



Universidade Federal de Campina Grande
Centro de Humanidades
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade
Coordenação de Estágio Supervisionado

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NOTURNO: UM ESTUDO DE
CASO EM UM BAR/RESTAURANTE DE
CAMPINA GRANDE – PB.**

STELAMARIS DO NASCIMENTO DIAS

CAMPINA GRANDE

2015

STELAMARIS DO NASCIMENTO DIAS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NOTURNO: UM ESTUDO DE
CASO EM UM BAR/RESTAURANTE DE
CAMPINA GRANDE – PB.**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof^ª. Luciene Alencar Firmo, M^ª.

CAMPINA GRANDE

2015

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Stelamaris do Nascimento Dias
Aluno

Luciene Alencar Firmo, Mestre
Professora Orientadora

Patrícia Trindade Caldas, Mestre
Coordenadora de Estágio Supervisionado

Campina Grande

2015

STELAMARIS DO NASCIMENTO DIAS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NOTURNO: UM ESTUDO DE
CASO EM UM BAR/RESTAURANTE DE
CAMPINA GRANDE – PB.**

Relatório aprovado em _____ de novembro de 2015

Luciene Alencar Firmo, Mestre
Orientadora

Maria Aldano de França, Mestre
Examinador

Lucilene Klenia Rodrigues Bandeira, Doutora
Examinador

Campina Grande

2015

*Dedico esta monografia a minha família,
pelo apoio que sempre me foi dado ao
longo destes anos de curso.*

AGRADECIMENTOS

A Deus toda minha gratidão, por ter me dado garra e força para chegar até aqui, ter me amparado nos momentos difíceis, sempre me levantando nos momentos de fraqueza, e me guiando pelo caminho nas horas incertas.

A minha família, em especial aos meus pais que sempre foram os meus maiores incentivadores, obrigada pelo carinho, pela paciência e por sempre estarem ao meu lado em todos os momentos.

A minha orientadora Prof. Luciene Alencar, por todo o empenho em me orientar, por todo o aprendizado adquirido durante esse tempo, por todo o apoio nos momentos difíceis, a você o meu muito obrigada.

Aos meus amigos, Julliermy, Rayane e Raquel que sempre estiveram comigo desde o começo do curso, foi com vocês que dividi momentos bons e também ruins durante minha formação, obrigada pelo apoio e principalmente pela amizade.

Aos respondentes desta pesquisa que gentilmente aceitaram participar deste estudo.

A todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuirão de alguma forma para a elaboração desta monografia.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo Analisar as implicações do trabalho noturno na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de trabalhadores de um Bar/Restaurante de Campina Grande – PB. Este estudo foi caracterizado como exploratório, descritivo e bibliográfico, sendo predominantemente quantitativo, mas com duas questões abertas. A população da pesquisa foram os trabalhadores do turno noturno de um Bar/Restaurante em Campina Grande, sendo utilizada uma amostragem por conveniência. A população do estudo foi de 21 funcionários noturnos, e a amostra foi de 15 respondentes. Os dados foram tabuladas no *Software* Microsoft Excel utilizando-se da distribuição de frequência. O instrumento de coleta de dados foi um questionário proposto por (ABREU, *et al.* 2011) que buscou analisar as dimensões da QVT a fim de verificar as implicações do trabalho noturno. A partir da análise dos dados foi possível identificar que no geral os trabalhadores estão satisfeitos com o seu ambiente de trabalho, visto que a empresa fornece os subsídios necessários para o bem estar do trabalhador, assim como cumpre as leis que regulamentam o trabalho noturno. As dimensões mais afetadas de acordo com os dados obtidos são a saúde do trabalhador, que é diretamente afetada pelo turno de trabalho e as relações com familiares e amigos que devido ao turno de trabalho se tornam complexas visto que os horários do trabalhador divergem com a sociedade em sua maioria.

Palavras – Chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Trabalho Noturno.

ABSTRACT

The following study had as goal, analyse the implications of the night work in the life quality at the work (LQW) of the workers from a bar/restaurant from Campina Grande – PB. That study was characterized as exploratory, descriptive and bibliographic. Being as predominantly quantitative, But with two open questions. The search population were workers from night work from a bar/restaurant from Campina Grande city. Being utilized a sampling by convenience. The study population was about 21 night staff and the sample had 15 interviewed. The datas were tabulated in the Microsoft Excel Software utilizing frequency distribution. The data collect tool was a questionnaire proposed by (ABREU, et al 2011) whose fetched analyse the LQW dimensions intending to verify the night work implications. According to the data analysis was possible indentify that on general workers are satisfied with their work environment. According that the company provides necessary aids to the selfesteem of its workers, thereby they follow the laws whose regulates night work. The most affected dimensions according to gotten datas are worker's health. Which is directly affected by work shift and relationship with their family and friends seen that the night shift became complex according that the worker's schedule diverges with society at your marjority.

Words – Key. Life quality at the work: Night Work

LISTA DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS

Tabela 1 – Sexo, Idade, Escolaridade, Estado Civil, Número de Filhos (%).....	34
Tabela 2 – Renda dos Entrevistados (%)	35
Tabela 3 - Tempo de trabalho, Carga Horária, Dias de Folga, Horas Dormidas	35
Tabela 4 – Aspectos do Ambiente de Trabalho	38
Tabela 5 – Aspectos do Perfil Psicossocial	40
Tabela 6 – Aspectos relacionados a Saúde.....	43
Tabela 7 – Aspectos relacionados as Relações Familiares e Sociais	45
Gráfico 1 – Satisfação quanto ao Adicional recebido	36
Gráfico 2 – Adicional como fator determinante.....	36
Quadro 1 – Conceitos em Qualidade de Vida no Trabalho.....	27
Quadro 2 – Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho	28

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Contextualização do Tema e Definição do Problema	12
1.2	Objetivos	13
1.2.1	Geral.....	13
1.2.2	Específicos	14
2	REFERÊNCIAL TEÓRICO	16
2.1	Trabalho: Conceito e Evolução.....	16
2.2	Trabalho em Turno.....	19
2.3	Qualidade de Vida no Trabalho	24
3	PROCEDIMENTOS METODÓLOGICOS	30
3.1	Delineamento da Pesquisa.....	30
3.2	Coleta de Dados.....	31
3.3	População e Amostra	32
3.4	Análise dos Dados	32
4	ANÁLISE DOS DADOS	33
4.1	Descrição dos Sujeitos e do Perfil de Trabalho	33
4.1.1	Identificação dos Sujeitos da Pesquisa	33
4.1.2	Perfil do Trabalho	35
4.2	Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho.....	37
4.2.1	Ambiente de Trabalho	37
4.2.2	Perfil Psicossocial	39
4.2.3	Saúde do Trabalhador	41
4.2.4	Relações Familiares e Sociais	44
4.3	Implicações do Trabalho Noturno na Qualidade de Vida no Trabalho	45
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS	49
	APÊNDICES	53

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do Tema e Definição do Problema

O trabalho sempre esteve presente na sociedade desde a antiguidade até os dias atuais. Com o passar dos tempos, foram ocorrendo diversas modificações em todo o meio e conseqüentemente as formas de trabalho se transformaram. Segundo Jesus (2011), o trabalho já não é mais visto apenas como um meio de subsistência e sim um processo multifatorial, os indivíduos trabalham para subsistência, mas trabalham também por outros fatores como prazer em exercer determinada função, sendo dessa forma uma busca pela realização pessoal e profissional. No entanto é importante destacar que o mesmo trabalho que lhe traz prazer pode ser o que lhe causa desgaste tanto físico quanto emocional.

Com a evolução do trabalho, surgiu o trabalho em turnos que não é algo recente, pois vem desde a antiguidade. De acordo com Jansen (2007), os primeiros sinais de hábitos noturnos surgem com a descoberta do fogo, esta conquista significou muito para o surgimento dos primeiros trabalhadores noturnos (pastores e sentinelas das tribos). Outro fato que explica essa evolução do trabalho diz respeito à Revolução Industrial, pois com a introdução do capitalismo houve um aumento da demanda, caracterizando um mercado cada vez mais exigente por produtos e serviços 24 horas por dia, fazendo com que essa modalidade de trabalho se tornasse mais necessária, visando a produção de bens e serviços ininterrupta, principalmente no ramo da indústria e de serviço.

O trabalho noturno passou então há estar presente na vida de muitas famílias. De acordo com a legislação brasileira o DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 da CLT (Consolidação das leis do Trabalho) Capítulo II, Seção IV, Art.73. § 2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

Essa forma de trabalho apresenta vantagens, mas também desvantagens. Rodrigues (1998), destaca que as principais vantagens do trabalho noturno são, os adicionais salariais, a possibilidade de se obter agenda mais favorável para cuidar da família ou de projetos pessoais, e o trabalho com menor supervisão e maior liberdade em termos de atitudes e ritmo de trabalho. No entanto Rodrigues (1998), destaca ainda algumas desvantagens, dentre elas o trabalho noturno pode acarretar aumento do índice de acidentes pessoais e industriais, índices menores de desempenho e

produtividade, pode trazer risco a saúde como doenças cardiovasculares, mentais entre outras, assim como custos maiores devido ao absenteísmo e rotatividade.

Sabe-se que a noite é geralmente um horário de descanso e quando há essa troca da noite pelo dia o indivíduo poderá sofrer alguns problemas tanto de ordem fisiológica como psicológica, afetando também a sua vida familiar e social, o que por consequência afetara o seu desempenho no trabalho. Dessa forma, programas que visem uma melhor qualidade de vida no trabalho tornam-se imprescindíveis a fim de minimizar os impactos que o trabalho noturno gera na vida dos trabalhadores.

De acordo com Pereira (2006), a qualidade de vida pode ser definida pela busca do equilíbrio psíquico, físico e social, onde são respeitadas as necessidades e limitações do ser humano, resultando num crescimento pessoal e profissional sem traumas.

Pazini e Stefano (2009),ressaltam que a gestão da qualidade de vida no trabalho é uma importante ferramenta para as organizações, pois é através destes programas que se consegue obter melhores resultados, almejando o bem-estar do indivíduo na organização, promovendo a satisfação no ambiente de trabalho e a retenção dos talentos nas instituições.

Vive-se em uma sociedade aonde o capital humano vem sendo cada vez mais valorizado, pois o mesmo é de fundamental importância para gerar vantagem competitiva para as organizações. Dessa forma de acordo com Siqueira (2013), as profundas transformações na sociedade e a elevada competição no ambiente dos negócios tem tornado os programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) de significativa importância para a melhoria do desempenho das empresas.

Diante do exposto, traça-se o seguinte problema de pesquisa: Quais as implicações do trabalho noturno na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de trabalhadores de um Bar/Restaurante de Campina Grande – PB.

1.2 Objetivos.

1.2.1 Geral

Analisar as implicações do trabalho noturno na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de trabalhadores de um Bar/Restaurante de Campina Grande – PB.

1.2.2 Específicos

- Identificar o perfil dos trabalhadores e do trabalho de um Bar/Restaurante de Campina Grande – PB.
- Analisar as dimensões (ambiente de trabalho, perfil psicossocial, saúde dos trabalhador e família) dos trabalhadores noturnos de um Bar/Restaurante de Campina Grande – PB.
- Verificar como o trabalho noturno interfere na qualidade de vida dos trabalhadores de um Bar/Restaurante de Campina Grande – PB.

1.3 Justificativa

De acordo com Jesus (2011), do ponto de vista acadêmico a exaustão provocada pelo serviço noturno é um fator a ser pesquisado futuramente, bem como as dificuldades relacionadas ao sono e ao descanso. A autora ressalta ainda que novos estudos contribuirão para melhorias nas condições de vida desses profissionais e a uma valorização em sentido pleno de todos os elementos que compõe uma verdadeira Qualidade de Vida no Trabalho.

Este trabalho justifica-se pela necessidade de novos estudos sobre o tema qualidade de vida no trabalho com enfoque no turno de trabalho noturno, visto que os estudos nessa área são poucos e se torna necessário conhecer melhor esse fenômeno, para que dessa forma as empresas que adotam essa jornada possam desenvolver métodos e técnicas de trabalho buscando proporcionar melhor qualidade de vida para seus trabalhadores.

Abreu *et al.* (2011), em sua obra destaca a importância de se realizar novos estudos sobre o tema em outras regiões do Brasil a fim de traçar um comparativo para se compreender de forma plena tais aspectos, trazendo benefícios nos âmbitos organizacionais.

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. (ABREU *et al.*, 2011).

Vale salientar que analisar a qualidade de vida no trabalho é imprescindível, pois de acordo com Barros (2012), a mesma é vista como uma determinante para a satisfação dos colaboradores dentro da organização, visto que é o lugar onde o indivíduo passa a maior parte de seu tempo.

Em se tratando do Trabalho em Turnos, é importante destacar que o mesmo pode acarretar problemas que refletiram tanto na vida profissional do indivíduo, como em sua vida pessoal.

O trabalho em turnos e noturno é freqüentemente apontado como possível causador de desordens fisiológicas e psicológicas e desgastes na vida social e familiar, prejudicando o profissional na sua vida, levando ao desgaste físico e mental do trabalhador, repercutindo sobre o seu desempenho produtivo e sua qualidade de vida. (RÉGIS FILHO, 1998, p. 67).

Assim, fica nítida a importância de estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em trabalhos noturnos, visto que essa modalidade acarreta alguns problemas fisiológicos e psicológicos é de fundamental importância que a empresa esteja a par disso para que assim possa desenvolver formas de diminuir esses impactos do trabalho noturno.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho: Conceito e Evolução

Na literatura há diversas definições para o termo trabalho, variados autores trabalham essa definição de forma que os conceitos apresentados se completam. De maneira geral, Oliveira (2006), Cartes (2006) e Zanardo (2010), concordam que o trabalho é uma atividade indispensável ao homem e que é através do trabalho que o indivíduo luta pela sobrevivência.

Segundo Oliveira *et al.*, (2006), o trabalho é a atividade humana por excelência, é a resposta do homem aos desafios da natureza, na luta pela sobrevivência. Sabe-se que o homem vive numa busca constante pela sobrevivência, e uma forma de prover o sustento do indivíduo e de sua família é o trabalho.

De acordo com Cartes (2006), o trabalho é uma necessidade natural e eterna da raça humana, sem a qual o homem não pode existir. Ao se falar o termo trabalho logo remete-se ao sentido econômico onde trabalhar seria a forma de o indivíduo exercer determinada atividade em prol de uma recompensa em geral na forma material.

Zanardo (2010), afirma que o trabalho é a atividade básica do homem para responder a questão da sobrevivência da espécie. Ainda segundo a autora os seres humanos trabalham para atender suas carências e para ocupar espaços sócios ambientais, pois é através do trabalho que o homem estabelece relação com a natureza e com outros homens simultaneamente, constituindo assim, a base da humanização.

Corroborando com essa ideia, Fritsch (2006, p.232), expõe que:

Existe uma estreita vinculação entre a origem da palavra trabalho e os diferentes significados que se traduziram na concretude da vida cotidiana das pessoas ao longo da história. Os significados sugerem reflexões profundas sobre a relação pessoa-trabalho, principalmente porque esta relação coloca a pessoa na condição de sujeito e ou objeto, simultaneamente. O caráter do trabalho sofre mudanças radicais de um modo de produção para outro, de uma cultura para outra e assume vários significados, nos diferentes contextos históricos: dor, dificuldade, incômodo, criação, tortura, suor, fadiga, aflição, fardo, prazer, realização e esforço rotineiro e repetitivo.

Por muito tempo o trabalho foi visto como algo não prazeroso, na mitologia grega o trabalho estava presente principalmente em formas de castigo pelos deuses aos seres humanos (AGUIAR, 2014). Na antiguidade clássica a elite ocupava-se do trabalho intelectual e o trabalho braçal era desempenhado pelos escravos obtidos nas

guerras de conquista. É sabido que o trabalho existe desde a antiguidade, e que no decorrer do tempo ele sofreu diversas mudanças e transformações.

O trabalho é tão antigo quanto o homem. Em todo o período da pré-história, o homem é conduzido, direta e amargamente, pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal. Ele caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra os seus semelhantes, tendo como instrumento as suas próprias mãos. (REIS, 2004, p. 1).

Com o passar do tempo o trabalho passou a ter diversos significados que variavam de acordo com a tradição e a época. De acordo com Jesus (2011), na tradição cristã, a Reforma Protestante fez com que o trabalho passasse a ser visto como instrumento de salvação e como forma de realizar a vontade divina. Na tradição oriental, as religiões viam o trabalho como uma atividade que harmoniza os homens com a natureza e que desenvolve o seu caráter.

Só no final da idade média que o trabalho passou a incorporar um sentido positivo, foi quando se deu valorização positiva ao trabalho, considerado, então, como um espaço de aplicação das capacidades humanas (JESUS, 2011).

Fritsch (2006), afirma que o ato de trabalhar é intrínseco a natureza humana, o trabalho segundo ela é uma categoria histórica, homens e mulheres sempre trabalharam ao longo da história, o que se modificou de tempos em tempos foram o modo de produção e as suas relações sociais.

O trabalho passou por diversos momentos em sua evolução histórica, que modificaram tanto a concepção de trabalho quanto os instrumentos utilizados. Para Cartes (2006), a humanidade tem conhecido quatro regimes diferenciados de relações de produção: comunidade primitiva, escravidão, feudalismo e capitalismo. Regimes que ao longo do tempo modificaram a forma de trabalho dos indivíduos.

De acordo com Cartes (2006), o primeiro regime é historicamente, a primeira forma que a sociedade adota a partir do momento que o homem adquire qualidades que os diferenciam dos outros seres vivos, e separa-se do mundo propriamente animal. Nesta etapa o trabalho era realizado pela força dos músculos do homem e elementos de trabalho muito rudimentares, os integrantes da comunidade estavam em condições iguais com relação aos meios de produção; ninguém podia assumir a propriedade.

No regime de escravidão a base das relações era a propriedade privada do Senhor, tanto dos meios de produção como dos trabalhadores: os escravos. Essa forma de trabalho possuía uma divisão de trabalho que dignificava a especialização e o aperfeiçoamento dos instrumentos e maior conhecimento técnico (CARTES, 2006).

De acordo com Reis (2004), a escravidão é a mais expressiva representação do trabalhador da Antiguidade. Sabe-se que o trabalho escravo castigou os trabalhadores que eram obrigados a trabalhar sem receber pelo seu trabalho além de não ter limite de esforço exercido nem de horas trabalhadas.

Sendo assim, surge uma nova formação econômica, política e social: o feudalismo. Onde a base das relações de produção é a propriedade dos senhores feudais sobre os meios de produção e, em primeiro lugar sobre a terra (CARTES, 2006). Neste regime os servos ganhavam de seus senhores a terra para cultivar e os instrumentos necessários emprestados, no entanto seu trabalho não era remunerado, sendo assim eles viviam num regime de “servos semilivres” segundo Cartes (2006).

O sistema feudal estabeleceu uma hierarquia de vassalagem entre o rei, o senhor feudal e o camponês. Este devia fidelidade ao seu senhor, recebendo dele proteção contra invasores, e retribuindo com trabalho (corvéia) e taxas sobre o uso das instalações (moinhos, celeiros) e a terra. O senhor devia fidelidade ao seu rei, que lhe dava as terras, e retribuía fazendo a guerra e pagando taxas (REIS, 2004, p. 4).

Com o passar do tempo os servos já não estavam mais satisfeitos com essa forma de trabalho e começaram a lutar pelo direito de dispor livremente dos frutos de seu trabalho. Foi então que surgiu o artesanato e em seguida as grandes empresas empregando pessoas sem o regime de servidão, neste momento um novo regime de produção surge, o capitalismo.

A crise do feudalismo é, portanto a superação do homem feudal e de suas instituições, o que acarreta por consequência a formação de um novo homem, o capitalista, e de novas relações de produção. (FERLA; ANDRADE, 2007).

O capitalismo se desenvolve com toda a sua força e cria a sua própria revolução: a revolução industrial que significou um fabuloso aumento da produção material e do rendimento do trabalho (CARTES, 2006). A partir desse novo regime o trabalhador passa a receber pelo desenvolvimento de suas atividades, no entanto seu trabalho é desenvolvido de forma precária e insalubre, chegando a ter uma jornada de trabalho de até 16 horas de acordo com (ABREU *et al.*, 2011).

O maior marco de transformação na organização social e simbólica do trabalho foi a Revolução Industrial. Nesta era, em uma concepção capitalista, o trabalho tornou-se mais valorizado e o homem, aos poucos, conseguiu sua independência e se transformou em um trabalhador livre, capaz de transformar a natureza, a matéria, em objetos apropriados para suprir suas necessidades e também vender sua força de trabalho. Com o passar dos anos, o trabalho deixou de ser individual para ser realizado de forma coletiva. (ZANARDO, 2010, p.18)

De acordo com Fritsch (2006), até a revolução industrial o homem trabalhava, prioritariamente, para promover o seu próprio sustento. Ainda segundo o autor, com

a revolução industrial o homem passa a trabalhar, principalmente, para outros, se institucionalizando o emprego. A partir daí que se dá o estabelecimento de uma relação contratual entre trabalhador e patrão.

Rodrigues (1999), afirma que ao longo da Revolução Industrial os processos de trabalho foram se modificando, passando pela produção em massa e mecanizada, mão-de-obra não especializada, trabalho com poucas aspirações profissionais, centralização do poder e autoritarismo. Com o trabalho, o homem passou a gerar mais do que suficiente para o seu próprio sustento, produzindo um excedente, fato que ocorre com maior visibilidade no modo de produção capitalista (JESUS, 2011).

O trabalho não ocupa apenas o lugar como um meio que dá recursos ao homem para adquirir os bens necessários à vida. Ele também o socializa, permitindo que o ser humano construa sua identidade, deixando marcas que a sociedade interpreta (ZANARDO, 2010).

Vale salientar que, como dito anteriormente, com o advento do capitalismo as empresas na busca por melhores rendimentos, utilizavam-se da mão de obra de forma desvirtuada, obrigando os indivíduos a trabalharem sem limite de tempo. Sendo assim surgiu a necessidade de as empresas se utilizarem de escala de trabalho em turnos.

No tópico seguinte irá se falar sobre o trabalho em turno, com enfoque no trabalho noturno, pois, de acordo com Zanardo (2010) e Regis Filho (1998) esse é o turno de trabalho que mais afeta a qualidade de vida do indivíduo, a sua capacidade para o trabalho, assim como sua satisfação e desempenho.

2.2 Trabalho em Turno

Simões *et al.* (2010), afirmam que o trabalho em turnos existe desde o início da vida social dos homens e, atualmente, além de razões tecnológicas e econômicas, os turnos estão sendo introduzidos de forma crescente, em função do atendimento à sociedade moderna. O que Moreno *et al.* (2003), chama de “Sociedade 24 horas”.

De acordo com Abreu *et al.* (2011), a forma de trabalho em turno decorre da necessidade de fornecer cobertura 24 horas às empresas e aos consumidores. Frente a essa busca por cobertura 24 horas cada vez mais pessoas passam a depender dessa forma de trabalho.

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

peças em desenvolverem tais atribuições (BARRAU-BAUMSTARCK *et al.* 2009; BAULK *et al.* 2009 *apud* ABREU, 2011).

Segundo Oliveira *et al.* (2006), o trabalho em turno é uma organização da jornada de trabalho diferente da jornada normal da maioria da população. Que segundo ele compreende a jornada de trabalho entre 7 e 18h.

Simões *et al.* (2010), define trabalho por turnos como um tipo de organização laboral que visa assegurar a continuidade da produção (de bens e/ou serviços) graças à presença de várias equipes que trabalham em tempos diferentes, num mesmo posto de trabalho.

De acordo com Pinto *et al.* (2000), há duas principais formas de trabalho em turnos. São elas:

- **Permanentes:** O trabalhador trabalha todos os dias no mesmo horário, por exemplo só durante o dia, ou à tarde, ou anoitecer, ou turno da noite.
- **Alternados ou rodíziantes:** É quando os funcionários fazem rodízios de turnos, todos devem cumprir tanto horários matutinos quanto vespertinos ou noturnos.

As autoras completam ainda que de acordo com a literatura há mais tipos de turnos. São eles:

- **Contínuo:** A produção da fábrica não cessa durante as 24hs do dia.
- **Descontínuo:** Caracteriza-se pela atividade do trabalho ser inferior a 24hs diárias dentro da empresa, podendo ter interrupção no fim de semana.

Há três razões principais que levam as empresas a adotarem a modalidade de trabalho em turno na busca por garantir a realização de suas atividades produtivas, são elas: Técnicas, econômicas e sociais. (ABREU *et al.*, 2011).

Dentre as razões técnicas, Rutenfranz (1998), aponta o fato de que certos produtos só podem ser elaborados com alta qualidade se o processo produtivo não for interrompido a cada oito ou dezesseis horas. Em relação às razões econômicas o autor faz referência ao alto custo de certas instalações industriais e atenta para o fato de que o avanço tecnológico as torna obsoletas em pouco tempo, dessa forma torna-se necessário o uso ininterrupto a fim de se obter uma produção racional e um maior aproveitamento dos equipamentos. Por fim as razões sociais, que surgem da necessidade de se atender as empresas e consumidores 24h. Como a exemplo não só a indústria, mas também o setor de serviços como hospitais, polícia, corpo de bombeiros, hotéis, bares/restaurantes etc.

Rodrigues (1999), afirma que o trabalho em turno possui vantagens para os trabalhadores, entre elas destacam-se os adicionais salariais, a possibilidade de se obter agenda mais favorável para cuidar da família ou de outros projetos pessoais como estudar, o uso de trajes menos formais e mais confortáveis, e o trabalho com menor supervisão. O autor destaca ainda que alguns trabalhadores preferem o turno da noite, pois é nesse horário em que se tornam mais produtivos e criativos, além de que neste turno há uma maior liberdade em termos de atitudes e ritmo de trabalho.

Porém essa forma de trabalho de acordo com vários autores é prejudicial ao trabalhador. O sistema de trabalho em turnos e noturno por ir contra a natureza humana, eminentemente diurna, traz prejuízos para a saúde do trabalhador tanto nos aspectos físicos e psíquicos, como emocionais e sociais (REGIS FILHO, 1998).

Regis Filho (1998), afirma que quando o trabalhador passa a dormir durante o dia e trabalhar à noite, há uma dessincronização interna dos ritmos biológicos e circadianos, fazendo com que haja conflitos de ordem social, visto que nossa cultura é predominantemente diurna. A organização temporal do trabalho em turnos e noturno causa importantes impactos no bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores (MORENO *et al.*, 2003).

Corroborando com a ideia de Regis Filho (1998), Silva *et al.* (2011), afirmam que o trabalho realizado no turno noturno provoca situações que exigem adaptação do trabalhador, uma vez que esse experimenta uma inversão do ciclo sono-vigília, ou seja, ocorre um desordenamento do ritmo circadiano porque o trabalhador realiza a atividade no momento em que o organismo se prepara para o descanso.

De acordo com Cia e Barhma (2008), o trabalho noturno pode acarretar intercorrências nos âmbitos biológico, psicológico e social da vida dos trabalhadores. Em relação aos aspectos biológicos, destacam-se insônia, irritabilidade, mau humor, obesidade, e doenças relacionadas aos sistemas gastrointestinal, cardiovascular e nervoso (RODRIGUES, 1999).

Além dos impactos biológicos, 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;BARHMA, 2008). Em relação à vida familiar, quando o indivíduo trabalha no período noturno as rotinas básicas da família são modificadas, pois o trabalhador dorme durante o dia fazendo com que ruídos tenham que ser evitados a fim de não atrapalhar o sono desta pessoa.

O trabalho noturno também costuma acarretar problemas para o funcionário participar de atividades ou responsabilidades familiares importantes, tais como realizar refeições junto com a família, dividir tarefas domésticas, acompanhar o progresso acadêmico dos filhos e participar de reuniões escolares (AKERSTEDT *et al.* 2002 *apud* CIA; BARHMA, 2008).

Os efeitos do trabalho em turnos têm merecido atenção especial, pois eles causam desorganização dos ritmos circadianos normais das funções psicofisiológicas, especialmente do ciclo sono-vigília; interferem diferentemente no desempenho e eficiência do trabalho nos diferentes turnos, com variação no risco de acidentes; dificultam a manutenção de relações adequadas com a família e extrafamiliares, com consequências na vida matrimonial, cuidados dos filhos e nas atividades sociais. Causam também a deterioração da saúde, manifesta como problemas de sono e alimentação que, ao se tornarem crônicos, transformam-se em desordens mais severas no sistema digestivo (colites, gastroduodenites, úlceras pépticas), desordens neuropsiquiátricas (fadiga crônica, ansiedade, depressão) e, provavelmente cardiovasculares (hipertensão, doenças cardíacas isquêmicas), com prejuízos nas funções hormonais e reprodutivas [...] (ZANARDO, 2010, p. 41).

Complementando a ideia de Rodrigues (1999), Jesus (2011), afirma que o trabalho noturno provoca por parte dos trabalhadores queixas frequentes no que diz respeito a transtornos na alimentação, dificuldades de digestão, azia, dores musculares etc.

De acordo com Moreno *et al.* (2003), trabalhar em horários não diurnos pode levar os trabalhadores a ter pior desempenho em suas tarefas, a expô-los a maiores riscos de acidentes de trabalho e, de forma mais acentuada, a estressores ambientais, que podem levá-los à incapacidade funcional precoce.

Para Rotenberg *et al.* (2001), o trabalho à noite está associado a um cotidiano essencialmente diferente do adotado pela comunidade em geral, no que concerne aos ritmos sociais e biológicos. Visto que as refeições com a família, os estabelecimentos comerciais e o nível de ruídos seguem os horários “normais” da sociedade, e dessa forma contribui para prejudicar o sono diurno.

Os efeitos do trabalho noturno se aplicam à vida social dos trabalhadores, bem como a de seus familiares, o que causa a sensação de exclusão social e queixas quanto a incompatibilidades de tempo para as atividades de lazer e outras necessidades sociais, como o contato com amigos. (ZANARDO, 2010, p. 45).

Segundo Moreno *et al.* (2003), diversos aspectos da vida sociofamiliar podem facilitar ou dificultar o dia-a-dia do trabalhador noturno, atuando, portanto, como fatores importantes no processo de tolerância ao regime de trabalho. Sendo assim, há toda uma rede de sociabilidade cujas características tanto podem sobrecarregar o trabalhador, como, ao contrário, levá-lo a lidar melhor com o trabalho em turnos.

No que tange ao gênero as consequências negativas do trabalho noturno se agrava em relação às mulheres. Segundo Moreno *et al.* (2003), a reorganização da rotina – com intuito de acomodar no período diurno o sono e as demais atividades que compõem sua vida – é mais complexa para as mulheres, em função do papel tradicionalmente atribuído a elas quanto à casa e à família. Em geral as mulheres dão preferência às atividades domésticas e os cuidados com os filhos em relação ao sono diurno.

Marcondes *et al.* (2003), afirma 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.

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. (SHECHTER; JAMES; BOIVIN, 2008 *apud* ABREU, 2011).

Moreno *et al.* (2003), afirma que, a divisão desigual do trabalho doméstico entre homens e mulheres nem sempre se reflete em diferentes graus de tolerância ao trabalho em turnos. Para o autor o caráter social subjacente às diferenças entre homens e mulheres fica particularmente evidente quando se analisa aspectos da vida familiar, como a presença de crianças em casa.

Sendo assim é notório que o trabalho noturno apresenta uma influência mais significativa em relação às mulheres, em se tratando principalmente do convívio social, atividades domésticas, forma e horário de alimentação (ABREU *et al.*, 2011). Visto que a mulher além de realizar o trabalho num horário não convencional que acarreta inúmeros problemas principalmente em relação à saúde, ela ainda tem que lidar com os trabalhos domésticos e no caso de quem é mãe o cuidado com os filhos.

Outro fato importante a ser destacado é a questão da idade relacionada com as condições de trabalho desses trabalhadores. Ao pesquisar sobre o envelhecimento e condições de trabalho, Bellusci e Fischer (1999), entenderam que as variáveis: idade, tempo de serviço e sexo demonstraram associação significativa com perda do índice de capacidade para o trabalho (ICT). Onde a faixa etária compreendida entre 40 e 50 anos ofereceu maior probabilidade de ter o ICT moderado ou baixo, verificou-se também que, quanto maior o tempo de serviço maior a chance de ter o ICT baixo ou

moderado, e as mulheres apresentaram 2,1 vezes mais chance de ter o ICT baixo ou moderado do que os homens.

Para Monteiro (1998), o principal fator com efeito negativo em relação a capacidade para o trabalho está mais ligada a doenças e não á faixa etária, sendo assim o melhor desempenho do índice de capacidade está relacionado ao fato de o individuo apresentar menos doenças e/ou doenças que causem menor impedimento para realização do trabalho.

Segundo Jesus (2011), é provável que exista um equilíbrio entre a capacidade dos trabalhadores e as exigências e fatores estressantes do trabalho para que não se perca a capacidade para o mesmo. Portanto, é necessária uma avaliação frequente dos agentes que desencadeiam sintomas, lesões, doenças e das melhorias das condições de trabalho.

Frente as evidências de problemas gerados pela inversão do ciclo vigília-sono e conseqüente privação do sono de trabalhadores que podem provocar maior dessincronização no sistema de temporização do organismo, Moreno *et al.* (2003), afirma que, as estratégias individuais relacionadas aos hábitos de sono são essenciais para permitir a adaptação ao trabalho em turnos.

Tendo em vista que cada indivíduo possui uma necessidade distinta de sono, onde dormir de 7 a 8 horas a cada 24 horas pode ser suficiente para um trabalhador e não para outro em que a necessidade de sono é maior, sendo assim as estratégias referentes à duração de sono dependerão das características de cada trabalhador. (MORENO *et al.*, 2003).

Frente ao exposto, é notória a importância do estudo das implicações da qualidade de vida do trabalhador no turno noturno. Pois conforme Moreno et al. (2003), vem ocorrendo um aumento da população que trabalha em turnos, em horário noturno ou em horários irregulares, na busca por atender a demanda da sociedade 24 horas. Sendo assim torna-se imprescindível que os gestores da área de pessoas tome conhecimento das carências desses trabalhadores na busca por um bom desempenho no desenvolvimento de suas atividades.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

Atualmente as organizações tem demandado mais atenção aos seus ativos intangíveis frente à importância que o mesmo tem representado. Limongi-França (2005), relata que há algumas décadas, a competitividade de várias organizações estava ligada ao tamanho e complexidade de sua estrutura física. No entanto, a

autora afirma que hoje os aspectos como o conhecimento nelas desenvolvido e mantido, sua marca e valorização no mercado, e as pessoas que nelas trabalham podem se tornar diferenciais competitivos mais importantes do que os aspectos tangíveis.

Vivemos na “Sociedade do Conhecimento” (DRUCKER, 2000), onde o capital intelectual representa um aspecto importante na busca por vantagem competitiva. Dessa forma, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passou a ser uma preocupação cada vez mais presente nas organizações (LIMONGI-FRANÇA, 2005). Visto que na busca por atingir seus objetivos organizacionais de forma eficaz e eficiente, as empresas dependem da participação e comprometimento de todas as pessoas envolvidas.

Timossi *et al.* (2010), afirma que, os procedimentos que as empresas utilizam para investir recursos no desenvolvimento e na manutenção de seu capital humano são de grande importância, já que a atenção e o cuidado com a saúde dos colaboradores podem estar diretamente relacionados ao desempenho da organização.

As empresas descobrem gradativamente que as pessoas que atuam em seu interior representam um patrimônio grandioso e decisivo para sua sobrevivência. Daí a importância que deve ser atribuída ao bem estar desses funcionários no ambiente de trabalho, como forma de alcançar benefícios para todos, especialmente para a organização, através de maior produtividade e desempenho. (MOURA, 2011, p. 17)

De acordo com Pazini e Stefano (2009), as organizações como um todo estão cada vez mais visualizando o comportamento dos seus colaboradores, preocupando-se de como o ambiente organizacional propiciará ao colaborador melhor desempenho e ganho de produtividade. Pois de acordo com os autores sabe-se que a melhoria do ambiente organizacional poderá influenciar não só o indivíduo dentro da empresa, mas também seu bem estar, enquanto pessoa, no meio familiar ou nos seus relacionamentos na sociedade.

Para Moura (2011), a satisfação do funcionário pode ser obtida e melhorada através das iniciativas propostas pela QVT, com significativas vantagens também para as organizações, tendo em vista que o colaborador satisfeito produz mais e com melhor qualidade.

Limongi-França (2004), destaca os benefícios que um programa de QVT pode trazer para a organização, são eles: ganho em escala, evolução positiva da produtividade, queda no absenteísmo e redução da rotatividade do quadro funcional.

Em relação aos colaboradores/funcionários, a autora afirma que, a qualidade de vida no trabalho oferece comprometimento, mais saúde emocional, energia e disposição, admiração, desenvolvimento pessoal e profissional, entre outros benefícios. (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Timossi *et al.* (2011), em sua obra destaca a importância de se analisar a QVT nas empresas, pois segundo o autor a investigação da QVT preocupar-se principalmente com a satisfação do colaborador em relação a inúmeros fatores, como: salário; segurança; saúde no trabalho; condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho; desenvolvimento das capacidades e múltiplas habilidades; autonomia; informação; crescimento profissional; integração social, e espaço de vida no trabalho e fora dele.

Para Galvão (2012), a qualidade de vida se dá por meio de vários fatores vivenciados pelo indivíduo, entre eles o autor destaca a satisfação com a família, com a vida social, com as atividades físicas e com o trabalho.

A qualidade de vida no trabalho, desde a década de 50 é foco de vários estudos, considerando-se um assunto de importância fundamental para as empresas, antes até do que as concepções inovadoras de gestão (MOURA, 2011)

De acordo com Limongi-França (1996), a origem do conceito de QVT ocorre a partir do momento em que se olham as pessoas como um todo, o que a autora chama de enfoque biopsicossocial, originada da Medicina Psicossomática, que propõe visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana, que divide o ser humano em partes.

Sendo assim a QVT pode contribuir no sentido de fazer com que as necessidades peculiares de cada pessoa sejam consideradas, principalmente no que se refere ao bem estar físico e mental e no relacionamento com as pessoas (MOURA, 2011).

Há inúmeras definições para o termo Qualidade de Vida no Trabalho. Para Pazini e Stefano (2009), cada teoria ou estudo complementa a outra, pois há três elementos que fundamentam a qualidade de vida: a subjetividade, a multidimensionalidade e por último, a presença de dimensões positivas caracterizadas pela mobilidade e as negativas caracterizadas pela dor.

Para Limongi-França (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho é considerada o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

Corroborando com essa ideia, Albuquerque *et al.* (1998), define a Qualidade de Vida no Trabalho como um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Pereira (2006), define Qualidade de vida no trabalho como a busca pelo equilíbrio psíquico, físico e social, onde são respeitadas as necessidades e limitações do ser humano, resultando num crescimento pessoal e profissional sem traumas.

De acordo com Massolla *et al.* (2011), a QVT inclui aspectos como bem-estar social, saúde, segurança e capacitação sendo uma poderosa arma de competitividade de mercado, melhorando o desempenho e a produtividade além do aumento da confiabilidade do cliente.

Limongi-França (1996), em sua obra elaborou um quadro de conceitos sobre QVT, segundo a autora observam-se conceitos de QVT, com os seguintes enfoques: (a) grau de satisfação da pessoa com a empresa; (b) condições ambientais gerais; (c) promoção da saúde. Esses conceitos podem ser visualizados no Quadro 1.

Quadro 1. Conceitos em Qualidade de Vida no Trabalho

Autor	Definição	Ênfase
Drucker, 1981	Avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade etc.	Responsabilidade social da empresa nos movimentos sociais, culturais e políticos.
Walton, 1973	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa.
Fernandes, 1992	Conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos, incluindo atendimento de necessidades e aspirações humanas.	Humanização do cargo.
Werther & Davis, 1983	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos, mediante análise de elementos. Organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawler, 1983	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.
Neri, A.M., 1992	Atendimento das expectativas quanto a se pensar a respeito de pessoas, trabalho e	Visão holística.

	organização, de forma	
Lippitt, 1978	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Berlanger, 1992	Melhorar as condições de trabalho, de modo a proporcionar aos indivíduos melhores condições de vida e cargos mais satisfatórios para a própria pessoa, com reflexos na produtividade.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Ginzberg et al, 1979	Experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semi-autônomo.	Posto individual de trabalho e processo decisório.
Bergeron, 1982	Aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos.	Mudança e participação com foco sociotécnico.
Camacho, 1995	Classificação de programas: orientação familiar, saúde, ambiente, contato e convívio, evolução/desenvolvimento, cultura e desligamento.	Foco motivacional: sobrevivência com dignidade, segurança, participação, auto realização e perspectiva de futuro.
Dantas, 1996	Gerência pela Qualidade Total - GQT: Utilização de 5s, diagrama de causa e efeito e procedimentos da Qualidade Total nos programas de saúde.	Foco: promoção da saúde: controle do colesterol, capacidade física e aeróbica, doenças coronárias.

FONTE: Limongi-França, 1996, p. 144-145

Ainda se tratando dos conceitos de QVT vale destacar que os mesmos passaram por diversas fases que lhe conferiram diferentes concepções ao longo do tempo. No quadro 2 pode-se observar a concepção evolutiva da Qualidade de Vida no Trabalho. (FERNANDES, 1996 *apud* JESUS, 2011).

Quadro 2: Evolução do conceito de qualidade de vida do trabalhador

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 - 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho como uma variável.
2. QVT como uma abordagem (1969 - 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 - 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargos ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.

4. QVT como um movimento (1975 - 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos - administração participativa e democracia industrial - eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 - 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como responsabilidade do Estado, da Empresa, do Trabalhador e do Sindicato (hoje e no futuro)	É responsabilidade dos atores sociais - Estado, Empresa, Trabalhadores e Sindicato - através da preocupação conjunta e o compromisso com o ambiente e a sociedade em geral, dentro de um contexto flexibilizado em decorrência das constantes mudanças.

FONTE: Fernandes, 1996 *apud* Jesus, 2011, p.40)

Frente ao exposto no Quadro 2, pode-se observar que a QVT passou por diversas concepções. Há princípio havia a preocupação de como o indivíduo reagiria aos resultados da organização, em seguida o foco passou a ser o funcionário, pois viu-se que o mesmo quem seria o responsável por melhorar de maneira geral a empresa. Na 3ª fase onde a QVT passou a ser concebida como método, o foco estava na melhoria do ambiente de trabalho assim como na busca por tornar o trabalho mais produtivo através de métodos ou técnicas que possibilitariam a obtenção de resultados satisfatórios para ambos os lados.

O quadro evolutivo traz ainda a QVT como uma ideologia, nesse sentido havia uma busca pela democratização nas relações de trabalho. Em seguida a QVT passou a ser concebida como panaceia, ou seja, ela era considerada a solução para todos os problemas da organização. Por fim a QVT passa a ser vista como responsabilidade do estado, da empresa, dos trabalhadores e dos sindicatos, devido esse envolvimento de vários seguimentos a QVT toma proporções mais abrangentes.

Segundo Moura (2011), a QVT hoje é vista de modo estratégico e apresenta condições de proporcionar bem estar ao trabalhador, e melhorar as condições das empresas em vários sentidos, a partir da qualidade do ambiente, até o crescimento da produtividade e dos lucros. Além disso, contribui para diminuir os conflitos entre empregadores e empregados, trazendo maior satisfação para toda a organização.

Frente a um mercado competitivo em que vivemos na atualidade, as empresas tem se preocupado cada vez mais com o seu capital social, visto que como dito anteriormente os conhecimentos desenvolvidos na organização vem sendo uma das coisas mais importantes para que a empresa se mantenha competitiva no mercado. Sendo assim na busca por reter seus talentos, Abreu *et al.* (2011), afirma que 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.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste tópico ira se descrever quais os procedimentos metodológicos utilizados neste trabalho. Para Andrade (2010), a metodologia é o conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca do conhecimento. Sendo assim nos sub tópicos seguintes será exposto o delineamento da pesquisa, as técnicas utilizadas na coleta de dados, a caracterização da população e amostra e por fim ira se descrever como foi feita a análise dos dados.

3.1 Delineamento da Pesquisa

O delineamento refere-se ao planejamento da pesquisa em sua dimensão mais ampla, envolvendo tanto a sua diagramação quanto a previsão de análise e interpretação dos dados (GIL 2008, p.49). Em outras palavras Gil (2008), afirma que, o delineamento considera o ambiente em que são coletados os dados, bem como as formas de controle das variáveis envolvidas.

Na elaboração deste trabalho foi realizada uma pesquisa exploratória, descritiva e bibliográfica, de natureza quantitativa. A pesquisa exploratória segundo Gil (2008, p.27), é desenvolvida com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Ainda segundo o autor esse tipo de pesquisa é realizado em especial quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis.

O objetivo primordial da pesquisa descritiva é a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL 2008, p. 28). De acordo com Vergara (2005, p.45), a pesquisa descritiva não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

A pesquisa bibliográfica afirma Gil (2008, p.50), é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Para Vergara (2005, p. 48), a pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, ou seja, o material acessível ao público em geral.

A abordagem utilizada no desenvolvimento da pesquisa é um estudo quantitativo, que de acordo com Soares (2003), está relacionada à quantificação de dados obtidos mediante pesquisa. Ainda de acordo com o autor, essa abordagem é utilizada em procedimentos descritivos, nos quais se procura descobrir e classificar a relação entre variáveis, ou seja, através dessa abordagem é possível transformar as informações obtidas na pesquisa em números a fim de possibilitar a classificação e a análise. Esta modalidade de pesquisa caracteriza-se pelo emprego da quantificação desde a coleta das informações até a análise final por meio de técnicas estatísticas (RICHARDSON,2009).

Foi adotado nesta pesquisa o estudo de caso único, pois procurou-se reunir dados importantes sobre o objeto de estudo, esclarecendo dúvidas e questões pertinentes para alcançar um conhecimento mais amplo sobre esse objeto (CHIZZOTTI, 2010). Assim, estudo de caso “não é uma escolha metodológica, mas a escolha de um objeto de estudo definido pelo interesse em casos individuais e não pelo método de pesquisa usado” (STAKE, 2000, p. 236).

3.2 Coleta de Dados

Devido à natureza quantitativa da pesquisa realizada, a forma de coleta de dados se deu através da aplicação de questionários (APÊNDICE A) seguindo o modelo de (Abreu *et al.*,2011). De acordo com Vergara (2005), o questionário se caracteriza por uma série de questões apresentadas ao respondente por escrito. Esse instrumento de coleta segundo Gil (2008), apresenta vantagens como não expor os pesquisados à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado, e garantir o anonimato das respostas.

O instrumento dividiu-se em: dados demográficos, perfil do trabalho, ambiente de trabalho, perfil psicossocial, saúde do trabalhador e família (ABREU *et al.*, 2011).

Com a aplicação dos questionários seguindo o instrumento de Abreu *et al.* (2011), buscou-se identificar o perfil socioeconômico dos trabalhadores do turno noturno, assim como fazer uma comparação em relação 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 questionário traz também duas questões abertas, na perspectiva do autor essas questões buscam 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 (ABREU *et al.*, 2011).

Foi utilizado no questionário a escala de *Likert* que de acordo com Jesus (2011), representa várias assertivas sobre um assunto, onde os entrevistados respondem se concordam ou não com as afirmações e também informam qual seu grau de concordância ou discordância.

3.3 População e Amostra

Neste tópico irá se definir a população amostral da pesquisa. Segundo Vergara (2005, p.50), a população amostral de uma pesquisa refere-se a um conjunto de elementos, neste caso pessoas, que possuem as características que serão objeto de estudo, ou seja, a população amostral é uma parte da população escolhida segundo algum critério de representatividade.

A população da pesquisa foram os trabalhadores noturnos de um Bar/Restaurante de Campina Grande, sendo utilizada a amostragem probabilística por conveniência. De acordo com Neto *et.al* (2002) a amostragem será probabilística se todos os elementos da população tiverem probabilidade conhecida, e diferente de zero, de pertencer à amostra, e a realização só será possível se a população for finita e totalmente acessível. A amostra pode ser classificada ainda quanto ao tipo por conveniência, o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam de alguma forma, representar o universo, esse tipo de amostragem é mais utilizado em estudos exploratórios onde não é requerido elevado nível de precisão (GIL 2008, p.94).

Os sujeitos da pesquisa segundo Vergara (2005, p. 53), são as pessoas que forneceram os dados que o pesquisador necessita. Nesta pesquisa os sujeitos serão os trabalhadores noturnos de um Bar/Restaurante localizado na cidade de Campina Grande. A população foi de 21 funcionários, e obteve-se uma amostra de 15 funcionários que representa 71,42% da população. O cargo de garçom foi o que obteve maior representatividade na amostra com o total de 73,33%. A pesquisa foi realizada no período de Junho a Novembro de 2015.

3.4 Análise dos Dados

Neste tópico será explicitado como os dados da pesquisa foram tratados após a coleta. As informações coletadas por meio dos questionários foram tabuladas através do Software Microsoft Excel, utilizando da distribuição de frequência com tabulações

simples. Gil (2008, p.159), afirma que a tabulação é o processo de agrupar e contar os casos que estão nas varias categorias de análise, pode ser simples e cruzada, no primeiro caso consiste na simples contagem das frequências das categorias de cada conjunto, no segundo consiste na contagem das frequências que ocorrem juntamente em dois ou mais conjuntos de categoria.

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Descrição dos Sujeitos e do Perfil de Trabalho

Neste tópico ira se descrever o perfil dos sujeitos desta pesquisa, serão abordados questões como sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade, renda, carga horária, entre outros aspectos, de forma que seja possível conhecer o perfil do individuo e do trabalho que ele executa. Ao analisar o perfil do trabalho será possível identificar aspectos como, o tempo de trabalho, a carga horária, o adicional financeiro, as folgas de trabalho e o sono do trabalhador noturno.

4.1.1 *Identificação dos Sujeitos da Pesquisa*

A pesquisa realizada obteve um maior publico respondente do sexo masculino correspondendo a 80% da amostra. Neste ponto vale salientar que de acordo com Moreno *et.al* (2003), a reorganização da rotina dos trabalhadores noturnos é mais complexa para as mulheres, em função do papel tradicionalmente atribuído a elas quanto a casa e a família, para as mulheres a realização dos trabalhos domésticos é prioridade em relação ao seu sono e descanso, principalmente em relação as que têm filhos, para muitas das trabalhadoras a escolha do turno se dá pela possibilidade que ela tem de cuidar dos filhos durante o dia e prover o sustento a noite, vale ressaltar que, se por um lado, a combinação ‘trabalhar a noite’ e cuidar dos filhos de dia tende a causar um desgaste ,maior na trabalhadora, por outro, a presença dos filhos de dia é um fator motivador para o ingresso no trabalho noturno (ABREU *et.al.*, 2011).

Em relação à faixa etária, verificou-se um considerável número de respondentes entre os 26 e 35 anos, o que nos da um percentual de 46,67%. A maioria dos respondentes são casados, com um percentual de 60%. Vale destacar que o trabalho noturno afeta não só a vida do trabalhador, mas também a vida de seu cônjuge, pois o trabalho noturno de acordo com Zanardo (2010), dificulta a manutenção de relações adequadas com a família e extrafamiliares, com consequências na vida matrimonial, cuidado dos filhos e nas atividades sociais. Corroborando com essa ideia Lourenço

(2008), afirma que o trabalhar por turnos altera de forma significativa a vida do cônjuge/parceiro, uma vez que se torna necessário conciliar as tarefas domésticas com as horas de sono do trabalhador.

Em relação ao número de filhos obteve-se que apenas 40% dos entrevistados possuem entre 1 a 3 filhos. Neste ponto vale destacar a influência do trabalho noturno 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 que trabalha por turnos (LOURENÇO, 2008).

Os trabalhadores noturnos, sujeitos da pesquisa possuem um bom nível de escolaridade onde 46,67% possuem superior incompleto, uma das possíveis causas para esse índice indica a pretensão do trabalhador em mudar a área de trabalho, ou seja, o trabalho noturno nesse caso pode ser considerado como algo temporário.

Os dados acima explicitados podem ser visualizados na tabela 1.

Tabela 1: Sexo, Idade, Escolaridade, Estado Civil, Número de Filhos(%).

Dados dos pesquisados		Frequência	Porcentagem
Sexo	Feminino	3	20%
	Masculino	12	80%
Idade	18 a 25 anos	2	13,33%
	26 a 35 anos	7	46,67%
	36 a 45 anos	6	40%
	Acima de 45 anos	0	0,00%
Escolaridade	Ensino Fundamental Incompleto	0	0,00%
	Ensino Fundamental Completo	5	33,33%
	Ensino Médio Incompleto	0	0,00%
	Ensino Médio Completo	3	13,33%
	Ensino Superior Incompleto	7	46,67%
	Ensino Superior Completo	0	0,00%
	Especialização	0	0,00%
	Mestrado	0	0,00%
Doutorado	0	0,00%	
Estado Civil	Solteiro (a)	4	13,33%
	Casado (a)	9	60%
	Divorciado (a)	2	26,67%
	Viúvo (a)	0	
Número de filhos	1 a 3 filhos	6	40%
	4 a 6 filhos	0	0,00%
	Acima de 6 filhos	0	0,00%
	Não possui filhos	9	60%

Fonte: Dados da Pesquisa

No que diz respeito ao perfil econômico dos trabalhadores noturnos, é evidente a predominância de um baixo poder aquisitivo, visto que 66,67% dos respondentes declaram possuir uma renda compreendida entre R\$ 513,00 a R\$ 1.533,00 (Ver tabela 2). Vale ressaltar que todo trabalhador noturno tem direito a um adicional financeiro que

corresponde a 20% do salário diurno, pelo fato de exercerem suas atividades em um horário que é destinado ao repouso. Quando perguntados sobre o recebimento deste adicional, 100% dos respondentes afirmaram receber o adicional.

Tabela 2: Renda dos entrevistados (%)

	Dados dos pesquisados	Frequência	Porcentagem
Renda	Até 510,00	0	0,00%
	R\$ 511,00 a 1.533,00	10	66,67%
	R\$ 1.534,00 a R\$ 3.066,00	5	33,33%
	R\$ 3.067,00 a R\$ 4.600,00	0	0,00%
	Acima de R\$ 4.600,00	0	0,00%

Fonte: Dados da Pesquisa

4.1.2 Perfil do Trabalho

No que tange o tempo de trabalho na empresa, observou-se que 57,14% dos respondentes estão na empresa num período que vai de 1 a 4 anos. Ao analisar a carga horária em que os trabalhadores do Bar/Restaurante são submetidos pode-se constatar que 86,67% trabalham entre 8 a 10 horas, cabe aqui destacar que 73,33% dos respondentes dormem de 3 a 5 horas, ou seja, a sua carga horária de trabalho é bem maior que suas horas de sono, o que por sua vez pode causar esgotamento físico, fadiga, cansaço entre tantos outros problemas decorrentes das poucas horas de sono atreladas a uma extensa carga horária de trabalho em um horário não conveniente. Visto que o organismo humano está adaptado ao trabalho durante o dia e a reconstituição das energias durante a noite (ZANARDO, 2010).

Em relação às folgas de trabalho, 100% dos respondentes afirmaram ter direito, 86,67% tem direito a um dia de folga na semana, o que em sua maioria diverge da folga de seus familiares que geralmente estão de folga nos finais de semana, e sabe-se que é no final de semana em que os Bares/Restaurantes mais tem demanda para ser atendida. Os dados acima especificados podem ser visualizados na tabela 3.

Tabela 3: Tempo de trabalho, Carga Horária, Dias de folga, Horas dormidas (%).

	Dados dos pesquisados	Frequência	Porcentagem
Tempo que trabalha a noite	1 a 4 anos	8	57,14%
	5 a 8 anos	4	28,57%
	10 a 12 anos	2	14,29%
Carga Horária de Trabalho	4 a 5 horas/dia	0	0,00%
	6 a 7 horas/dia	2	13,33%
	8 a 10 horas/dia	13	86,67%
	11 a 12 horas/dia	0	0,00%
Quantidade de dias da folga por	1 dia	13	86,67%
	2 dias	2	13,33%

semana	3 dias	0	0,00%
	4 dias	0	0,00%
Quantidade de horas dormidas diariamente	Menos de 3 horas	0	0,00%
	3 a 5 horas	11	73,33%
	6 a 8 horas	4	26,67%
	Mais de 8 horas	0	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa

A pesquisa buscou analisar se os funcionários noturnos estavam recebendo o adicional financeiro que lhes é de direito. Como resultado obteve-se que a empresa está em cumprimento com a lei visto que todos os respondentes afirmaram receber o adicional. Entretanto 53,33% se dizem insatisfeitos com o valor recebido (ver gráfico 1).

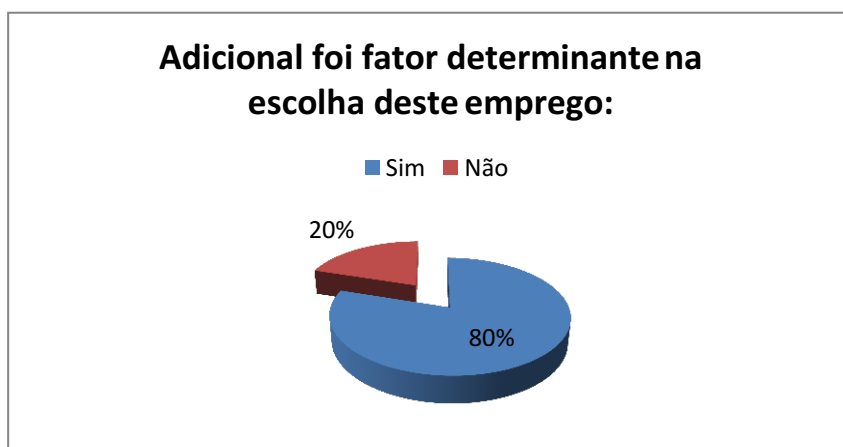
Gráfico 1: Satisfação quanto ao adicional recebido (%)



Fonte: Dados da Pesquisa

Porém 80% dos respondentes declaram que o adicional foi fator determinante (ver gráfico 2). Muitos trabalhadores optam por trabalhar a noite em decorrência do adicional supracitado, de modo a elevar a renda familiar (ABREU *et al.*, 2011), o que pode ser observado nos resultados desta pesquisa.

Gráfico 2: Adicional como fatos determinante (%)



Fonte: Dados da Pesquisa

Corroborando com essa ideia, Moreno *et al.* (2003), afirma que o trabalho noturno é quase um estilo de vida, que garante, ainda, um salário maior do que a mesma função exercida em horário comercial, e muitos brasileiros em busca de melhores salários, optam pelo trabalho noturno.

4.2 Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Para se verificar as implicações do trabalho noturno para os trabalhadores de um Bar/Restaurante em Campina Grande, buscou-se analisar as dimensões da QVT, dimensões essas que influenciam diretamente na qualidade de vida desses trabalhadores. As dimensões analisadas foram o ambiente de trabalho que visa analisar como é o ambiente em que o trabalhador está inserido, o perfil psicossocial do trabalhador que busca saber como o trabalhador se sente em relação a ele mesmo e a empresa em que está inserido, a saúde do trabalhador que objetiva saber em que aspectos o trabalho noturno influencia em sua saúde e por fim a dimensão família, onde se torna possível analisar como o trabalho noturno pode influenciar nas relações familiares e sociais do trabalhador.

4.2.1 Ambiente de Trabalho

Neste tópico analisou-se o ambiente de trabalho em que o trabalhador está inserido, onde foi possível verificar qual a percepção dos trabalhadores sobre as condições físicas do seu local de trabalho assim como analisar de que forma o ambiente interfere na sua disposição para o trabalho. Na busca por melhor compreender a percepção dos respondentes em relação aos aspectos relacionados ao seu ambiente de trabalho, buscou-se saber as opiniões dos trabalhadores em relação a aspectos como, segurança no trabalho, temperatura e iluminação do ambiente, se a jornada de trabalho é adequada, se as escalas de trabalho são bem definidas, e por fim analisar a percepção dos funcionários em relação às leis que regem o trabalho noturno.

No que tange a estrutura física do ambiente de trabalho, ouve um consenso dos respondentes, todos (100%) concordaram que o nível de segurança existente do ambiente de trabalho é adequado, quando perguntados sobre a temperatura do ambiente todos (100%) se mostraram satisfeitos, e com relação a iluminação 73,34% concordam que a iluminação no ambiente de trabalho é agradável.

Em relação às escalas de trabalho, 60% concordam que são bem definidas, e 100% afirmam que a jornada de trabalho a qual são submetidos é adequada. No que diz respeito ao intervalo de descanso durante a jornada de trabalho obteve-se um percentual

de 60% dos entrevistados que concordam que há essa pausa no trabalho destinada ao descanso.

O ambiente de trabalho influencia diretamente na qualidade de vida do trabalhador, portanto o gestor deve estar atento se oferece um ambiente agradável para que o trabalhador execute seu trabalho de forma produtiva. Visto que quanto melhor o ambiente melhor será o desempenho dos trabalhadores. Pereira (2006), afirma que a QVT envolve duas posições opostas, de um lado a reivindicação dos colaboradores, quanto ao seu bem estar e satisfação no ambiente de trabalho, e do outro o principal interesse das organizações quanto à produtividade e a qualidade de seus bens e serviços, ou seja, se uma empresa quer qualidade e competitividade ela precisa oferecer um ambiente de trabalho adequado ao trabalhador.

Ao analisar os dados da dimensão ambiente de trabalho é possível verificar que a empresa foco deste estudo, oferece um ambiente de trabalho satisfatório para seus trabalhadores, visto que em todos os aspectos até então citados houve uma porcentagem de concordância significativa. Na tabela 4 constam os dados referentes aos aspectos analisados no ambiente de trabalho.

Tabela 4: Aspectos do Ambiente de trabalho (%)

	Discordo/Discordo Totalmente (%)	Não Concordo nem Discordo (%)	Concordo/Concordo Totalmente (%)	
AMBIENTE DE TRABALHO	SEGURANÇA	0%	100%	
	JORNADA DE TRABALHO	0%	100%	
	TEMPERATURA	0%	100%	
	ILUMINAÇÃO	0%	73,34%	
	INTERVALO DE DESCANSO	0%	73,34%	
	ESCALAS BEM DEFINIDAS	26,67%	13,33%	60%
	CONHECIMENTO SOBRE AS LEIS	46,67%	6,67%	46,67%
	APLICABILIDADE DAS LEIS	13,33%	13,33%	73,33%

Fonte: Dados da Pesquisa

Ainda sobre o ambiente de trabalho buscou-se saber se os trabalhadores conheciam as leis que regulamentam o trabalho noturno, como resposta obteve-se que 46,67% dos respondentes concordavam com a afirmação, ou seja, tinha conhecimento sobre as leis, e na mesma proporção 46,67% afirmaram desconhecer as leis que regem o trabalho noturno. Entretanto quando perguntados se as leis do trabalho noturno eram aplicadas em seu local de trabalho, 73,33% dos respondentes afirmaram que sim. Isso

nos leva a refletir sobre o fato de que uma parcela que diz não conhecer as leis acredita que elas são aplicadas em seu local de trabalho.

4.2.2 *Perfil Psicossocial*

Ao analisar o perfil psicossocial dos entrevistados, é possível obter informações sobre como os fatores psicológicos, a exemplo a motivação e o reconhecimento, podem interferir no comportamento dos trabalhadores, e nas relações com os companheiros de trabalho, assim como permite analisar quais os impactos disso para o clima organizacional. A fim de se verificar a influencia dos fatores psicológicos no comportamento dos trabalhadores e no clima organizacional, buscou –se através do questionário analisar qual a percepção dos trabalhadores sobre a valorização do mesmo para com os demais, tanto gestores como outros trabalhadores, sua autoestima, liberdade de expressão, entre outros aspectos.

Em relação à percepção dos funcionários sobre se sentir valorizado pelos companheiros de trabalho, 60% dos entrevistados concordaram com essa afirmação. Em relação a se sentir valorizado pela empresa o percentual foi de 66,67%. Quando questionados sobre a liberdade de expressão no ambiente de trabalho 46,67% afirmaram serem livres para expor suas opiniões no trabalho. Ao analisarmos a autoestima dos funcionários constatou-se que apenas 40% possuem elevada autoestima no trabalho.

Para que uma empresa possa alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, precisa de pessoas motivadas, que participem ativamente das tarefas que executam e sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições (PEREIRA, 2006). Ou seja, a empresa precisa motivar seu funcionário de forma a elevar sua autoestima, e conseqüentemente um trabalhador motivado rende melhores resultados.

Analisando os dados é notório que na empresa em estudo, os trabalhadores de maneira geral se sentem motivados e valorizados, no entanto ao analisarmos a autoestima dos funcionários observa-se que a empresa não lhes proporciona incentivo suficiente para manter a maior parte de seus funcionários motivados e com boa autoestima. Segundo Zanardo (2010), as pessoas passam cerca de um terço da vida diretamente no trabalho, o que torna inevitável o fato de que o trabalho interfere com a identidade do individuo, a auto estima e a sensação de bem estar.

Além dos critérios já citados, a pesquisa abordou informações relacionadas ao respeito e preservação da vida pessoal dos trabalhadores. Ao analisar os dados foi possível verificar que 80% dos entrevistados afirmaram terem sua vida pessoal respeitada no ambiente de trabalho. Em relação ao clima entre os funcionários no

ambiente de trabalho 60% concordaram que há um clima de cordialidade entre os colaboradores. Com base neste dado pode-se observar que 40% dos funcionários afirmam não participar de confraternizações com seus colegas fora do ambiente de trabalho, o que deixa claro que entre os trabalhadores o contato e o clima de cordialidade é mais profissional, e ocorre em sua maioria apenas dentro da empresa, apenas 33,33% afirmaram se confraternizar com colegas fora do ambiente de trabalho.

A pesquisa buscou ainda saber se os trabalhadores realizavam atividades além daquelas determinadas para o cargo ocupado, onde 66,67% afirmaram realizar atividades além das estabelecidas. E em relação à quantidade de tarefas exigidas está de acordo com a carga horária do trabalho, 53,33% concordaram com essa afirmação. Ao analisar esses dados, pode-se notar que apesar de os trabalhadores realizarem tarefas além das exigidas, eles consideram que suas tarefas estão de acordo com sua carga horária.

No entanto pôde-se observar que há uma desorganização neste local de trabalho, à medida que os funcionários afirmam realizar tarefas além das exigidas ao seu cargo, o que nos leva a hipótese de que as atribuições de cada funcionário não são bem determinadas. Essa má distribuição pode acarretar problemas futuros para a empresa tanto nos processos quanto na área financeira, além é claro para o trabalhador, podendo causar problemas de saúde a partir do momento que ele se sentir sobrecarregado. Na tabela 5 constam os dados referentes aos aspectos analisados no perfil psicossocial.

Tabela 5: Aspectos do Perfil Psicossocial (%)

		Discordo/Discordo Totalmente (%)	Não Concordo nem Discordo (%)	Concordo/Concordo Totalmente (%)
PERFIL PSICOSSOCIAL	VALORIZAÇÃO PELOS COLEGAS	40%	0%	60%
	RESPEITO	6,67%	13,33%	80%
	LIBERDADE DE EXPRESSÃO	33,33%	20%	46,67%
	AUTO ESTIMA	33,33%	26,67%	40%
	CORDIALIDADE	26,67%	13,33%	60%
	CONFRATERNIZAÇÃO	40%	26,67%	33,33%
	QUANTIDADE DE TAREFAS X CARGA HORÁRIA	33,34%	13,33%	53,33%
	ATIVIDADES ALÉM DAS EXIGIDAS	26,67%	6,67%	66,67%
	VALORIZAÇÃO PELA EMPRESA	20%	13,33%	66,67%

Fonte: Dados da Pesquisa

Com base nos dados aqui apresentados fica evidente que, no geral os fatores psicológicos como, motivação e reconhecimento são bem atendidos dentro da organização, visto que, questões como valorização, tanto pelos colegas quanto pela empresa, respeito e liberdade de expressão alcançaram índices satisfatórios o que contribui para o clima organizacional visto que aspectos como cordialidade foram também evidenciados pelos trabalhadores de forma positiva.

4.2.3 *Saúde do Trabalhador*

Pesquisas demonstram que o trabalho noturno é uma fonte de muitos problemas de saúde. Abreu *et al.* (2011), afirma que os problemas decorrentes dessa forma de trabalho 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. Este tópico busca verificar como o trabalho noturno influencia na saúde dos trabalhadores, analisando aspectos inerentes a saúde que frequentemente são afetados devido a esta forma de trabalho.

No que tange o repouso domiciliar, 78,57% dos respondentes afirmaram ter o repouso domiciliar respeitado pela empresa, entretanto 92,86% afirmaram que o trabalho os deixa estressado. De acordo com Abreu *et al.* (2011), isso pode ser explicado devido a mudança que o organismo sofre, a medida que passa a descansar durante o dia e tem de estar alerta no período noturno. O que ocorre é uma dessincronização interna, devido ao fato de que o indivíduo tenta dormir durante o dia, porém se sente alerta, por que ele precisa descansar no momento em que seu corpo se prepara para a vigília.

Em relação ao turno de trabalho prejudicar a qualidade do sono, obteve-se um percentual significativo correspondendo a 92,86% dos respondentes, seguindo essa ideia 71,43% dos respondentes concordaram que a má qualidade do sono interfere em seu turno de trabalho, e 85,71% afirmaram se sentir cansado, mesmo tendo boas horas de sono, em relação à quantidade de horas destinadas ao sono 50% assegura que as horas não satisfazem a sua necessidade.

Frente aos dados apresentados pode-se afirmar que a qualidade do sono é diretamente afetada pelo trabalho noturno o que reflete na qualidade de vida do trabalhador, devido ao fato de trabalhar em um horário que o corpo está se preparando para descansar e descansar em um horário que o corpo deve estar alerta. Devido a essa peculiaridade do ser humano que em sua maioria são ativos durante o dia, e durante a noite apresentam uma maior propensão ao repouso, às mudanças que ocorrem nesse

padrão podem levar a alterações comportamentais, em especial relacionadas ao sono, o que por sua vez representa um risco para a saúde do trabalhador.

Estes efeitos do trabalho em turnos podem ainda ser observados pela dificuldade que o trabalhador tem de adormecer em horários irregulares e pela menor eficiência de sono no período diurno (ZANARDO, 2010).

Como já se viu o trabalho noturno implica em problemas inevitáveis que são inerentes a esta forma de trabalho. A saúde é uma das mais afetadas, nesta pesquisa 85,71% dos entrevistados afirmaram já ter tido problemas de saúde decorrente do turno de trabalho, em relação à prática de fazer exames médicos regulares observa-se que 42,85% dos respondentes tem esse hábito e na mesma proporção 42,85% não o faz. No que diz respeito aos hábitos alimentares 71,43% dos respondentes afirmam que seus hábitos alimentares são prejudicados em decorrência do horário de trabalho.

Isso pode ser possível devido ao fato de que ao dormir durante o dia, o indivíduo não tem horários adequados para a alimentação, e muitas vezes as refeições são substituídas por lanches. De acordo com Jesus (2011), a jornada de trabalho noturno provoca por parte dos trabalhadores queixas frequentes no que diz respeito a transtornos na alimentação, dificuldades de digestão, azia, dores musculares etc.

Ainda em relação aos problemas de saúde advindos do trabalho noturno, verificou-se que, quando perguntados se costumavam esquecer acontecimentos regularmente obteve-se um percentual de 71,43% que afirmaram esquecer acontecimentos com frequência. Em relação ao humor constatou-se que 57,14% dos respondentes costumam alterar o humor com facilidade. No que diz respeito à vida sexual, 64,29% dos respondentes afirmaram ter sua vida sexual interferida devido ao horário de trabalho.

Quando questionados sobre a ingestão de produtos/substâncias para aumentar a disposição no trabalho, obtivesse 50% para discordo e 50% para concordo, o que remete ao fato de que pelos menos metade da amostra se utiliza desse tipo de produto para se manter mais ativo durante o turno de trabalho. Frente a isso pode-se destacar que o uso de substâncias pode trazer prejuízos ao indivíduo, tanto causar mal se for usado sem prescrição, quanto futuramente fazer do trabalhador dependente deste produto/substância. Na tabela 6 constam os dados referentes aos aspectos analisados referentes à saúde do trabalhador.

Tabela 6: Aspectos da Saúde do Trabalhador

		Discordo/Discordo Totalmente (%)	Não Concordo nem Discordo (%)	Concordo/Concordo Totalmente (%)
SAÚDE DO TRABALHADOR	REPOUSO RESPEITADO	14,29%	7,14%	78,57%
	ESTRESSE	7,14%	0%	92,86%
	QUALIDADE DO SONO	7,14%	0%	92,86%
	PROBLEMAS DE SAÚDE	7,14%	7,14%	85,71%
	EXAMES MÉDICOS	42,85%	14,29%	42,85%
	HÁBITOS ALIMENTARES	28,75%	0%	71,43%
	ESQUECIMENTO	21,43%	7,14%	71,43%
	HUMOR	21,43%	21,43%	57,14%
	INGESTÃO DE SUBSTÂNCIAS	50%		50%
	CANSAÇO	14,29%	0%	85,71%
	MÁ QUALIDADE DO SONO	14,29%	14,29%	71,43%
	HORAS DORMIDAS	50%	7,14%	42,86%
	VIDA SEXUAL	21,43%	14,29%	64,29%

Fonte: Dados da Pesquisa

Com base nos dados aqui demonstrados fica evidente o quanto o trabalho noturno interfere na saúde do trabalhador, desde os problemas referentes ao sono, aos hábitos alimentares, alteração de humor, esquecimento frequente, interferência na vida sexual entre outros aspectos.

De acordo com Lisboa *et al.* (2010), as consequências biológicas decorrentes do trabalho noturno são várias, a saber: irritabilidade, dificuldade de concentração e déficit de memória, fadiga mental e física, apatia, negligência e endurecimento de atitudes individuais.

O trabalho noturno é um fator de risco para a saúde dos trabalhadores, enquadrando-se na definição de risco ocupacional, o qual é caracterizado como: uma condição ou conjunto de circunstâncias que tem o potencial de causar um efeito adverso, que pode ser: morte, lesões, doenças ou danos à saúde do trabalhador, à propriedade ou ao meio ambiente. (LISBOA *et al.*, 2010).

4.2.4 *Relações Familiares e Sociais*

Ao analisar as relações familiares e sociais é possível fazer uma ponte entre os aspectos que são consequência do trabalho noturno e o quanto eles afetam a qualidade de vida no trabalho, do trabalhador noturno. Foram analisados critérios como, o quanto o trabalho noturno afeta a relação com a família e com os amigos.

Em relação ao tempo que passam com seus familiares 57,14% dos entrevistados afirmaram passar pouco tempo com a família, e 71,43% afirmam que não costumam participar das refeições com os familiares diariamente. Há uma divergência de horários do trabalhador noturno em relação aos seus familiares, pelo fato de o trabalhador exercer suas atividades em um horário destinado ao descanso, e descansar em um horário onde seus familiares estão realizando diversas atividades. O que por sua vez provoca 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 (ABREU *et al.*, 2011).

Apesar dessa divergência 50% dos respondentes afirmaram possuir momentos de lazer com seus familiares. O que ocorre é que o trabalhador tende a em seus dias de folga tentar acompanhar a sociedade, o que o leva a constantemente modificar seu horário de dormir, de se alimentar, e de lazer em função dos seus horários de trabalho.

Entretanto 78,57% dos respondentes concordaram que o horário de trabalho já foi motivo de discussão com os familiares. De acordo com Lisboa *et al.* (2010), o trabalho noturno traz implicações de cunho social, limitando o trabalhador noturno na sua atividade de lazer e convívio com amigos e familiares, repercutindo também no aspecto psicológico.

Quando perguntados se o trabalho atrapalha seu convívio social 71,43% disseram que atrapalha, ainda em relação às relações sociais 71,43% dos respondentes afirmaram que o trabalho noturno os impede de ter uma vida social adequada. Esse dado retrata que o trabalhador noturno acaba por se restringir ao trabalho o que por consequência faz com que o mesmo deixe de participar das relações familiares e sociais, remetendo o indivíduo a um isolamento social que reflete diretamente na qualidade de vida do trabalhador noturno, causando dificuldades na convivência e no relacionamento com familiares.

Quando perguntados se os familiares respeitavam seu repouso, 50% dos respondentes afirmaram ter este momento respeitado e na mesma proporção 50% afirmaram que os familiares não respeitavam seu repouso. Quando na família tem um trabalhador noturno, é necessário modificar as rotinas básicas da casa, a fim de evitar ruídos que possam perturbar o sono diurno do indivíduo. Atividades como o uso de eletrodomésticos, barulhos associados às interações familiares, gritos e brincadeiras de crianças, assistir televisão ou ouvir rádio em alto volume (CIA *et al.*, 2008).

Em relação a dedicação aos filhos 66,67% dos respondentes afirmaram que o trabalho noturno compromete a dedicação aos filhos. Visto que no horário em que

poderia haver alguma interação entre pais e filhos, o trabalhador noturno tem de estar repousando, há essa divergência de horários que dificulta o convívio com a família. Na tabela 7 constam os dados referentes aos aspectos analisados nas relações familiares e sociais.

Tabela 7: Aspectos das Relações Familiares e Sociais

		Discordo/Discordo Totalmente (%)	Não Concordo nem Discordo (%)	Concordo/Concordo Totalmente (%)
RELAÇÕES FAMILIARES E SOCIAIS	REPOUSO RESPEITADO	50%		50%
	REFEIÇÕES DIÁRIAS COM FAMILIARES	71,43%		28,57%
	TEMPO COM FAMILIARES	35,71%	7,14%	57,14%
	MOMENTOS DE LAZER	42,68%	7,14%	50%
	HORÁRIO COMO MOTIVO DE DISCUSSÃO	21,43%		78,57%
	CONVIVIO SOCIAL	21,43%	7,14%	71,43%
	DEDICAÇÃO AOS FILHOS	22,22%		66,67%

Fonte: Dados da Pesquisa

Baseado nos dados aqui expostos fica evidente o quanto o trabalho noturno influencia a convivência do trabalhador com sua família e amigos. O cotidiano dos trabalhadores noturnos afeta tanto a sua qualidade de vida como a de seus familiares a medida que causa problemas de perturbações sócios familiares, isso pode ser comprovado quando nesta pesquisa obteve-se um índice representativo de trabalhadores que já tiveram discussões com os familiares por conta do seu turno de trabalho.

4.3 Implicações do Trabalho Noturno na Qualidade de Vida no Trabalho

Na atualidade, a necessidade de produção impõe, frequentemente, o prolongamento da jornada diária de trabalho e a manutenção de diferentes atividades profissionais dos adultos, exigindo o trabalho em turnos (Zanardo, 2010).

Como já foi dito no decorrer deste estudo o trabalho noturno possui vantagens, porém apresenta inúmeras desvantagens que afetam diretamente o trabalhador, assim como seus familiares que têm que se adaptar ao seu turno de trabalho que vai em desacordo com o ritmo normal da sociedade.

Segundo Gonçalves *et al.* (2008), a qualidade de vida no trabalho caracteriza-se por uma constante busca pelo equilíbrio entre o indivíduo e a organização, valorizando o trabalhador como ser humano e sua posição na organização.

Atualmente os gestores tem se preocupado cada vez mais com os seus trabalhadores, visto que o que garante competitividade a organização é o seu capital humano, sendo assim torna-se necessário programas de QVT, principalmente em relação aos trabalhadores noturnos que possuem todas as peculiaridades inerentes ao turno de trabalho, o que se configura em diversos problemas de saúde, emocional e psicológico.

Ao analisar as dimensões da QVT foi possível verificar que o que mais afeta os participantes da pesquisa é a dimensão saúde e família. Obteve-se que a maioria dos trabalhadores já sofreram com problemas de saúde devido ao turno de trabalho, o estresse e a má qualidade do sono foram um dos problemas mais apontados como consequência do turno de trabalho ao qual são submetidos com um percentual representativo de 92,86% cada e isso reflete diretamente na qualidade de vida no trabalho desses indivíduos, ou seja, o trabalho por ele executado o faz adoecer, causando problemas em relação ao sono, estresse, alimentação, esquecimento frequente, cansaço e etc.

O convívio com amigos e familiares foi também considerado como um dos aspectos mais afetados pelo turno de trabalho, não poder participar das refeições com a família, o turno do trabalho ter sido motivo de discussão e o convívio social ser afetado pelo trabalho foram um dos principais problemas apontados pelos trabalhadores.

O trabalho noturno de acordo com Zanardo (2010), causa a deterioração da saúde, causando problemas de sono e alimentação que, ao se tornarem crônicos, transformam-se em desordens mais severas no sistema digestivo, desordens neuropsiquiátricas e, provavelmente cardiovasculares. Em relação às mulheres pode causar prejuízos nas funções hormonais e reprodutivas, juntamente com efeitos adversos no papel materno das trabalhadoras deste turno.

Dessa forma é possível se verificar implicações na qualidade de vida do trabalhador do turno noturno, que enfrenta dificuldades no relacionamento e no convívio familiar, o que em alguns casos deixa o trabalhador isolado do convívio social, além dos problemas de saúde já mencionados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora o trabalho em turnos seja visto por muitos como a solução para se manter a produção de bens e serviços durante 24 horas, Simões *et al.* (2010), afirma que essa organização do trabalho, levando em conta, basicamente, razões técnicas e econômicas, conflita-se com os ritmos biológicos, familiares e com aqueles da comunidade, originando prejuízos para a saúde e a vida social dos trabalhadores.

De acordo com Albuquerque *et al.* (1997), toda pessoa possui potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente as condições de vida do indivíduo, ou seja, a condição de vida do trabalhador noturno reflete diretamente em sua vida, em aspectos biológicos, causando principalmente problemas de saúde decorrentes da troca de turnos, aspectos psicológicos e sociais, causando estresse, baixa auto estima, problemas de relacionamento com familiares e amigos, o que conseqüentemente pode causar um isolamento por parte do trabalhador que se vê privado de participar normalmente das atividades com a família ou amigos, entre outros.

A vida e a saúde do trabalhador é constituída a partir da dinâmica de trabalho, por vezes resultante de questões de ordem organizacional (SIMÕES *et al.*, 2010). O trabalho é intrínseco a vida do ser humano de maneira que em alguns casos durante o dia de 24 horas ao menos metade do dia é destinado ao trabalho, sendo assim, é notório o poder de influência que o trabalho tem na vida das pessoas de forma que pode afetar a saúde e bem estar do trabalhador.

Percebeu-se de acordo com os dados coletados, que os trabalhadores noturnos apresentaram maiores queixas decorrentes do trabalho em relação à saúde, os problemas mais elencados pelos trabalhadores foram em relação ao estresse, a má qualidade do sono, e a ocorrência de problemas de saúde todos relacionados ao turno de trabalho ao qual são submetidos. A análise das relações dos trabalhadores com familiares e amigos também foi representativa nesta questão, as maiores queixas foram em relação ao trabalho já ter sido motivo de discussão na família, a impossibilidade de participar das refeições e a interferência no convívio social foram esses os fatores mais destacados por eles como consequência do trabalho noturno.

O que se pode verificar com base nas respostas obtidas é que de forma geral os trabalhadores noturno do Bar/Restaurante estão satisfeitos com o seu trabalho dado que em relação ao ambiente a maioria concorda que é agradável, no entanto pode –se constatar que eles percebem e sentem os aspectos negativos decorrentes do turno de

trabalho, e que refletem em sua vida, tanto em aspectos sociais, biológicos e psicológicos.

Durante a elaboração deste trabalho pode-se elencar algumas limitações enfrentadas, vale aqui destacar que a princípio a pesquisa seria feita com uma população maior incluindo Bares/Restaurantes e Hotéis da cidade de Campina Grande, no entanto houve dificuldade de acesso a esses estabelecimentos o que dificultou a coleta de dados. Frente a isso, optou-se por diminuir o campo de pesquisa e realizar um estudo de caso em apenas um Bar/Restaurante em Campina Grande.

Neste sentido, para pesquisas posteriores sugere-se um extrapolamento da população de estudo para outros estabelecimentos e segmentos na cidade que se utilizam do trabalho noturno, a fim de verificar se os demais trabalhadores noturnos de Campina Grande possuem visões similares as encontradas neste estudo. É importante abordar a questão do trabalho noturno, pois novas abordagens contribuirão para que novos olhares possam ser lançados a essa forma de organização do trabalho, que é tão presente em diversos setores de produção de bens e serviços.

Complementando essa ideia Abreu *et al.* (2011), acredita que a partir de novas abordagens, será possível traçar um comparativo para se compreender de forma plena os aspectos do trabalho noturno e assim propiciar benefícios nos âmbitos organizacionais, nas leis vigentes e principalmente aos trabalhadores noturnos que necessitam de qualidade de vida no trabalho e no pós trabalho.

Sendo assim verifica-se a importância de estudos contínuos que possibilitem um maior conhecimento desse fenômeno a fim de que a partindo destes estudos as empresas que se utilizam desta jornada de trabalho possam desenvolver novas formas de trabalho, objetivando uma melhor qualidade de vida no trabalho para os trabalhadores noturno, buscando assim minimizar os impactos desta forma de trabalho na saúde física e mental dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABREU, N. R.; BALDANZA, R. F.; SERQUEIRA, I. F. G.; SILVA, R. A.; **Trabalho em Turnos Noturnos: Implicações na Qualidade de Vida Profissional e Pessoal dos Trabalhadores.** III Encontro de Pessoas e Relações de Trabalho, João Pessoa, 20 a 22 de Novembro de 2011.

AGUIAR, G. N.; **Terceirização em Questão: Implicações para a Classe Trabalhadora.** (Artigo apresentado ao Curso de graduação em Serviço Social) Universidade Católica de Brasília, 2014.

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão e LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** RAUSP - Revista de Administração - v. 33, n. 2. São Paulo: FEA/USP, abril/junho 1998. p. 40-51.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução a Metodologia do Trabalho Científico: Elaboração de Trabalho na Graduação.** 10 ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

BARROS, M.G.P. **Qualidade de Vida no Trabalho Estudo de Caso: Enapor, Porto da Praia** (Monografia de Licenciatura em Psicologia). Universidade Jean Piaget de Cabo Verde, 2012.

BELLUSCI, S. M.; FISCHER, F. M. **Envelhecimento funcional e condições de trabalho em servidores forenses.** Rev. Saúde Pública, v.33, n.6, p.602-609, dez. 1999.

CARTES, O.; História do Trabalho. Disponível em: <http://www.grupoescolar.com/pesquisa/historia-do-trabalho.html>. Acesso em: 18 de maio de 2015.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais.** 2 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2010.

CIA, F.; BARHAM, E. J. **Trabalho noturno e o novo papel paterno: Uma interface difícil.** Estudos de Psicologia (Campinas), v. 25, p. 213-223, 2008.

DRUCKER, P. F. **Desafios Gerenciais para o Século XXI.** 2. tiragem. São Paulo: Pioneira, 2000.

FERLA, G. B.; ANDRADE, R. B.; **A Transição do Feudalismo para o Capitalismo. Synergismus scientifica** UTFPR, Pato Branco, 2007.

FRITSCH, Rosângela. **Travessia na luz e na sombra: as trajetórias profissionais de administradores de recursos humanos – os seus percursos de formação, de trabalho e de profissionalização no âmbito da gestão de pessoas.** 2006, 454 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, 2006.

GALVÃO, H.M.; NASCIMENTO, C.A.D.; SIQUEIRA, J.O. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UM DIFERENCIAL SOCIAL E COMPETITIVO.** Faculdades Integradas Teresa D'Ávila – FATEA (Salesianas), 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6 ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, F.N.; MIRANDA, A.S.; NEVES, A.; SANTOS, L.D.C.; CHAGAS, R.S.; MATTOS, R.G.C. **A importância da Qualidade de Vida no Trabalho e suas Influências nas Relações Humanas**, 2008.

<http://www.soleis.com.br/ebooks/0-TRABALHISTA.htm> . Acesso em: 11 de maio 2015.

JANSEN, JM., et al., orgs. **Medicina da noite: da cronobiologia á prática clínica** [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2007. 340P. isbn 978-85-7541-336-4. Available from SciELO Books <http://books.scielo.org>

JESUS, T. J.; **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NOTURNO: um estudo de caso em uma empresa mineradora.** (Mestrado Profissional em Administração) Faculdades Integradas Pedro Leopoldo, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: QVT.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **INDICADORES EMPRESARIAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000.** Tese de doutorado apresentada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 1996.

LISBOA, M.T.L.; SOUZA, N.V.D.O.; SANTOS, D.M.; FERNANDES, M.C.; FERREIRA, R.E.D.S. **O Trabalho Noturno e suas repercussões na saúde do trabalhador de enfermagem.** UERJ, Rio de Janeiro, 2010.

LOURENÇO, R.A.; RAMOS, S.I.V.; CRUZ, A.G. **Implicações Do Trabalho Por Turnos Na Vida Familiar De Enfermeiros: Vivências Dos Parceiros,** 2008.

MARCONDES, W. B. **O peso do trabalho “leve” feminino à saúde.** São Paulo Em Perspectiva, v. 17, n. 2, p. 91-101, 2003.

MASSOLA, M.F.; CALDERARI, P. **Qualidade de Vida no Trabalho.** III ENCONTRO CIENTÍFICO E SIMPÓSIO DE EDUCAÇÃO UNISALESIANO, 2011.

MONTEIRO, M. S.; GOMES, J. R. **Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador: um estudo de caso.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, p. 345-353, abr.-jun. 1998.

MORENO, C.R.; FISCHER, F.M.; ROTENBERG, L. **A SAÚDE DO TRABALHADOR NA SOCIEDADE 24 HORAS.** SÃO PAULO EM PERSPECTIVA, 17(1): 34-46, 2003.

MOURA, L.L.F. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA APLICAÇÃO PRÁTICA DO MODELO DE WALTON NO CONTEXTO DE UMA EMPRESA EM PICOS – PI.** Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí – UFPI, 2011.

NETO, C.; OLIVEIRA, P.L. **Estatística.** 2.ed. Blucher. São Paulo, 2002.

OLIVEIRA, A. L.; BERTHOUD, C. M. E.; BEGLIOMINI, Â. R.; COPPOLA, R. G.; RANGEL, T. C.; **O trabalho noturno e suas repercussões na saúde e na vida cotidiana de trabalhadores metalúrgicos do Vale do Paraíba no estado de São Paulo,** 2006.

OLIVEIRA, P.M.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. **AValiação da Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho**. *RAE-eletrônica*, v. 4, n. 1, Art. 9, jan./jul. 2005.

PAZINI, M. H. ; STEFANO, S. R. . **A Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do Sistema "S"**. 2009.

PEREIRA, V. C. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/monopdf/23/V%C3%8DVIAN%20CORTINES%20PEREIRA.pdf>. Acesso em: 11 de maio 2015.

PEREIRA, V.C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Monografia apresentada na Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro, Outubro, 2006.

PINTO, P.P.; MELLO, B.C. **DISTÚRBIOS DECORRENTES DO TRABALHO EM TURNOS E NOTURNOS**. Disponível em: <http://camto.br.tripod.com/trabalhos/disttn.html>. Acesso em: 27 de maio de 2015.

REGIS FILHO, G. I. **Síndrome de mal adaptação ao trabalho em turnos: uma abordagem ergonômica**. Dissertação [Mestrado em Ergonomia] - Universidade Federal de Santa Catarina, Engenharia da Produção, Santa Catarina, Florianópolis, 1998.

REIS, J. T.; **História do Trabalho e seu conceito**. Revista Forense Eletrônica , Rio de Janeiro, v. 373, n.Doutrina, p. 652-657, 2004.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis. Vozes, 1999.

RODRIGUES, V.F. **Principais Impactos do Trabalho em Turnos: Estudo de Caso de uma Sonda de Perfuração Marítima**. 1998

ROTENBERG, L. *et al.* **Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca o dia pela noite**. Cadernos de Saúde Pública (FIOCRUZ), Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 639-649, 2001.

RUTENFRANZ, J.; KNAUTH, P.; FISCHER, F. M. **Trabalho em turnos e noturnos**. São Paulo: Hucitec, 1989.

SILVA, R.M.; BECK, C.L.C.; MAGNAGO, T.S.B.S.; CAMARGNANI, M.I.S.; TAVARES, J.P.; PRESTES, F.C. **TRABALHO NOTURNO E A REPERCUSSÃO NA SAÚDE DOS ENFERMEIROS**. Esc Anna Nery (impr.)2011 abr-jun; 15 (2):270-276.

SIMÕES, M. R. L.; MARQUES, F. C.; ROCHA, A. M. **O trabalho em turnos alternados e seus efeitos no cotidiano do trabalhador no beneficiamento de grãos**. Rev. Latino-Am. Enfermagem, nov-dez 2010.

SIQUEIRA, J. O. ; NASCIMENTO, C. A. D. ; GALVÃO, H. M. . **Qualidade de Vida no Trabalho como um Diferencial Social e Competitivo**. In: X CONVIBRA - Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2013, São Paulo. X CONVIBRA Administração, 2013.

STAKE, R. E. Qualitative Case studies. In: DENZIN, Norman K; LINCOLN, Yvonna S. **The Sage handbook of qualitative research**. London: Sage, 2000. cap. 17, p. 443-466.

TIMOSSI, L.S.; FRANCISCO, A.C.; JUNIOR, G.S.; XAVIER, A.P. **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações.** UTFPR, Ponta Grossa PR, Brasil, 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 6 ed. – São Paulo: Atlas , 2005.

ZANARDO, Marilza Delpino. **A qualidade de vida do trabalhador noturno e as relações do sono e do dia de descanso com o seu desempenho profissional.** 2010. 129f. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica, Psicossomática e Psicologia Hospitalar) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2010.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

QUESTIONÁRIO

Número: _____

I – IDENTIFICAÇÃO

1. LOCAL DE TRABALHO

Bar Hotel Restaurante Outros. Qual? _____

2. CARGO/FUNÇÃO: _____

3. SEXO Feminino Masculino

4. FAIXA ETÁRIA:

18 a 25 anos 26 a 35 anos 36 a 45 anos Acima de 45 anos

5. ESTADO CIVIL:

Solteiro(a) Casado(a) Divorciado(a) Viúvo(a)

6. FILHOS:

1 a 3 filhos 4 a 6 filhos Acima de 6 filhos Não possui filhos

7. ESCOLARIDADE:

Ensino Fundamental incompleto Ensino Fundamental completo Ensino Médio incompleto

Ensino Médio completo Ensino Superior incompleto Ensino Superior completo

Especialização Mestrado Doutorado

8. RENDA:

- até R\$ 510,00 R\$ 511,00 a R\$ 1.533,00 R\$ 1.534,00 a R\$ 3.066,00
 R\$ 3.067,00 a R\$ 4.600,00 Acima de R\$ 4.600,00

9. COM QUEM RESIDE: (Pode marcar mais de 1 opção)

- Sozinho(a) Companheiro(a) Amigos Pais Filhos Outros familiares

II – PERFIL DO TRABALHO

8. HÁ QUANTO TEMPO TRABALHA NESSE TURNO: _____

9. CARGA HORÁRIA DE TRABALHO:

- 4 a 5 horas/dia 6 a 7 horas/dia 8 a 10 horas/dia 11 a 12 horas/dia

10. RECEBE ALGUM ADICIONAL FINANCEIRO PELO TRABALHO EXECUTADO?

- Sim Não

10.1 EM CASO AFIRMATIVO, O ADICIONAL FOI O FATOR DETERMINANTE NA ESCOLHA DESTA EMPREGO?

- Sim Não Por
quê? _____

10.2 CASO A RESPOSTA PARA A QUESTÃO 10 SEJA SIM, VOCÊ SE SENTE SATISFEITO COM O ADICIONAL RECEBIDO?

- Sim Não

11. POSSUI FOLGA DO TRABALHO?

- Sim Não

11.1 EM CASO AFIRMATIVO, QUANTOS DIAS DE FOLGA POR SEMANA?

- 1 Dia 2 Dias 3 Dias 4 Dias

11. QUANTAS HORAS VOCÊ NORMALMENTE DORME DIARIAMENTE?

[] Menos de 3 horas [] 3 a 5 horas [] 6 a 8 horas [] Mais de 8 horas

III – AMBIENTE DE TRABALHO

12. PARA CADA UM DOS ASPECTOS A SEGUIR, IDENTIFIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA COM CADA UMA DELAS, CONSIDERANDO:

1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não Concordo Nem Discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5
a) Ambiente de trabalho é seguro.					
b) Jornada de trabalho é adequada.					
c) A temperatura no ambiente de trabalho é agradável.					
d) A iluminação no ambiente de trabalho é agradável					
e) Existe um intervalo de descanso durante a jornada de trabalho					
f) As escalas de trabalho são bem definidas.					
g) Conheço as leis que regulamentam o trabalho noturno.					
h) As leis do trabalho noturno são aplicadas no meu ambiente de trabalho.					

IV – PERFIL PSICOSSOCIAL

13. PARA CADA UM DOS ASPECTOS A SEGUIR, IDENTIFIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA COM CADA UMA DELAS, CONSIDERANDO:

1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não Concordo Nem Discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5
a) Me sinto valorizado(a) pelos companheiros no meu ambiente de trabalho.					
b) Tenho minha vida pessoal/individual preservada e respeitada.					
c) Posso liberdade de expressão dentro do meu local de trabalho.					
d) Tenho auto-estima elevada no meu ambiente de trabalho.					
e) Existe um clima de cordialidade entre os funcionários no meu local de trabalho.					
f) Confraternizo com os colegas de trabalho fora do ambiente de trabalho.					
g) A quantidade de tarefas exigidas está de acordo com minha carga horária de trabalho.					
h) Realizo outras atividades além daquelas atribuídas para o meu cargo.					
i) É uma organização que valoriza os funcionários.					

V – SAÚDE DO TRABALHADOR

14. PARA CADA UM DOS ASPECTOS A SEGUIR, IDENTIFIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA COM CADA UMA DELAS, CONSIDERANDO:

1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não Concordo Nem Discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5
a) Meu intervalo de repouso domiciliar é respeitado.					
b) O trabalho me deixa estressado(a).					
c) Meu turno de trabalho prejudica a qualidade do sono.					
d) Já tive problemas de saúde decorrentes dos turnos de trabalho.					
f) Faço exames médicos de rotina.					
g) Minha condição de trabalho prejudica meus hábitos alimentares.					
h) Costumo esquecer acontecimentos regularmente.					
i) Meu humor se altera com facilidade.					
j) Costumo ingerir produtos/substâncias que aumentam a minha disposição para o trabalho.					
k) Sinto-me cansado(a) mesmo tendo boas horas de sono.					
l) A má qualidade do sono prejudica meu turno de trabalho.					
m) A quantidade de horas destinadas ao sono satisfaz minha necessidade.					
n) O horário do meu trabalho interfere na minha vida sexual.					

VI – FAMÍLIA

15. PARA CADA UM DOS ASPECTOS A SEGUIR, IDENTIFIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA COM CADA UMA DELAS, CONSIDERANDO:

1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não Concordo Nem Discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5
a) Meus familiares incomodam meu repouso.					
b) Participo das refeições com meus familiares diariamente.					
c) Passo pouco tempo com meus familiares.					

d) Possuo momentos de lazer com meus familiares e amigos.					
e) Meu horário de trabalho já foi motivo de discussões com meus familiares.					
f) Meu horário de trabalho atrapalha meu convívio social.					
g) A dedicação aos meus filhos é comprometida pelo horário de trabalho.					

Caso não possua filhos, não marque esta última opção.

16. PARA VOCÊ, O QUE É QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO?

17. QUE SUGESTÕES VOCÊ DARIA PARA MELHORAR A QUALIDADE DE VIDA NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO?

Obrigado(a) pela colaboração!