que o trabalho por turnos acarreta (Zhao et al., 2020)? Assim sendo, o Conselho de Ministros recomenda que todos os Estados-membros do Conselho da Europa que “reconheçam a natureza essencial das famílias e do papel parental e criem as condições necessárias para a parentalidade positiva no interesse superior da criança” e “tomem todas as medidas legislativas, administrativas, financeiras e outras apropriadas, aderindo aos princípios estabelecidos no apêndice a esta recomendação” (Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens, 2006, p.3).

No entanto, a Ordem dos Enfermeiros (2015a, p.2) refere que os enfermeiros têm alguma dificuldade a aceder aos seus direitos parentais junto das suas identidades laborais, apesar do ordenamento jurídico português apresentar uma série de medidas que promovem uma parentalidade saudável como: “licença parental inicial; licença exclusiva da mãe; licença exclusiva do pai; licença para assistência aos filhos; proteção em caso de despedimento da mãe/pai; dispensa diária para amamentação e aleitação; faltas para deslocação à escola dos filhos; apoios sociais para filhos com deficiência; dispensa por riscos específicos; dispensa de trabalho para consultas e aulas de preparação para o parto; dispensa de trabalho noturno; licença por risco clínico durante a gravidez; dispensa da prestação de trabalho suplementar; dispensa do trabalho em regime de adaptabilidade; proteção em caso de despedimento da grávida; proteção em caso de não renovação do contrato da grávida; licença e faltas para assistência a netos”.

Estes direitos apenas se aplicam após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes à proteção durante a amamentação. Os enfermeiros com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O legislador defende ainda os pais com horário de trabalho por turnos através dos artigos 55º, 56º e 60º promulgados no Código do Trabalho (lei nº7/2009 de 12 de fevereiro) - trabalho em tempo parcial, horário flexível e dispensa de trabalhar à noite. Em suma, estes artigos defendem a dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho. As trabalhadoras que se encontram a amamentar ou que tenham sido mães há menos de 120 dias estão dispensadas de trabalhar em horário de trabalho com regime de adaptabilidade, horas extraordinárias ou horário concentrado. No regresso ao trabalho após o nascimento da criança e até esta completar o primeiro ano de vida, mães e pais não são obrigados a prestar trabalho suplementar, isto é, a realizar horas extraordinárias e, para as trabalhadoras lactantes, esta dispensa pode prolongar-se para lá dos primeiros 12 meses do bebé, mantendo-se enquanto durar a amamentação. Após o parto, as mães trabalhadoras ficam dispensadas de trabalhar entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. Deve, por isso, ser-lhes atribuído um horário diurno compatível, sempre que possível. A dispensa de horário noturno tem a duração de 112 dias, sendo que metade deste período tem de ser usufruído antes da data prevista do parto. Já em caso de amamentação, a dispensa mantém-se durante o tempo necessário para a saúde da mãe ou da criança, mas requer a apresentação de atestado médico. Se quiser ser dispensada de trabalhar à noite, a trabalhadora tem sempre de informar o empregador com 10 dias de antecedência.

É com base nestes artigos da proteção de parentalidade e pela especificidade do trabalho dos enfermeiros que foi delineada a questão-problema - como é que uma instituição de saúde consegue cumprir a legislação vigente de forma que todos os enfermeiros possam usufruir esses direitos? Tem-se também em conta como base o pressuposto que a maior parte dos enfermeiros se encontra em idade fértil e existem ainda alguns casais que trabalham na mesma instituição (Ordem dos Enfermeiros, 2015a), dificultando esta articulação.

2. Diagnóstico do Problema

No decorrer dos últimos anos, o Serviço Nacional de Saúde (SNS) apresentou-se com um nível de exaustão evidente. São várias as notícias sobre a falta de capacidade de resposta do SNS. A pressão do SNS é sentida com maior intensidade pelos profissionais e pelos doentes alvo dos seus cuidados.

Silva, D., Oliveira, A. F., Rijo, A., Freitas, E., & Melo, R. (2023).

O Direito à parentalidade e a profissão de enfermagem: dificuldades no usufruto deste direito.

Servir, 2(7), e30841. <https://doi.org/10.48492/servir0207.30841>

A Constituição da República Portuguesa assegura o direito à saúde e define a forma como assegura esse direito através de um Serviço Nacional de Saúde. Na gestão do nosso SNS estão descritos critérios de efetividade, eficiência e qualidade, conforme nos indica a base 4 da Lei de Bases da Saúde (lei nº 95/2019 de 4 de setembro). Nestes moldes, o uso da racionalização dos recursos afetos ao SNS deveria garantir um serviço de qualidade e eficiente. No entanto, a racionalização é muitas vezes substituída pelo racionamento, que induz pressão na base do serviço – os profissionais. É neste contexto que as dotações inseguras, a falta de profissionais, a exaustão e o burnout são aspetos fundamentais a ter em conta no Serviço Nacional de Saúde.

Um estudo realizado em 2021 evidenciou que 42% dos enfermeiros apresentavam níveis de burnout moderado/elevado (Borges et al., 2021). Estes dados permitem inferir que os níveis de carga horária nos enfermeiros portugueses se encontram acima do esperado. O burnout, é um indicador relevante a ter em consideração na gestão dos recursos humanos na enfermagem, assim como a importância do respeito pelos direitos dos enfermeiros nomeadamente o respeito dos direitos da parentalidade. A dimensão e a importância da problemática pode ser sustentada num relatório da Ordem dos Enfermeiros (2015a) que evidencia que 35% dos enfermeiros portugueses afirmaram sentir dificuldades no acesso aos seus direitos de parentalidade, não se verificando diferença estatisticamente significativa entre homens e mulheres. Neste estudo foram encontrados níveis semelhantes de dificuldades no acesso aos direitos de parentalidade por enfermeiros a exercer nos setores público, privado e social.

Neste estudo, as principais dificuldades apresentadas pelos enfermeiros no gozo dos seus direitos de parentalidade foram: a pressão para gozar menos dias de licença (34,54%); dificuldade no gozo de horário de amamentação (23,48%); dificuldade em flexibilizar horários às necessidades (9,77%), conforme o Quadro 1

Quadro 1 – Razões pelas quais os enfermeiros referiram ver o gozo dos seus direitos dificultados (Ordem dos Enfermeiros, 2015a)

Dificuldade	Freq.	%
Pressão para gozar menos dias de licença	319	34,64
Difuculdades no gozo de horário de amamentação	217	23,48
Dificuldades em flexibilizar horários às necessidades (suspender turnos, horário parcial, horário flexível...)	90	9,77
Impedimento de gozar dias de licença parcialmente	65	7,06
Impedimento de gozar a totalidade dos dias de licença	46	4,99
Não viram o seu contrato renovado ou foram despedidos	14	1,52
Foram transferidos de serviço	10	1,09

Estes dados demonstram que o acesso aos direitos de proteção da parentalidade é muitas vezes dificultado, apesar do ordenamento jurídico português garantir um conjunto de apoios aos pais com o intuito de salvaguardar condições para uma parentalidade saudável (Ordem dos Enfermeiros, 2015a). A Ordem dos Enfermeiros (2015a) indica que as barreiras encontradas vão desde a pressão até ao despedimento. De um certo modo, este estudo não aprofunda ao pormenor o que é uma dificuldade, mas pode-se considerar que mesmo sem essa descrição, uma dificuldade é negativa para o profissional, neste caso o enfermeiro. Sendo assim, a problemática abordada neste artigo centra-se na dificuldade que os enfermeiros sentem em usufruir dos seus direitos parentais e propor estratégias que permitam mitigar estas dificuldades dos enfermeiros.

3. Proposta de intervenção

A proposta de intervenção para mitigar as barreiras que dificultam o processo de acesso aos direitos dos enfermeiros tem como base as recomendações da Ordem dos Enfermeiros e a Lei Portuguesa.

É de ressaltar que no estudo realizado pela Ordem dos Enfermeiros (2015 a) não houve diferenças significativas entre as barreiras encontradas no setor público e privado. Impera a seguinte questão: deverá o setor do estado dar o exemplo? Em nossa análise, sim. O estado que prevê na sua Constituição o direito à saúde, que é um direito bastante complexo e difícil de atender, tem de conseguir ser o exemplo em matéria da defesa dos direitos como os que a parentalidade prevê.



No artigo 12º da Constituição da República Portuguesa, é estatuído que “todos os cidadãos gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição”. Ora, como pode um estado afirmar que todos os cidadãos têm direitos, e não ser capaz de os conferir no âmbito das instituições por ele tuteladas? Deste modo, consideramos que tem de haver intervenções a começar pelo setor público, tendo em conta que é nele que se concentram a maior parte dos enfermeiros a desempenhar funções em Portugal.

Na Lei de Bases da Saúde (lei nº 95/2019 de 4 de setembro), na base 29, ponto 2, alínea d) está também estatuído a importância da “formação profissional contínua e permanente dos seus profissionais”. Desta forma, ao abrigo da lei de base, sugere-se que os profissionais alvos destes direitos tenham formação contínua sobre a legislação vigente de forma a mitigar as barreiras no usufruto dos seus direitos ao longo da sua atividade profissional.

Na base 29 da lei nº 95/2019 de 4 de setembro, consta ainda que” todos os profissionais de saúde que trabalham no SNS têm direito a uma carreira profissional que reconheça a sua diferenciação na área da saúde”, e está contemplado ainda que o Estado deve promover uma política de recursos humanos que garanta a estabilidade do vínculo aos profissionais.

Portanto, considera-se que quando 1,52% das barreiras identificadas põem em causa a estabilidade do vínculo através do despedimento, estamos a incorrer na violação da Lei. Nestes casos, sugere-se que os enfermeiros sujeitos a esta e qualquer outra ilegalidade, façam junto da Ordem dos Enfermeiros e da Justiça a respetiva participação.

No fundo, existem dois tipos de problemas identificados: os causados por pressão e tentativa de alienação do direito e os problemas de violação grosseira da lei. O primeiro tipo parece claramente um problema comportamental, e é passível de ser mudado, sendo a proposta a manutenção da formação contínua e consciencialização dos enfermeiros sobre os seus direitos. Quanto à segunda, existe a clara necessidade de fazer uso da justiça e sugere-se precisamente o aconselhamento perante a Ordem dos Enfermeiros.

Em termos do papel do Estado, sugere-se a criação de uma comissão de promoção dos direitos da parentalidade, e que esta seja capaz de identificar com maior detalhe as barreiras ao usufruto dos direitos pelos pais. Sendo o Estado o maior empregador da profissão de enfermagem, e sendo o responsável pela garantia de todos os direitos previstos na Lei, não há motivo algum para que este não seja o principal promotor e interessado em fazer valer o seu papel de autoridade responsável pela defesa da legalidade democrática, conforme nos indica o artigo 9º da Constituição da República Portuguesa. Ora, sendo esta uma tarefa fundamental do Estado, cabe a este defender todas as leis e direitos aprovados em democracia, conforme os direitos que os pais têm.

A consciencialização de base destas matérias do Direito do Trabalho também é importante de um ponto de vista social e profissionalmente evolutivo. Sugere-se também a lecionação desta disciplina como parte de qualquer curso do Ensino Superior, dando resposta ao desconhecimento existente por parte do trabalhador. Deste modo as pessoas podem agir com maior conhecimento dos seus direitos, tomando as diligências necessárias.

Conclusão

Ao trabalhador espera-se que cumpra o seu dever de prestação de serviço com o maior nível de qualidade, mas este também espera que a entidade patronal cumpra os seus direitos de apoio ao trabalhador. Pode-se encarar este relacionamento legal como uma relação comercial, onde existe troca de bens ou serviços entre duas entidades. Assim como a quebra dos deveres do trabalhador é punível juridicamente, também a quebra dos seus direitos o é, cabendo ao trabalhador lutar pelos seus direitos. As propostas elecadas propõem-se a facilitar este acesso aos direitos que os trabalhadores muitas vezes desconhecem.

Quanto ao objetivo “identificar as dificuldades dos enfermeiros no usufruto dos seus direitos parentais”, conseguiu-se reunir evidência das maiores causas, como sendo a existência de pressão, impedimentos e despedimentos. Quanto ao objetivo “propor estratégias que permitam mitigar as dificuldades dos enfermeiros no uso dos seus direitos parentais”,

Silva, D., Oliveira, A. F., Rijo, A., Freitas, E., & Melo, R. (2023).

O Direito à parentalidade e a profissão de enfermagem: dificuldades no usufruto deste direito.

Servir, 2(7), e30841. <https://doi.org/10.48492/servir0207.30841>

foram propostas algumas sugestões nomeadamente a formação contínua de todos os profissionais envolvidos na mediação destes direitos, como recursos humanos, gestores e enfermeiros, conforme está previsto na base 29 da Lei de Bases da Saúde. Sugeriu-se ainda a criação de uma comissão de promoção dos direitos da parentalidade. Um dos objetivos desta comissão seria colocar o setor público na linha da frente no combate às barreiras que dificultam o usufruto de qualquer profissional aos seus direitos.

A natalidade é um dos problemas da sociedade portuguesa. Neste sentido, o Estado deveria fazer mais e melhor para a incentivar e incrementar. Conciliar a vida profissional com a vida familiar faz parte da base 22 da Lei de Bases da Saúde, e é imperativo que não fique só no papel.

A otimização dos recursos humanos afetos ao SNS pode surgir como uma medida positiva para os enfermeiros no geral. Enquanto profissionais cujos direitos são por vezes negados com base na falta de recursos humanos, mais evidente se torna útil a adoção de uma política de gestão de recursos humanos que se foque nas reais necessidades do SNS e aposte na formação atempada e adaptada dos profissionais face às necessidades previstas.

Os direitos não gozados são apenas palavras escritas em vão. Cabe a todos os profissionais zelar pela justiça e garantir que os direitos sejam gozados de forma plena e sem coação. Por último, deixa-se a ressalva de que não há direitos sem deveres.

Conflito de Interesses

Os autores declaram não existir qualquer conflito de interesses na realização deste artigo.

Referências bibliográficas

- Bamonde, J., Pinto, C., Santos, O., & Couto, G. (2020). O impacto do trabalho por turnos na saúde dos enfermeiros: revisão integrativa. *Revista de Investigação & Inovação em Saúde*, 3(2), 101-110. doi: 10.37914/riis.v3i2.85.
- Borges, E. M. das N., Queirós, C. M. L., Abreu, M. da S. N. de, Mosteiro-Diaz, M. P., Baldonado-Mosteiro, M., Baptista, P. C. P., Felli, V. E. A., Almeida, M. C. D. S., & Silva, S. M. (2021). Burnout among nurses: a multicentric comparative study. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 29, e3432. doi: 10.1590/1518-8345.4320.3432.
- Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens (2006). Recomendação do Comité de Ministros do Conselho da Europa para os Estados-Membros sobre a Política de Apoio à Parentalidade Positiva. Retrieved from <https://www.cnpdpdj.gov.pt/documents/10182/19464/Recomenda%C3%A7%C3%A3o+2006/e36ba3eb-d849-4ebb-9827-688de3e92f94>
- Constituição da República Portuguesa. Diário da República nº 86/1976 – Série I. Assembleia da República: Lisboa, Portugal.
- Han, W. (2008). Shift Work and child behavioral outcomes. *Work, Employment and Society* 22(1), 67-68. doi: 10.1177/0950017007087417
- International Council of Nurses (2018). Classificação Internacional para a Prática de Enfermagem.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Diário da República nº 30/2009 – Série I. Assembleia da República: Lisboa, Portugal.
- Lei nº 95/2019, de 4 de setembro. Diário da República nº 169/2019 – Série I. Assembleia da República: Lisboa, Portugal.
- Meleis, A. (2010). *Transitions theory: middle range and situation specific theories in nursing research and practice*. New York: Springer Publishing Company..
- Ordem dos Enfermeiros (2015a). *Auscultação Maternidade/Paternidade (dados de Dezembro de 2014) - Contributos para uma reflexão informada*. Retrieved from <https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo/documentosoficiais/Documents/EstudoParentalidade.pdf>
- Ordem dos Enfermeiros (2015b). *Adaptação à parentalidade durante a hospitalização*. Retrieved from https://www.ordemenfermeiros.pt/media/8886/gobp_parentalidadespositiva_vf.pdf
- Rebeca, C. (2013). *Transição para a parentalidade: intervenção em Enfermagem na promoção de competências parentais*. Lisboa: Escola Superior de Enfermagem de Lisboa. doi: 10400.26/16168.



- Silva, M. (2017). Transição para a parentalidade no primeiro ano de vida da criança: conhecimento dos pais sobre desenvolvimento infantil. Coimbra: Escola Superior de Enfermagem de Coimbra.
- Wu, Q., Sun, H., Wen, Z., Zhang, M., Wang, H., He, X., (...) & Zhao, Y. (2022). Shift work and health outcomes: an umbrella review of systematic reviews and meta-analyses of epidemiological studies. *J Clin Sleep Med* 18(2), 653–662. doi: 10.5664/jcsm.9642
- Zhao, Y., Cooklin, A., Richardson, A., Strazdins, L., Butterworth, P. & Leach, 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). doi: 10.1177/0192513X20929059