

## **Trabalho em Turnos Noturnos: Implicações na Qualidade de Vida Profissional e Pessoal dos Trabalhadores**

### **Night Shift Work: Implications for the Quality of Workers' Professional and Personal Life**

Nelsio Rodrigues de Abreu

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Lavras - UFLA. Mestrado em Administração pela Universidade Federal de Alagoas - UFAL e Graduação em Administração pela Universidade Federal de Viçosa – UFV.

Professor Adjunto III da Universidade Federal de Paraíba - UFPB, Paraíba, Brasil

nelsio@gmail.com

Renata Francisco Baldanza

Doutoranda em Comunicação pela Universidade Federal da Bahia - UFBA, Bahia, Brasil

renatabaldanza@gmail.com

Isadora Falcão de Gouveia Serqueira,

Graduação em Administração pela Universidade Federal de Alagoas –UFAL., Alagoas, Brasil

f.g.s.isadora@gmail.com

Raphael Araújo da Silva

Graduando em Administração pela Universidade Federal de Alagoas UFAL., Alagoas, Brasil

raphael.araujos@hotmail.com

Editor Científico: José Edson Lara  
Organização Comitê Científico  
Double Blind Review pelo SEER/OJS  
Recebido em 21.10.2012  
Aprovado em 28.11.2012



Este trabalho foi licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição – Não Comercial 3.0 Brasil

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho sempre foi de grande relevância para a formação da humanidade, por estar intrinsecamente ligado à vida econômica e social dos indivíduos. Em determinados momentos, ele passa a desempenhar diferentes facetas e é configurado de acordo o momento histórico em que é analisado. Segundo Fischer (2003), uma descrição interessante da evolução do trabalho é a frequência da ocorrência de trabalho noturno ao longo dos séculos, que se refere ao relato de fatos que ocorreram no Império Romano.

Nesse período, os trabalhadores que conduziam carroças, cavalos e mercadorias, ficaram proibidos, por decreto de superiores, de exercerem suas funções durante o dia, para evitar os congestionamentos das estreitas ruas, passando, desse modo, a trabalharem à noite, perturbando o próprio sono, assim como o das pessoas que residiam em ruas de grande movimento (Fischer, 2003).

Essa alteração das relações trabalhistas também pode ser caracterizada de acordo com as mudanças históricas encabeçadas pelo aumento da produção - Revolução Industrial, evolução do capitalismo, concentração das novas populações urbanas e o êxodo rural; que fizeram com que houvesse uma nova organização do trabalho, para atender uma maior demanda de consumidores, buscando, com isso, obter êxito financeiro no mercado mundial e atingir, por meio de razões técnicas, econômicas e sociais, a garantia da realização das atividades produtivas da empresa.

Devido a essas mudanças, o trabalho noturno urbano, que, segundo a legislação brasileira (Consolidação das Leis do Trabalho, Seção IV), é considerado o trabalho realizado entre às 22 horas de um dia, às 5 horas do dia seguinte (Campanhole & Campanhole, 1994), criou maiores proporções e veio a tornar-se constante na vida de milhares de famílias. Tais fatores decorrem da mudança no comportamento da sociedade e requer, tanto das organizações quanto dos trabalhadores, um ajuste significativo na realização de suas atividades.

Segundo Rotenberg, Portela, Marcondes, Moreno e Nascimento (2001), as funções orgânicas diferem entre o dia e a noite, de forma que o trabalho noturno provoca alterações não só na vida social, mas, também, no organismo do trabalhador. Seus efeitos podem influenciar, também, a vida de seus familiares,

causando, assim, um fenômeno da sensação de exclusão social e queixas, como incompatibilidades de tempo para as atividades de lazer e outras necessidades sociais, como o contato com amigos (Nunes, 2001).

Assim, conhecendo o grau de relevância da qualidade de vida no trabalho e os impactos que o trabalho noturno pode gerar ao trabalhador, fez-se necessário um estudo que permitisse identificar quais fatores afetam a qualidade de vida do trabalhador noturno no local de trabalho e em seu convívio social. Desse modo, a presente pesquisa apresenta como problema a seguinte indagação: *Quais são as principais implicações do trabalho noturno na qualidade de vida profissional e pessoal dos trabalhadores?* Portanto, o objetivo visa a analisar a influência do trabalho no turno noturno na qualidade de vida profissional e pessoal dos trabalhadores em bares, restaurantes e hotéis da cidade de Maceió/AL e, especificamente, levando em consideração o perfil deste trabalhador, a influência da família e os aspectos no tocante ao gênero.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Qualidade vida no trabalho: evolução e conceitos

O foco do estudo é qualidade de vida no trabalho, mas é importante destacar, aqui, o significado de qualidade de vida, no âmbito pessoal, que, segundo Vasconcelos, Alves, Santos e Francisco (2012, p. 85):

A qualidade de vida é um fator que todas as pessoas que trabalham buscam, e, além de buscar-se a qualidade de vida no lado pessoal, vincula-se a qualidade de vida ao trabalho pelo fato de se passar a maior parte do tempo trabalhando em organizações, seja no próprio ambiente, seja na redução do estresse.

E, assim, para D'Amico e Monteiro (2012, p. 385), a qualidade de vida pessoal inclui “as condições de saúde do indivíduo e os aspectos do meio ambiente que podem ou não ser afetados pela saúde, como, por exemplo, a limitação no desempenho de papéis sociais ou a baixa performance nas atividades que desenvolve”.

## Já a Qualidade

de Vida no Trabalho pode ser definida como o conjunto das ações dentro da empresa que envolve a implantação e manutenção de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho (Limongi-França, 1996).

Dentro desse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que já, segundo Davis (1966), referia-se à preocupação com o bem estar geral e à saúde do trabalhador, passa a contribuir para a realização de uma ligação direta, por meio da evolução e análise dos impactos que o trabalho em turnos e noturno pode afetar positiva ou negativamente a vida do trabalhador fora do ambiente organizacional.

Enquanto Shiraishi, Hamza, Tsai e Muritiba (1999) ressaltam a importância da relação entre o indivíduo e a cultura existente na organização, definindo Qualidade de Vida no Trabalho como a gestão e educação para o bem-estar no trabalho, com decisões e escolhas baseadas na cultura organizacional e no estilo de vida dos diferentes segmentos ocupacionais, Bonet-Porqueras *et al.* (2009) enfatizam, também, a qualidade vida como uma percepção do indivíduo sobre sua posição de vida no contexto cultural, no sistema de valores que ele vive e com respeito a suas metas, bem como nas expectativas, normas e preocupações profissionais e sociais. Um conceito extenso e complexo, que engloba a saúde física, o estado psicológico, o nível de independência, as relações sociais, as crenças pessoais e a relação com características sobressalentes.

A qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação do ser humano. Segundo Limongi-França (1997), a origem do conceito vem da medicina psicossomática, que propõe uma visão integrada e holística do ser humano em oposição à abordagem cartesiana, que divide o ser humano em partes. Apesar de ser uma linha de estudo recente e necessitar de detalhamento de situações concretas para melhor compreensão do tema, a qualidade de vida no ambiente de trabalho tem sido vislumbrada informalmente desde o século XVIII. Assim, James Mill, Charles Babbage e Frederich Taylor, apesar de terem outros objetivos com suas teorias, trouxeram à tona fatores preponderantes e pioneiros para o bom desenvolvimento da atividade administrativa: condições adequadas de trabalho, incentivos e recompensas salariais adequadas e cuidados com a saúde do trabalhador.

No entanto, Nadler e Lawer (1983) *apud* Fernandes (1996), Limongi-Franca (1997) e Rodrigues (1997), ilustram as diferentes fases, compiladas a seguir – que se dão na metade do século XX – da concepção evolutiva da Qualidade de Vida no Trabalho, oferecendo uma visão abrangente e esclarecedora:

**QUADRO 1 - Fases da qualidade vida no trabalho**

<b>Fases</b>	<b>Concepções</b>
<i>Qualidade de Vida no Trabalho como uma variável (1959 – 1972)</i>	Reação do indivíduo no trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
<i>Qualidade de Vida no Trabalho como uma abordagem (1969 – 1974)</i>	Focado no indivíduo antes do resultado organizacional, porém, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
<i>Qualidade de Vida no Trabalho como um método (1972 – 1975)</i>	Conjunto de abordagens, métodos e técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório.
<i>Qualidade de Vida no Trabalho como um movimento (1975 – 1980)</i>	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram ditos como ideais do movimento QVT.
<i>Qualidade de Vida no Trabalho como tudo (1979 – 1982)</i>	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros impasses organizacionais.
<i>Qualidade de Vida no Trabalho, a partir de década de 90</i>	A preocupação com a qualidade de vida levou os pesquisadores a explorarem as condições globais em que se realiza o trabalho. O enfoque ultrapassa os limites da empresa e busca mais equilíbrio entre trabalho e lazer.

Fonte: Elaborado a partir de Fernandes (1996); Limongi-Franca (1997); Rodrigues (1997) & Abreu & Moraes (2012).

Neste milênio, há um esforço manifesto das organizações em sobreviverem no mercado altamente competitivo, tendo, como consequência, o desgaste e o sacrifício desferido ao trabalhador contemporâneo. Mascarenhas e Vasconcelos (2004) afirmam que a efetividade econômica traduz-se em redução de custos e maximização dos lucros e, portanto, implicará na carga de trabalho dos colaboradores das empresas e isto imputará sobre a efetividade comportamental, que não deve ser desconsiderada para o bem-estar dos colaboradores e da organização. Por conseguinte, o tema Qualidade de Vida no Trabalho tem tomado espaço crescente e se tornado ator principal nas análises organizacionais, que tenham o propósito de reavaliar a eficiência e a insatisfação no ambiente de trabalho.

Assim, como base em D’Amico e Monteiro (2012), enfatiza-se que a qualidade de vida no trabalho deverá ser composta da saúde do indivíduo e, ainda,

ser analisados os aspectos do meio ambiente que podem ou não ser afetados pela saúde, tais como papéis sociais desvinculados do seu entorno e *performance* indesejada nas atividades que são desenvolvidas.

## 2.2 As mudanças do trabalho e o trabalho em turno

O trabalho sempre foi importante para o desenvolvimento da sociedade. Tornando-se uma necessidade natural e eterna do ser humano, sem a qual o homem não pode existir (Cartes, 2006). Sob a ótica preliminar do trabalho, percebe-se uma mudança considerável do comportamento humano, que é moldado conforme o processo evolutivo histórico, que transcende o aparecimento de novas técnicas e concepções do mesmo. Dentro desse contexto, Cartes (2006) alega que a humanidade tem conhecido quatro regimes diferenciados de relações de produção: comunidade primitiva, escravidão, feudalismo e capitalismo. Regimes esses que afetaram o modo de trabalho dos indivíduos.

Segundo o autor, na primeira modalidade de trabalho, o homem passa a se distinguir do mundo propriamente animal, ao adquirir qualidades que o diferenciam dos outros seres vivos. Nessa fase, todos os integrantes da comunidade estavam em condições iguais com relação aos meios de produção; ninguém podia assumir a propriedade privada deles e a única forma conhecida de elementos de trabalho era o músculo do homem e armas rudimentares utilizadas para enfrentar as forças da natureza e fornecer seu alimento (Cartes, 2006).

No regime de escravidão, a base das relações de produção era a propriedade privada do senhor, tanto dos meios de produção como dos trabalhadores: os escravos. Durante esse regime, existe uma continuidade da divisão do trabalho, sendo que a divisão dignificava a especialização e o aperfeiçoamento dos instrumentos e maior conhecimento técnico (Cartes, 2006). Porém, o trabalho humano, ao contrário do que era imposto aos animais, não tinha limite de horário ou esforço (Delfino, 2008).

Diante disso, surge uma nova formação econômica, política e social: o feudalismo. A base das relações de produção desse regime era a propriedade dos senhores feudais sobre os meios de produção e, também, sobre a terra (Cartes, 2006). Segundo Delfino (2008), grande parte do tempo era empregada no cultivo

não remunerado das terras do próprio senhor feudal. Porém, foi a partir do feudalismo que o trabalho passou a ser mais questionado e os servos passaram a lutar por direitos que, até então, não possuíam. Além de tais fatores, o crescimento do artesanato e das primeiras empresas, empregando pessoas sem o regime de servidão, possibilitou o surgimento do capitalismo.

Segundo Fischer (2004, p. 6), nesse contexto, “os limites entre o dia e a noite não são mais respeitados para vigília e o descanso dos trabalhadores”. Para solucionar essa problemática, empresas passam a adotar a escala de trabalho em turnos, o que alertava Martins (2002), que vinha ocorrendo com uma frequência cada vez maior, por razões que vão desde motivos de ordem técnica e econômica até ao atendimento das necessidades básicas da sociedade.

Portanto, como já discutido por Fischer (2003), a organização do sistema de trabalho nas empresas, restrita aos serviços essenciais, como àqueles relacionados à saúde e à segurança, introduz-se de forma mais importante na sociedade, devido às características dos processos contínuos de produção (Fischer, 2003). Por tal motivo, percebe-se o aumento do número de empresas que funcionam durante 24 horas por dia e que passam a adotar o trabalho em turnos. Elas atuam tanto na elaboração de produtos industrializados quanto na execução de serviços de telecomunicações, de processamento bancário, de distribuição de correspondência rápida, centros de compras (*shopping centers*, supermercados), hotéis, lazer (cinemas, restaurantes, academias de ginástica, clubes sociais e esportivos) e serviços organizacionais (Fischer, 2003).

Portanto, a necessidade por melhores rendimentos passou, então, a ser utilizada pelas empresas de forma desvirtuada, fazendo com que os trabalhadores obtivessem uma jornada de trabalho que chegavam a 16 horas. As condições insalubres e a fadiga dos trabalhadores passaram a acarretar acidentes de trabalho (Cartes, 2006).

Assim, a forma de trabalho em turno decorre da necessidade de fornecer cobertura 24 horas às empresas e aos consumidores. Normalmente, os sistemas de escalas compreendem 3 turnos de 8 horas ou 2 turnos de 12 horas, em cada 24 horas, assim como outras combinações, conforme a possibilidade das atividades desenvolvidas ou das necessidades e possibilidades das pessoas em desenvolverem tais atribuições (Barrau-Baumstarck, Rebeschini, Dalivoust, Durand-

Bruguerolle,

Gazazian & Martin, 2009; Baulk, Fletcher, Kandelaars, Dawson & Roach, 2009). Åkerstedt e Wright Jr. (2009) enfatizam que a modalidade de turnos é maior na produção industrial, em razão da necessidade de continuidade das atividades do setor. Entretanto, sabe-se que, atualmente, o setor de serviços utiliza-se significativamente de trabalhadores em turnos noturnos, conforme se observou no estudo de Barrau-Baumstarck *et al.* (2009).

Este estudo enfocou o turno noturno, pois é importante verificar influência desta modalidade de trabalho, uma vez que os estudos apontam que existem variações no tocante ao sono na primeira noite em relação à segunda noite, conforme é estruturada a escala de turnos, bem como, também, os métodos (estratégias) utilizados pelos trabalhadores para conseguirem dormir nos períodos de folga (destinados ao descanso), mas que, devido a sua rotina modificada, causam mudanças na sua cronobiologia (Menna-Barreto, 2003; Conway, Campanini, Sartori, Dotti & Costa, 2008; Baulk *et al.* 2009); e o que, às vezes, resulta, como última solução para atingir o objetivo de 'dormir', o uso de medicamentos. Isso poderá aumentar transtornos imediatos ou mesmo definitivo na vida profissional ou social do trabalhador de turno noturno.

Entretanto, Rodrigues (1998) afirma que o trabalho em turnos apresenta em seu histórico vantagens relacionadas aos adicionais salariais, possibilidade de se obter agenda mais favorável para cuidar da família, trabalho com menor supervisão e maior liberdade em termos de atitudes e ritmo de trabalho. Porém, quando uma pessoa é submetida a uma nova rotina de atividades e descanso, é notório o surgimento de pontos negativos, que acarretam os seguintes problemas: riscos à saúde (como doenças cardiovasculares e queixas gastrointestinais), aumento do nível de acidentes pessoais e industriais, insônia, fadigas crônicas, insatisfação com o trabalho, diminuição do desempenho de produtividade e maiores custos, devido ao maior absenteísmo e rotatividade (Rodrigues, 1998; Conway *et al.*, 2008; Barrau-Baumstarck *et al.*, 2009; Åkerstedt & Wright Jr., 2009; Baulk *et al.*, 2009). Ainda, segundo Conway *et al.* (2008), idade, número de filhos, *status* na família, cargo na empresa, atribuições desenvolvidas, entre outros, são fatores que podem ser preponderantes nas causas de saúde do trabalho noturno, o que influenciará na sua qualidade de vida. Complementando, conforme apontam Baulk *et al.* (2009), outro ponto significativo que deve ser ponderado é o segundo emprego, no qual variáveis,



como renda e ocupação profissional, são cruciais nas implicações do trabalho em turno.

Neste sentido, destacam-se, aqui, pontos relevantes, que demonstram a importância do estudo para o entendimento das implicações do trabalho noturno na qualidade de vida profissional e social dos colaboradores das organizações na atualidade, que estão preocupadas com uma gestão de pessoas estratégica e com uma gestão competitiva no mercado globalizado.

### **2.3 O trabalho noturno e as implicações na qualidade de vida profissional e pessoal**

Na atualidade, cada vez mais pessoas passaram a depender das benesses que os resultados do trabalho de turnos noturnos oferecem. E, assim, este tópico aponta para uma discussão dos resultados e foco de gênero, pois aponta a mulher no mercado de trabalho e as influências na vida familiar, do ponto de vista da própria mulher e da família, em razão de atuação em trabalho de turno noturno, visto que o trabalho noturno também traz maior isolamento social, em função dos horários não-normativos, repercutindo negativamente sobre a vida do trabalhador e de sua família (Cia & Barham, 2008) e, sendo assim, não pode ser desconsiderado neste estudo.

Rotenberg (2003, p. 54) aponta que “diversos aspectos da vida sócio-familiar podem facilitar ou dificultar o dia-a-dia dos trabalhadores, atuando, portanto, na tolerância ao regime de trabalho”. Neste contexto, verificam-se as implicações na qualidade de vida do trabalhador dos turnos noturnos, como dificuldades no relacionamento e na convivência familiar, esposa/maridos, filhos, amigos, etc., que, algumas vezes, o deixam isolado, conforme observa Costa (2003). Além disso, apresentam, também, queixas frequentes advindas do trabalho noturno, como os transtornos na alimentação, dificuldades de digestão, azia, dores musculares, etc. Destarte, segundo Åkerstedt e Wright Jr. (2009), fatores como claridade, barulho ou temperatura do período diurno também influenciam na vida do trabalhador, causando transtornos, visto que contraria seu relógio biológico ou ritmo circadiano, ou seja, durante o dia o trabalhador pode tentar descansar, mas o ambiente no qual está inserido, sua família, algumas vezes, não tem a sensibilidade para evitar ruídos

ou deixar cortinas

fechadas, por exemplo, para amenizar a claridade no domicílio, dificultando o repouso do trabalhador do turno noturno.

O trabalho noturno pode, também,

[...] levar a uma certa marginalização social devido à interferência entre a programação do tempo dos trabalhadores (horário de trabalho, tempo de/para o trabalho e horas de lazer) e a organizações complexas das atividades sociais, particularmente quando estas se referem a grupos de pessoas e requerem contatos regulares (COSTA, 2003, p. 85).

No tocante a gênero, observando pelo aspecto das mulheres, isso se agrava, devido ao tempo de trabalho em casa e o cuidar dos filhos (Costa, 2003). Marcondes, Rotenberg, Portela e Moreno (2003, p. 92) enfatizam que “a assimetria e a hierarquia entre os trabalhos desenvolvidos por homens e por mulheres espelham a forma desigual com que se relacionam na sociedade e, assim, o trabalho é dividido conforme a organização que permeia as relações de gênero”. Somente como mérito de exemplificação, 75% das mulheres canadenses, com filhos menores de 16 anos, participam da força de trabalho fora de casa e mulheres na faixa etária de 18 a 54 anos, 26% delas, trabalham em turno noturno (Shechter; James & Boivin, 2008).

Shechter, James e Boivin (2008) enfatizam, ainda, que as mulheres podem ter maior dificuldade em adaptação ao trabalho noturno do que os homens, visto que destacam riscos específicos do gênero feminino, como ciclo menstrual desordenado devido à mudança no ritmo circadiano, problemas de fertilidade e reprodução e, até mesmo, a ocorrência de câncer de mama. Interessante ponderar que o período diurno, por ser claro, reduz a melatonina, por reduzir a glândula pineal que participa na organização temporal dos ritmos biológicos, que, por sua vez, atua como mediadora entre o ciclo claro/escuro ambiental e os processos regulatórios fisiológicos, incluindo a regulação endócrina da reprodução, a regulação dos ciclos de atividade-reposo e sono/vigília, assim como a regulação do sistema imunológico.

Diante de exposto, o trabalho noturno poderá ter uma influência mais significativa nas mulheres do que nos homens, como estes apresentados e outros, como convívio social, atividades domésticas, forma e horário de alimentação. Entretanto, vale ressaltar que estudos também apontam que não existem diferenças

significativas entre homens e mulheres em trabalho noturno, como o realizado por Tamagawa, Lobb e Booth (2007) com policiais (homens e mulheres), cujos resultados são equivalentes entre os gêneros, no tocante ao problema de fadiga, de saúde e de insônia.

Vale destacar, ainda, que uma característica marcante do ambiente de trabalho e sua influência na questão familiar é a quantidade de tempo gasto no trabalho em relação ao tempo gasto com a família. Assim, quanto mais tempo é utilizado para o trabalho, menos tempo sobra para outros papéis, aumentando a probabilidade de conflito trabalho-família, tornando-se uma variável significativa para análise (Halbesleben & Zellars, 2008). Ainda no tocante ao aspecto familiar, Nelson e Simmons (2008) discorrem sobre a preocupação da personalidade do indivíduo, que afeta a forma como ele encara as exigências do trabalho e, portanto, como ele vivencia o estresse e o distresse, que se manifestará nos indicadores de saúde e de desempenho, ou seja, implicará na sua qualidade de vida no trabalho e no ambiente familiar.

Outro ponto considerado por DeArmond e Chen (2009), refere-se à sonolência no local de trabalho, como estressor potencial, causador do estresse ocupacional, causando impactos diferentes sobre os trabalhadores, dependendo de como uma atribuição é desenvolvida. Segundo os autores, embora algumas pessoas acreditem que o sono e a sonolência estejam primordialmente sob o controle de indivíduos, pesquisas sugerem que aspectos do trabalho e da própria vida organizacional, por exemplo, longas jornadas de trabalho ou trabalho em turno, contribuem para os problemas de sono, que influenciarão a vida social e profissional do trabalhador.

Diante do exposto, observa-se a importância do estudo das implicações da qualidade de vida do trabalhador no turno noturno, visto que, como destacam Assis e Moreno (2003), a demanda de serviços e produções torna-se, cada vez mais, ininterrupta, aumentando a necessidade de trabalhadores no período noturno. Portanto, os gestores da área de gestão de pessoas devem ter conhecimentos das necessidades desses trabalhadores, para um bom desempenho no desenvolvimento de suas atribuições organizacionais.

Existem alguns modelos clássicos de QVT, que são: modelo de Westley (1979); de Hackman e Oldham (1975); o modelo de Wether e Davis (1983); o

modelo de Nadler e

Lawler (1983); e o Modelo de Walton (1974). Ressalta-se que não foi utilizado um modelo específico, porém, com base maior nos constructos do modelo de Walton (1974): para Walton, existem oito fatores que afetam a QVT: compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; utilização e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e esforço total de vida; e relevância social da vida no trabalho.

Assim, diante do exposto, o estudo utiliza-se da combinação de diversos autores e busca analisar as variáveis do modelo de qualidade de vida no trabalho noturno, nos seguintes aspectos: perfil do trabalho, ambiente de trabalho, perfil psicossocial, saúde do trabalhador, família e entendimento do próprio trabalhador sobre qualidade de vida de colaboradores em bares, restaurantes e hotéis em cidade turística.

### 3 METODOLOGIA

Para compreender os efeitos do trabalho em turnos noturnos na qualidade de vida dos trabalhadores de bares, restaurantes e hotéis da cidade de Maceió, foi realizada uma pesquisa descritiva. A pesquisa exploratória, afirmam Triviños (2006) e Zikmund (2006), é apropriada para os primeiros estágios da investigação, quando a familiaridade, o conhecimento e a compreensão do fenômeno, por parte do pesquisador, são, geralmente, insuficientes ou inexistentes. Sobre a fase descritiva, esta é utilizada quando o propósito é a descrição de características de uma população e/ou de verificar o grau de associação entre variáveis (Mattar, 1996; Malhotra, 2001; Sampieri, Collado & Lucio, 2010). A pesquisa de campo caracterizou-se com foco quantitativo.

A população da pesquisa foram os trabalhadores noturnos de bares, restaurantes e hotéis de Maceió, sendo utilizada a amostragem por conveniência (Malhotra, 2001), que pode ser usada para pesquisa exploratória, para gerar ideias e intuições. Em razão do desconhecimento da totalidade de trabalhadores noturnos na cidade Maceió/AL (ressalta-se que os pesquisadores buscaram informações junto aos órgãos competentes na cidade, Secretaria de Estado do Turismo de Alagoas, Federação das Indústrias do Estado de Alagoas (FIEA), Sindicato de Hotéis,

Restaurantes, Bares e Similares de Alagoas (SHRBS-AL), Câmara dos Dirigentes Lojistas (CDL Maceió), etc.), utilizou-se a fórmula de população infinita para cálculo da amostragem. Ressalta-se que não se conseguiu obter informações do número de colaboradores dos estabelecimentos selecionados para a pesquisa e, assim, trabalhou-se por conveniência e com base na população infinita, por desconhecer o total de sujeitos possíveis de participar da pesquisa. Assim, 385 questionários válidos foram obtidos, o que resulta em margem de confiança de 95% e um erro amostral de 4,98%<sup>1</sup>. É importante destacar que o questionário foi aplicado pessoalmente, por pesquisadores capacitados, nos locais de trabalho dos trabalhadores do turno noturno, com autorização prévia dos gestores dos estabelecimentos citados, ou seja, nos bares, restaurantes e hotéis na cidade de Maceió.

Após o pré-teste, iniciou-se a coleta de dados, que foi realizada no período de janeiro a março de 2010, através de um questionário estruturado. Esse instrumento de coleta foi construído e aplicado, objetivando a identificação do perfil sócio-econômico dos trabalhadores no turno noturno, além da comparação sobre as práticas utilizadas nas organizações que buscam proporcionar um maior nível na qualidade de vida de seus trabalhadores, averiguar a influência desse turno de trabalho na vida social e familiar, bem como os impactos causados na saúde do trabalhador. O instrumento dividiu-se em: *dados demográficos, perfil do trabalho, ambiente de trabalho, perfil psicossocial, saúde do trabalhador e família*. O quadro, a seguir, apresenta, de forma resumida, algumas das variáveis abordadas:

---

<sup>1</sup> Calculado com o programa Estatístico STATST<sup>TM</sup> 2.0.

## QUADRO 2 - Variáveis pesquisadas

ITENS	VARIÁVEIS
Dados demográficos	Sexo; renda familiar; escolaridade; faixa etária; etc.
Perfil do trabalho	Carga horária; horas de folgas; etc.
Ambiente de trabalho	Ambiente de trabalho é seguro; jornada de trabalho é adequada; a temperatura no ambiente de trabalho é agradável; a iluminação no ambiente de trabalho é agradável, etc.
Perfil psicossocial	Sinto-me valorizado pelos companheiros no meu ambiente de trabalho; tenho minha vida pessoal/individual preservada e respeitada; possuo liberdade de expressão dentro do meu local de trabalho; tenho autoestima elevada no meu ambiente de trabalho; etc.
Saúde do trabalhador	Meu intervalo de repouso domiciliar é respeitado; o trabalho me deixa estressado; meu turno de trabalho prejudica a qualidade do sono; já tive problemas de saúde decorrentes dos turnos de trabalho; etc.
Família	Meus familiares incomodam meu repouso; participo das refeições com meus familiares diariamente; passo pouco tempo com meus familiares; possuo momentos de lazer com meus familiares e amigos; etc.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Assim, no questionário estruturado, existiram indagações em que os trabalhadores responderam através de um padrão determinado por uma Escala do tipo *Likert*. Foram acrescentadas duas questões abertas, de caráter qualitativo, buscando identificar o nível de conhecimento dos entrevistados sobre a qualidade de vida no trabalho e quais as sugestões para a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Antes de aplicar o questionário aos funcionários das empresas, buscou-se sempre contatar os responsáveis pelos estabelecimentos, de modo a esclarecer os objetivos da pesquisa e, com isso, obter a liberação para aplicar os questionários.

Os dados coletados pelos questionários foram tabulados através do *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, que possibilitou trabalhar com distribuições de frequência e tabulações simples e cruzadas. As análises possuem o objetivo de descrever as implicações gerais e específicas dos trabalhadores do turno noturno e suas influências na qualidade de vida dos trabalhadores.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Perfil dos participantes

De acordo com os resultados encontrados, pôde-se constatar que a maioria dos respondentes trabalha em restaurantes da cidade, representando 50,9% dos

entrevistados e em bares, 36,4%. Houve pouca expressividade quanto aos trabalhadores vinculados a hotéis, apenas 9,1%. Isto é explicado pela dificuldade de encontrar um estabelecimento que permitisse acesso ao interior do hotel e não apenas à recepção, o que evidencia o fato da maioria dos respondentes em hotéis ocuparem o cargo de recepcionista. No caso de restaurantes e bares, o cargo mais citado foi o de garçom.

A pesquisa realizada obteve um maior público respondente do sexo masculino, correspondendo a 66,2% da amostra. As diferenças entre homens e mulheres, no que se refere ao trabalho noturno, têm sido atribuídas a fatores culturais e não a características biológicas (Härmä, 1995). Por exemplo, a reorganização da rotina diurna entre os que trabalham à noite tende a ser mais complexa para a mulher, quando comparada ao homem, em função do papel tradicionalmente esperado das mulheres em relação ao lar e à família. Endossando essa afirmativa, constata-se que, para as mulheres, a escolha do turno está associada à conciliação do trabalho à noite com o cuidado dos filhos de dia, como mostram dados populacionais e estudos de caso (Lee, 1992). Por um lado, a combinação 'trabalhar à noite' e 'cuidar dos filhos de dia' tende a provocar um desgaste maior na trabalhadora e, por outro, a presença dos filhos de dia é um fator motivador para o ingresso no trabalho noturno.

A respeito da faixa etária, verificou-se um considerável índice de respondentes entre os 18 e 35 anos, figurando um percentual de 80,5%. Trabalhadores com mais de 35 anos correspondem a 19,5%. De acordo com esse dado, pode-se relacionar o fato de a maioria ser jovem ao estado civil no qual a opção 'solteiro' prevalece com 55,6%. No entanto, apesar dessa porcentagem significativa de solteiros, 48,83% afirmam morar com um(a) companheiro(a) e 54,8% declaram possuir de um a três filhos. Esses dados comprovam o que é constatado nas pesquisas relacionadas a matrimônio no Brasil (Greene & Rao, 2010), ou seja, o aumento na porcentagem de uniões estáveis ao longo dos anos. É importante salientar que, no estudo, a opção 'solteiro' foi considerada e tabulada a todos que se declararam assim, mesmo afirmando possuir companheiros estáveis. Questões ligadas à raça, condições socioeconômicas, lugar de residência e outros fatores têm sido oferecidas como explicações para a difundida tradição de casamento informal no Brasil (Greene & Rao, 2010).

Assim, podem-se verificar, nas tabelas a seguir, dados de uma análise bivariada, comparando o estado civil e o número de filhos e idade, por estas variáveis influenciarem no cotidiano do trabalhador do turno noturno.

**TABELA 1 - Número de filhos *versus* Estado Civil**

	Solteiro(a) (%)	Casado(a) (%)	Divorciado(a) (%)
1 a 3 filhos	36,4	<b>76,9</b>	83,3
4 a 6 filhos	3,7	4,6	0,0
Acima de 6 filhos	0,9	0,6	0,0
Não possui filhos	<b>58,8</b>	17,7	16,6

Fonte: Dados da pesquisa.

**TABELA 2 - Idade *versus* Número de filhos**

	1 a 3 filhos	Não possui filhos
18 a 25 anos	<b>20,3</b>	<b>66,0</b>
26 a 35 anos	<b>54,5</b>	<b>27,5</b>
36 a 45 anos	17,5	6,4
Acima de 45 anos	7,5	0,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Os trabalhadores, no período noturno da cidade de Maceió, possuem como característica marcante o baixo nível de escolaridade, dos quais 91,9% dos entrevistados possuem o grau de escolaridade até nível médio. Uma das possíveis causas para índices tão baixos é que uma parcela deste grupo abandona os estudos muito cedo, sem mesmo completar o ensino médio e ingressam no mercado de trabalho por conta da necessidade de obter recursos financeiros para ajudar a família ou, até mesmo, para suprir as suas necessidades básicas, como pode ser verificado, na tabela a seguir.

**TABELA 3 - Nível de Escolaridade *versus* Faixa Etária dos trabalhadores**

	18 a 25 anos (%)	26 a 35 anos (%)	36 a 45 anos (%)	Acima de 45 anos (%)
Fundamental Incompleto	<b>14,1</b>	<b>12,9</b>	<b>23,6</b>	<b>30,0</b>
Fundamental Completo	5,4	11,1	<b>14,5</b>	<b>20,0</b>



Médio Incompleto	<b>29,0</b>	<b>16,0</b>	<b>20,0</b>	5,0
Médio Completo	<b>43,9</b>	<b>50,6</b>	<b>38,1</b>	<b>30,0</b>
Superior Incompleto	6,0	6,8	0,0	10,0
Superior Completo	1,3	2,4	1,81	5,0
Especialização	0,0	0,0	1,81	0,0

Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange ao perfil econômico dos trabalhadores, é notável a predominância de um diminuto poder aquisitivo, dado que 78,2% dos respondentes possuem uma renda bruta compreendida entre R\$ 511,00 a R\$ 1.533,00<sup>2</sup>. Outra parcela dos trabalhadores, correspondente a 17,1%, é remunerada até R\$ 510,00, ou seja, recebem até menos que o mínimo previsto por lei. Ressalta-se, também, que é possível ter trabalhadores com contrato de trabalho de tempo parcial, o que não foi abordado no instrumento de coleta de dados, mas seria importante em outro estudo com este foco. Além disso, os trabalhadores do período noturno tem o direito a um adicional financeiro correspondente a 20% ao salário diurno, pelo fato de realizarem o seu trabalho em um turno convencionalmente destinado ao repouso. Destarte, um dado considerável é que 48,8% dos trabalhadores não recebem esse adicional, acarretando o não cumprimento das leis trabalhistas, o que impõe aos estabelecimentos comerciais sanções penais e, aos trabalhadores, uma redução ainda maior da renda.

Todavia, 66,8% dos trabalhadores que recebem o adicional estão satisfeitos com o mesmo. Muitos trabalhadores optam por trabalhar à noite, em decorrência do adicional supracitado, de modo a elevar a renda familiar, conforme pode ser observado na pesquisa, na qual 41,6% dos respondentes que afirmam receber o adicional financeiro classificam que ele foi o fator determinante na escolha do emprego.

## 4.2 Ambiente de trabalho

A análise do ambiente de trabalho permite verificar como os trabalhadores estão percebendo as condições físicas do local em que exercem suas atividades e

<sup>2</sup> Período da coleta de dados especificado na metodologia.

como isso interfere

na disposição para o trabalho. Para melhor compreender a percepção dos entrevistados sobre os aspectos relevantes do ambiente em que trabalham, buscou-se saber quais as opiniões dos trabalhadores acerca da segurança do trabalho, a temperatura e iluminação do ambiente, além da carga horária em que os entrevistados são submetidos diariamente e suas respectivas folgas.

No tocante à estrutura física do ambiente de trabalho, nota-se que 58,7% dos entrevistados concordam que o nível de segurança existente no ambiente de trabalho é adequado. Com relação à temperatura do ambiente, 61,6% dos respondentes estão satisfeitos. E a iluminação do ambiente obteve índice de aprovação de 88,9%.

Com a análise da carga horária em que os funcionários de bares, restaurantes e hotéis são submetidos, é possível constatar que 58,2% dos entrevistados trabalham de 8 a 10 horas por dia. O maior detalhamento desse dado permite notar que em todos os locais de trabalho existe uma predominância por essa mesma carga horária, correspondendo a 65,7% dos funcionários em bares, 51% em restaurantes e 74,2% em hotéis. Um fato considerável é que 14,5% dos entrevistados trabalham de 11 a 12 horas por dia, retratando que, em média, metade do dia é destinada para realização do seu trabalho.

Entretanto, 72,2% dos respondentes acreditam que as escalas de trabalho são bem definidas e 59% dos entrevistados acreditam que a jornada de trabalho em que são submetidos é adequada.

Quanto à folga do trabalho, 97,9% afirmam ter direito, dentre eles, 87,5% possuem um dia de descanso durante a semana, o que diverge, em sua maioria, dos demais familiares que possuem o final de semana de folga.

**TABELA 4 - Carga Horária de Trabalho *versus* Jornada de trabalho adequada**

	Discordo Totalmente (%)	Discordo (%)	Não Concordo nem Discordo (%)	Concordo (%)	Concordo Totalmente (%)
8 a 10 horas	13,3	<b>20,9</b>	9,3	34,8	21,4
11 a 12 horas	<b>30,3</b>	<b>23,2</b>	5,3	19,6	21,4

Fonte: Dados da pesquisa.

No entanto, quando se faz um cruzamento com horários superiores a 6 horas corridas, comprova-se um índice de discordância dos trabalhadores com a sua jornada de trabalho, principalmente daqueles que são submetidos a uma carga horária maior que 11 horas (tabela 4). Um dado explicitado por alguns entrevistados, durante a aplicação do instrumento de coleta de dados e que vale ser ressaltado é sobre a redução da carga horária, fato que melhoraria a qualidade de vida do trabalhador.

Com relação ao intervalo de descanso no decorrer da jornada de trabalho, é possível identificar que uma parcela dos entrevistados não o possui. Tal constatação revela o descumprimento da legislação trabalhista, pois, de acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)<sup>3</sup>, em seu artigo 71, há a determinação que *“Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.”* O parágrafo quarto deste artigo complementa, determinando que *“Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.”* Deste modo, fica claro que as organizações não estão cumprindo a legislação vigente e que os trabalhadores possuem direitos que não estão sendo atendidos.

**TABELA 5 - Carga Horária de Trabalho versus Intervalo de descanso durante a jornada de trabalho**

	Discordo Totalmente (%)	Discordo (%)	Não Concordo nem Discordo (%)	Concordo (%)	Concordo Totalmente (%)
6 a 7 horas	<b>27,4</b>	<b>25,4</b>	6,8	25,4	14,7
8 a 10 horas	<b>23,2</b>	<b>20,0</b>	8,4	22,7	25,4
11 a 12 horas	<b>46,4</b>	<b>5,3</b>	5,3	17,8	25,0

Fonte: Dados da pesquisa.

<sup>3</sup> Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Recuperado em 31 julho 2011 de <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del5452.htm)>.

Fazendo uma relação entre a carga horária de trabalho com o intervalo de descanso (Tabela 5), é notável o grande percentual de trabalhadores que não possuem descanso no decorrer do trabalho. As consequências advindas do não cumprimento dessa lei específica trazem danos para ambas as partes, seja para o trabalhador, que aumenta o nível de cansaço no trabalho não rendendo como poderia, seja para o gestor, que pode arcar com multas pelo não cumprimento da lei e indenizações para os funcionários.

Uma das prováveis razões para o surgimento de situações como essa acima citada, pode ser a falta de conhecimento das leis que envolvem o trabalho realizado em turnos noturnos. Este fato pôde ser comprovado ao solicitar que os entrevistados que indicassem se conheciam ou não as leis que regulamentam o trabalho noturno (CLT, art. 73). Como resultado, 43,1% dos entrevistados afirmaram não conhecê-la.

#### **4.3 Perfil psicossocial**

A análise do perfil psicossocial dos entrevistados fornece informações sobre como os fatores psicológicos, como, por exemplo, a motivação e o reconhecimento meritocrático, podem interferir no comportamento dos trabalhadores inseridos em seu ambiente de trabalho e nas relações com os demais companheiros de trabalho e, ainda, quais as implicações disso para o clima organizacional. Para isso, foram considerados critérios como a percepção dos funcionários sobre a sua valorização para com os demais (gestores e outros funcionários), autoestima, liberdade de expressão e valorização dos colaboradores.

Quanto à percepção dos funcionários sobre se sentir valorizado pelos companheiros de trabalho, 76,3% dos entrevistados concordaram com essa afirmação. O critério liberdade de expressão no local de trabalho retratou que 67,3% dos trabalhadores afirmam serem livres para exprimir as suas opiniões no trabalho. E, assim, com relação a essa questão, 75,3% dos trabalhadores em turnos noturnos, em Maceió, possuem elevada autoestima no trabalho.

A pesquisa abordou, ainda, informações sobre o respeito e preservação da vida pessoal dos trabalhadores. Foi identificado que 89,9% dos entrevistados afirmaram que possuem sua vida pessoal respeitada no ambiente de trabalho. Houve, ainda, a abordagem sobre o clima entre os funcionários no ambiente de

trabalho, em que 69,6% dos trabalhadores concordaram com a afirmativa de que existe um clima cordial entre os colaboradores. Baseado nessa estatística, observou-se que 59,5% chegam a participar de confraternizações com seus colegas fora do ambiente de trabalho, confirmando o clima agradável entre os companheiros. Quando indagados a respeito do intervalo de repouso domiciliar, boa parte dos entrevistados apontou ter esse momento respeitado pela empresa em que trabalham, com 81,1% de concordância.

O estudo buscou saber, ainda, se os trabalhadores realizavam atividades, além daquelas determinadas para o cargo ocupado. Como resultado, evidenciou-se que 48,8% dos trabalhadores em turnos noturnos da cidade de Maceió realizam outras atividades além daquelas pelas quais foram contratados.

Os dados colhidos revelam uma desorganização desses locais de trabalho, que não possuem as atribuições de cada funcionário bem determinadas. Entretanto, levando em consideração o tamanho da empresa, o seu foco e suas possibilidades financeiras, a presença de gestores de recursos humanos qualificados nessas organizações podem contribuir para uma melhor performance e atendimento dos anseios de seus colaboradores, tendo em vista que uma má distribuição de atividades pode causar problemas ao longo do tempo na organização, no tocante a processos e, por conseguinte, aos recursos financeiros das empresas.

#### **4.4 Relações familiares, sociais e saúde do trabalhador**

Referente ao tempo que passam com os familiares, 58,2% dos trabalhadores consideram que passam pouco tempo e, também, 55,5% não costumam participar das refeições com eles diariamente. Observa-se uma dessincronização entre os horários dos trabalhadores, que sempre estão em mudança, e dos demais, provocando uma restrição ao acompanhamento da vida de seus familiares, podendo gerar problemas de relacionamento com os filhos e o cônjuge e perturbando, também, a sua participação em atividades sociais. Entretanto, independente disso, o horário de trabalho não foi considerado motivo de discussão com os familiares por 62,3% dos respondentes e 53,8% afirmam possuir momentos de lazer com os familiares e amigos.

Em geral,

52,2% dos entrevistados consideram que o trabalho não atrapalha o convívio social, no entanto, 39,5% dos respondentes acreditam que o trabalho no turno noturno os impede de ter uma vida social adequada. Essa distância faz com que o trabalhador se restrinja somente ao trabalho e deixe de participar das relações familiares e sociais, causando um isolamento social. Deste modo, verificam-se as implicações na qualidade de vida do trabalhador do turno noturno, tendo dificuldades no relacionamento e na convivência familiares, esposa/marido, filhos, amigos, etc.

Outro problema acarretado pelo trabalho em turnos na estrutura familiar é a adaptação da família aos horários de vigília do trabalhador. Para Lourenço, Ramos & Cruz (2010), o trabalho no turno noturno altera, de forma significativa, a vida do cônjuge, uma vez que se torna necessário conciliar as tarefas domésticas com as horas de sono do trabalhador. A vida familiar também fica dificultada, devido a sua necessidade de dormir justamente no período em que as crianças fazem barulho, ocorrendo, assim, uma influência no comportamento dos filhos, os quais se veem obrigados a fazerem menos barulho e a diminuir algumas das suas atividades, ao mesmo tempo em que convivem menos com o progenitor. Tal evidência se confirma por 32,5% dos 60,0% dos entrevistados que possuem filhos, ao acreditarem que a dedicação aos mesmos é comprometida pelo horário de trabalho. Esses fatos interferem diretamente na formação da personalidade dos filhos (Batista da Silva, Nunes, Betti & Rios, 2008), visto que eles podem se tornar mais retraídos, devido à série de determinações impostas, além de possuir pouco tempo para o diálogo.

O trabalho em turnos tem sido apontado como uma contínua e múltipla fonte de problemas de saúde e de perturbações sócio-familiares. Todos esses problemas expõem o trabalhador a um comportamento individual de risco para a sua saúde e bem-estar, que poderão interferir na sua qualidade de vida e na de seus familiares, como, também, na capacidade para o trabalho.

Apesar do intervalo de repouso ser respeitado pela empresa, 53,3% dos pesquisados confirmam sentirem-se estressados com a rotina de trabalho. Isso pode ser explicado pela mudança sofrida pelo organismo, que passa a descansar durante o dia e estar alerta no período da noite. No entanto, os ritmos biológicos não se modificam instantaneamente. Esse fenômeno é conhecido como dessincronização interna. A pessoa tenta dormir de dia, mas se sente alerta: na realidade, ela precisa repousar no momento em que seu corpo se prepara para a vigília.

Embora a quantidade de horas destinada ao sono pelos pesquisados esteja dentro da média considerada suficiente para que eles despertem descansados, ou seja, de 7 a 8 horas por dia, para os trabalhadores noturnos, o tempo de sono é apontado muitas vezes como insuficiente, especialmente nos fins de semana, pois há os que não dormem durante o dia para aproveitá-lo junto à família. As interferências externas e a inversão de ritmos biológicos acabam, portanto, comprometendo, também, a qualidade do sono e isso contribui para o aumento do *stress*, prejudicando, muitas vezes, a saúde do trabalhador. Outro fator que embasa o *stress* apontado na pesquisa é a porcentagem de pessoas que afirmam alterar o humor com facilidade (43,1%). A má qualidade do sono também prejudica a produtividade no turno de trabalho, como pôde se comprovar com o índice de 49,30% dos respondentes que concordaram com esta afirmativa.

Com relação às duas questões abertas no instrumento de coleta de dados, que foram analisadas de forma simples, mas com ênfase nas informações coletadas, observou-se que, quando questionados o que seria 'qualidade de vida', destacam-se pontos como: *ambiente adequado, companheirismo, amizade, boa remuneração*, entre outras. Quando solicitados para que sugerirem 'melhoria no ambiente de trabalho', com objetivo de melhoria na qualidade, verifica-se que os colaboradores enfatizam *aumento salarial e melhor remuneração* e depois outros tópicos, como *horário fixo e de repouso adequado e cumprimento dos aspectos legais* no tocante ao regime de trabalho. Assim, verifica-se que, apesar dos trabalhadores saberem de modo geral sobre qualidade de vida, ainda enfatizam muito a questão financeira, o que se pode evidenciar como uma análise individualizada do ambiente de trabalho, ou seja, apesar do ambiente coletivo do trabalho, as pessoas ainda buscam atender suas expectativas pessoais e individuais, buscando a sua melhor qualidade de vida.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A década passada ganhou um grande espaço na sociedade e, em todo mundo, particularmente nos grandes centros urbanos, o oferecimento de serviços disponíveis muitas horas por dia, durante os dias úteis e fins de semana (Fischer, 2003), estão sendo amplamente utilizados pelas empresas e, cada vez mais, solicitados pelos consumidores. É importante evidenciar, também, que o crescente

desenvolvimento do

consumo tem provocado mudanças na interface da cadeia produtiva e na prestação de serviços. Os clientes passaram a depender, de forma progressiva, das benesses que o trabalho noturno tem a oferecer.

Percebeu-se, de acordo com os dados coletados, que, apesar dos entrevistados estarem insatisfeitos com alguns aspectos advindos do turno em que trabalham, de maneira geral, que eles percebem o trabalho noturno como algo mais benéfico do que o contrário. Apesar de possuírem, muitas vezes, salários baixos ou não serem remunerados adequadamente de acordo com as leis trabalhistas vigentes para esses casos, os indivíduos participantes do estudo sentem os impactos do turno, mas afirmam conseguir conciliar seu horário de trabalho de modo minimamente suficiente, salvo alguns aspectos específicos abordados anteriormente. O que se consegue argumentar com as respostas é que, de modo geral, os trabalhadores noturnos de Maceió estão satisfeitos.

Contudo, é importante observar que, nesta pesquisa, os entrevistados possuem nível de escolaridade baixo, o que poderia acarretar uma visão menos crítica sobre suas condições reais de trabalho, tendo em vista que boa parte afirma não cumprir seus horários de descanso no expediente, trabalhar mais do que seis horas corridas ou mesmo não receber seus adicionais noturnos. Sabe-se que, de maneira geral, quando as pessoas desconhecem seus direitos, tendem a avaliar o que recebem como suficiente ou, ainda, perceber os malefícios como menos impactantes do que são, por uma questão de sobrevivência.

Neste sentido, para pesquisas futuras sugere-se o extrapolamento da população de estudo para outras regiões do Brasil, a fim de se verificar, levando-se em conta grau de escolaridade e renda, se os demais trabalhadores de turnos noturnos no Brasil possuem visões similares. Com novos olhares, será possível traçar um comparativo para se compreender, de forma plena, tais aspectos no Brasil, trazendo benefícios nos âmbitos organizacionais, que se beneficiam quando seu colaborador está satisfeito no trabalho, nas leis vigentes, que devem sempre ser remodeladas e adaptadas aos novos contextos e, principalmente, aos próprios trabalhadores que atual no turno noturno, que precisam de qualidade de vida no trabalho e na sua vida cotidiana.

Pode-se concluir que, com base nos achados e na revisão apresentada, os fatores de qualidade de vida têm implicações na vida do trabalhador do turno



noturno nas empresas pesquisadas na cidade de Maceió, identificando, também, aceitação de suas atribuições e possibilidades em razão crescimento e companheirismo entre partes pesquisadas, como, por exemplo, como o ambiente de trabalho por influenciar de forma positiva ou negativa, devendo os gestores ficarem atentos estes anseios dos colaboradores.

Portanto, há a necessidade contínua de estudos para um melhor conhecimento desse fenômeno, o que possibilitará a adequação de novos métodos e técnicas de trabalho por parte das organizações que adotam esse tipo de jornada e, acima de tudo, a busca de melhor qualidade de vida do trabalhador, atuando no sentido de contribuir para a prevenção da sua saúde física e mental. Ressalta-se, aqui, também, que, sendo a amostra considerada não-probabilística, não se pode fazer inferências dos resultados obtidos para a toda população de trabalhadores do turno noturno da cidade de Maceió.

## REFERÊNCIAS

Abreu, M. V. & Moraes, L. F. R. (2012). A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 10(1), 84-104.

Åkerstedt, T. & Wright Jr. K. P. (2009). Sleep loss and fatigue in shift work and shift work disorder. *Sleep Medicine Clinics*, 4(2), 257-271.

Assis, M. A. A. & Moreno, C. R. C. (2003). Nutrição entre trabalhadores em turnos noturno. In Fischer, F. M.; Moreno, C. R. C.; Rotenberg, L. *Trabalho em turnos e noturnos na sociedade 24 horas*. São Paulo: Atheneu.

Barrau-Baumstarck, K.; Rebeschini, E.; Dalivoust, G.; Durand-Bruguerolle, D.; Gazazian, G. & Martin, F. (2009). Effets du type d'aménagement horaire du travail sur la qualité de vie: étude auprès de 145 agents paramédicaux des services de réanimation. *La Presse Médicale*, 38(3), 346-353.

Batista da Silva, N. C.; Nunes, C. C.; Betti, M. C. M. & Rios, K. S. A. (2008). Variáveis da família e seu impacto sobre o desenvolvimento infantil. *Temas em Psicologia*, 16(2), 215-229.

Baulk, S. D.; Fletcher, A.; Kandelaars, K.J.; Dawson, D. & Roach, G. D. (2009). A field study of sleep and fatigue in a regular rotating 12-h shift system. *Applied Ergonomics*, 40(4), 694-698.

Bonet-Porqueras, R.; Moliné-Pallarés, A.; Olona-Cabases, M.; Gil-Mateu, E.; Bonet-Notario, P.; Les-Morell, E.; Iza-Maiza, M. & Bonet-Porqueras, M. (2009). Turno

- nocturno: un factor de riesgo en la salud y calidad de vida del personal de enfermería. *Enfermería Clínica*, 19(2), 76-82.
- Campanhole, A. & Campanhole H. B. (1994). Consolidação das leis do trabalho e legislação complementar. São Paulo: Atlas.
- Cartes, O. (2009). História do Trabalho. Recuperado em 16 maio 2009 de <[http://www.guatimozin.org.br/artigos/hist\\_trabalho.htm](http://www.guatimozin.org.br/artigos/hist_trabalho.htm)>.
- Cia, F. & Barham, E. J. (2008). Trabalho noturno e o novo papel paterno: uma interface difícil. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 25(2), 213-223.
- Conway, P. M.; Campanini, P.; Sartori, S.; Dotti, R. & Costa, G. (2008). Main and interactive effects of shiftwork, age and work stress on health in an Italian sample of healthcare workers. *Applied Ergonomics*, 39(5), 630-639.
- Costa, G. (2003). Saúde e trabalho em turnos e noturno. In Fischer, F. M.; Moreno, C. R. C. & Rotenberg, L. *Trabalho em turnos e noturnos na sociedade 24 horas*. São Paulo: Atheneu.
- D'Amico, S. M. & Monteiro, J. K. (2012) Características de personalidade e qualidade de vida de gestores no rio grande do sul. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(3), 381-396.
- Davis, L. E. (1996, october). The design of jobs. *Industrial Relations*, 6(1), 21-45.
- DeArmond, S. & Chen, P. (2009). Stress ocupacional e sonolência no local de trabalho. In Rossi, A. M.; Quick, J. C. & Perrewé, P. L. (Orgs.). *Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo*. São Paulo.
- Delfino, J. D. (2009). Breve histórico do trabalho e o início da maçonaria. Recuperado em 16 maio 2009 de <<http://www.observatoriosocial.org.br/conex2/?q=node/2657>>.
- Fernandes, E. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.
- Fischer, F. M. (2003). As demandas da sociedade atual: aspectos históricos do desenvolvimento do trabalho em turnos no mundo. In Fischer, F. M.; Moreno, C. R. C.; Rotenberg, L. *Trabalho em turnos e noturnos na sociedade 24 horas*. São Paulo: Atheneu.
- Fischer, F. M. (2004). Fatores individuais e condições de trabalho e de vida na tolerância ao trabalho em turnos. In Fischer, F. M.; Moreno, C. R. C.; Rotenberg, L. *Trabalho em turnos e noturnos na sociedade 24 horas*. São Paulo: Atheneu.
- Greene, M. E. & Rao, V. (2010). A compressão do mercado matrimonial e o aumento das uniões consensuais no Brasil. Recuperado em 12 agosto 2010 de <<http://www.abep.org.br>>.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

Halbesleben, J. R. B. & Zellars, K. L. (2008). Stress e a interface trabalho-família. In Rossi, A. M.; Perrewé, P. L. & Sauter, S. (Orgs.). *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. São Paulo: Atlas.

Härmä, M. (1995). Sleepiness and shiftwork: individual differences. *Journal of Sleep Research*, 4(2), 57-61.

Lee, K. (1992). Self-reported sleep disturbances in employed women. *Sleep*, 15(6), 493-498.

Limongi-França, A. C. (1996). *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000*. Tese Doutorado em Administração - Universidade de São Paulo, São Paulo.

Limongi-França, A. C. (1997). Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*, Rio de Janeiro, 1(2), 79-83, abril/maio/jun.

Lourenço, R. A. P.; Ramos, S. I. V. & Cruz, A. G. (2010). Implicações do trabalho por turnos na vida familiar de enfermeiros: vivências dos parceiros. Recuperado em 10 agosto 2010 de <<http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0417.pdf>>.

Malhotra, N. K. (2001). *Pesquisa em marketing: uma orientação aplicada* (3. ed.). Porto Alegre: Bookman.

Marcondes, W. B.; Rotenberg, L.; Portela, L. F.; & Moreno, C. R. C. (2003). O peso do trabalho "leve" feminino à saúde. *São Paulo Em Perspectiva*, 17(2), 91-101.

Martins, M. M. (2002). *Qualidade de vida e capacidade para o trabalho dos profissionais em enfermagem no trabalho em turnos*. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Mascarenhas, A. O. & Vasconcelos, F. C. (2004). *Tecnologia na gestão de pessoas: estratégias de auto-atendimento para o novo RH*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

Mattar, F. N. (1996). *Pesquisa de marketing* (Edição Compacta). São Paulo: Atlas.

Menna-Barreto, L. (2003). Cronobiologia humana. In Fischer, F. M.; Moreno, C. R. C. & Rotenberg, L. *Trabalho em turnos e noturnos na sociedade 24 horas*. São Paulo: Atheneu.

Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organization Dynamics*, 11(3), 20-30.

- Nelson, D. L. & Simmons, B. L. (2008). Eustresse e esperança no trabalho: mapeando a jornada. In Rossi, A. M.; Perrewé, P. L.; Sauter, S. (Orgs.). *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. São Paulo: Atlas.
- Nunes, A. B. (2001). *Segurança do trabalho e gestão ambiental*. São Paulo: Atlas.
- Rodrigues, M. V. C. (1997). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis: Vozes.
- Rodrigues, V. F. (1998). Principais impactos do trabalho em turnos: um estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima. *Revista da Universidade de Alfenas*, Alfenas, 4(2), 199-207.
- Rotenberg, L. (2003). Aspectos sociais da tolerância ao trabalho em turnos e noturno, com ênfase nas questões relacionadas ao gênero. In Fischer, F. M.; Moreno, C. R. C.; Rotenberg, L. *Trabalho em turnos e noturnos na sociedade 24 horas*. São Paulo: Atheneu.
- Rotenberg, L. (2003). *Trabalho em turnos e noturnos na sociedade 24 horas*. São Paulo: Atheneu.
- Rotenberg, L.; Portela, L. B.; Marcondes, W. B.; Moreno, C. & Nascimento, C. P. (2001). Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca o dia pela noite. *Cadernos de Saúde Pública* (FIOCRUZ), Rio de Janeiro, 17(3), 639-649.
- Sampieri, R. H.; Collado, C. F. & Lucio, P. B. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad del México: McGraw Hill.
- Shechter, A.; James, F. O. & Boivin, D. B. (2008). Circadian rhythms and shift working women. *Sleep Medicine Clinics*, 3(1), 13-24, march.
- Shiraishi, G.; Hamza, M.; Tsai, J. & Muritiba, S. (1999). Qualidade de vida no trabalho – uma análise do ponto de vista dos seus gestores. *I SEMEAD Jr*, 1, 1-7.
- Tamagawa, R.; Lobb, B. & Booth, R. (2007). Tolerance of shift work. *Applied Ergonomics*, 38(5), 635-642.
- Triviños, A. N. S. (2006). *Introdução à pesquisa em ciências sociais*. São Paulo: Atlas.
- Vasconcelos, P. H.; Alves, C. E. L.; Santos, S. F. M. & Francisco, A. C. (2012). Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. *Revista de Administração e Inovação*, 9(2), 79-97.
- Walton, R. E. (1974, may-jun.). Improving the quality of work life. *Harvard business Review*, 3, 12-16.
- Werther, W.B. & Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw Hill.

Westley, W. A. (1979). Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*, 32(2), 113-123.

Zikmund, W. G. (2006). *Princípios da pesquisa de marketing*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.