

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

MARILZA DELPINO ZANARDO

**A qualidade de vida do trabalhador
noturno e as relações do sono e do dia de
descanso com o seu desempenho
profissional**

Doutorado em Psicologia Clínica

**São Paulo
2010**

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

MARILZA DELPINO ZANARDO

**A qualidade de vida do trabalhador
noturno e as relações do sono e do dia de
descanso com o seu desempenho
profissional**

Tese apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutora em Psicologia Clínica (Núcleo de Psicossomática e Psicologia Hospitalar), sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Edna M. S. Peters Kahhale.

**São Paulo
2010**

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/ Marilza Delpino Zanardo – São Paulo, 2010.
129f.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Edna Maria S. Peters Kahhale.
Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – São Paulo, SP

1. Desempenho Profissional 2. Qualidade de Vida 3. Trabalhador Noturno I. Kahhale, Edna Maria S. Peters II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo III. Título.

MARILZA DELPINO ZANARDO

**A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR NOTURNO E AS
RELAÇÕES DO SONO E DO DIA DE DESCANSO COM O SEU
DESEMPENHO PROFISSIONAL**

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Edna Maria S. Peters Kahhale
(Orientadora)

Prof.^a Dr.^a Ceres Alves de Araújo

Prof.^a Dr.^a Maria de Fátima Belancieri

Prof. Dr. Arnaldo J. M. Nogueira

Prof. Dr. Roberto Heloani

Às vezes fazemos escolhas na vida que nos impõe certas condições, certas renúncias e não posso deixar de dizer que, nesses cinco anos dedicados ao doutorado, me foram ofertados pela pessoa com quem divido minhas conquistas: a compreensão, a tolerância, o companheirismo, a parceria e, acima de tudo, a PACIÊNCIA.

A você, meu amor, MARCOS FERNANDO ZANARDO, deixo aqui meu carinho e agradecimento!

Ao meu querido pai,

CAETANO DELPINO (*in memoriam*)

Pela lição de vida;

Pela riqueza que me deixou;

Pela essência que hoje sou;

Que pena que não ficou;

Para colher o que plantou;

Pois tão cedo me deixou!!!

À minha família e à família do meu marido que me deram suporte por todo esse período de grande investimento na realização de mais um objetivo, o meu eterno reconhecimento!!!

AGRADECIMENTOS

A Deus,
por me dar saúde para fazer tudo que tenho feito em minha vida, pelas oportunidades, por colocar pessoas maravilhosas em meu caminho e por me dar força e sabedoria para prosseguir até o final desta etapa.

À minha mãe,
companheira de todas as horas, que sempre torceu pelo meu sucesso, amparando e acreditando nas minhas ações. Obrigada por suas orações.

A meu marido, MARCOS,
pelo companheirismo, pela amizade e por estar ao meu lado em todos os momentos, aguentando minha ausência, mesmo que presente.

À minha orientadora, Prof.^a Dr.^a EDNA MARIA S. PETERS KAHHALE,
meu muito obrigada. Primeiramente, por me selecionar, acreditando no meu potencial. Agradeço por suas orientações, pois sem elas o objetivo deste estudo não teria sido alcançado.

Aos amigos, CREUSA, ROSELAINÉ, GERSON, MARCELO e THELMA,
que não mediram esforços para contribuir cada um com o seu talento em todas as etapas deste estudo.

Aos meus alunos do curso de Psicologia da Universidade do Sagrado Coração,
que foram meus companheiros na coleta de dados.

À minha sempre e grande amiga MARIA DE FÁTIMA BELANCIERI,
pelo incentivo, apoio, troca de experiência e pelos valiosos conhecimentos compartilhados.

À TIA OFÉLIA
que com seu jeitinho amável, sempre me apoiou e me motivou a concluir este trabalho, dizendo: "Você vai conseguir!".

A todos os AMIGOS,
que sempre me incentivaram e acreditaram em mim; que dividiram comigo as alegrias e dificuldades vivenciadas durante este trabalho e por isso fazem parte desta realização.

Em particular a todos os trabalhadores noturnos,
que gentilmente aceitaram participar deste estudo, respondendo os imensos questionários.

À Marly R. Mendes Fernandes, que incansavelmente realizou várias leituras, me auxiliando na melhor apresentação gramatical e na formatação mais adequada.

À Prof.^a Yara G. de Castro, pela dedicação no tratamento estatístico dos numerosos dados deste estudo.

Se queres colher em três anos, planta trigo; se queres colher em dez anos, planta uma árvore, mas se queres colher para sempre, desenvolve o homem.

Provérbio chinês

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. 129 f. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica, Psicossomática e Psicologia Hospitalar) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

RESUMO

Este estudo refere-se à Qualidade de Vida do Trabalhador noturno e as relações do sono e do dia de descanso com o seu desempenho profissional, norteado pelo objetivo: investigar se a alteração do ciclo circadiano (dormir de dia e trabalhar à noite) impede que os fatores de proteção da atividade laboral cumpram sua função. Para a coleta dos dados, utilizou-se: questionário sociodemográfico e condições de trabalho; questionário sobre as condições do sono do trabalhador; questionário sobre o dia de descanso; escala de qualidade de vida (WHOQOL-Bref) e Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT). O perfil sociodemográfico dos participantes caracterizou-se por uma maioria de adultos jovens masculinos (20 a 39 anos), casados, com escolaridade equivalente ao Ensino Médio, com filhos, tempo de trabalho no período noturno de até oito anos; o dia de descanso/lazer diferia do sábado e domingo, costumavam dormir entre 5h00 e 8h00 e após as 8h00, acordavam entre 13h00 e 17h00, tinham até seis horas de sono. Percebiam sua Qualidade de Vida e saúde como boa, tinham uma diferenciação mínima entre os quatro domínios da QV, cujo domínio psicológico teve uma pequena vantagem entre os demais. O ICT foi bom, havendo uma relação entre a qualidade de vida e a capacidade para o trabalho. O ICT melhor foi o apresentado por aqueles que dormiam mais cedo, acordavam após as 17h00 e tinham mais de nove horas de sono. Não houve diferença entre os gêneros nos quesitos ICT e QV. Os solteiros com filhos apresentaram a categoria ICT melhor que os casados com filhos, porém, os casados com filhos tinham QV melhor que solteiros com filhos. A partir de correlações e organização por similaridades obteve-se três agrupamentos: **Núcleo 1: “Cadê eu?”**, formado por 84 sujeitos masculinos (40 a 49 anos), casados, que moravam com a família que constituíram. Tinham o Ensino Médio e trabalhavam no período noturno por um período maior que 8 anos. **Núcleo 2: “Decadentes”**, formado por 39 adultos jovens (30 a 39 anos), casados, que moravam com as famílias que constituíram. Tinham filhos menores (até 9 anos), possuíam Ensino Médio e trabalhavam no período noturno por um período entre três e oito anos. **Núcleo 3: “Tô nem aí... Tô tranquilo”**, formado por 72 jovens (20 a 29 anos), solteiros, que ainda moravam com seus pais. Tinham o Ensino Médio e estavam no trabalho noturno somente há dois anos. A questão imposta pela sociedade de que quanto mais você trabalha, melhor você é, em geral, faz com que as pessoas acabem por priorizar a carreira em relação a vários aspectos como a família, as atividades sociais, a saúde e o lazer. Encaramos como necessidade essencial o avanço no sentido de um entendimento mais amplo sobre o lazer considerando suas relações com o mundo do trabalho.

Palavras-chave: Desempenho profissional; Qualidade de vida; Trabalhador noturno.

ZANARDO, Marilza Delpino. **The quality of life of the night shift workers and the relationships between the sleep, the day of rest and their professional performance.** 2010. 129 p. Thesis (Clinical Psychology - Psychosomatics and Health Psychology) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

ABSTRACT

This study refers to the Quality of Life of the Night Shift Workers and the relationships between the sleep, the Day of rest and their Professional Performance, which was guided by the objective: to investigate whether the change in the circadian rhythm (sleeping during the day and working at night) prevents the protective factors of labor activity from fulfilling their function. In order to collect the data, the following resources were used: socio-demographic and working conditions questionnaire; questionnaire on sleep conditions of the workers; questionnaire on the day of rest; range of quality of life (WHOQOL-Bref) and Index of Work Ability (IWA). The socio-demographic profile of the participants was, in its majority, characterized by male young adults (20 to 39 years old), married, with education equivalent to high school, most of them have children, who have been working at night for up to 8 years, the day of rest /leisure is not Saturday nor Sunday, they tend to sleep around 5, 8 and after 8 o'clock, they wake up around 1 p.m. and 5 p.m., with up to 6 hours of sleep. They perceive their Quality of Life as being good, as well as their health, they have a minimal differentiation between the four domains of QOL, where the psychological domain had a slight advantage among the others, the Index of Work Ability is good, with a correlation between the quality of life and work ability, the best IWA was the one presented by those who sleep earlier, wake up after 5 p.m. and have more than nine hours of sleep. There is no difference between the genders in terms of IWA and QOL, the single ones with children have the IWA category better than the married ones with children, but the married ones with children present a better QOL than the single ones with children. From correlations and organization by the similarities, 3 groups were formed: **core 1, "Where is me?"**, formed by workers 84 male (40 to 49 years) married, that lived with family which constituted with high school and worked at night for a period greater than 8 years; **core 2 "Declining ones"** formed by 39 young adults (30 to 39 years), married, that lived with the families that formed. Had minor children (up to 9 years). With high school and worked at night for a period of between three and eight years and **core 3: "I do not care ... I'm Cool-headed"**, formed by 72 young people (20-29 years), unmarried, still lived with their parents. With school, and were working at night only two years ago. The issue imposed by society that the more you work, the better you are, in general, makes people prioritize their career rather than many aspects, such as family, social activities, health and leisure. We face as essential need the advance towards a broader understanding of the leisure, considering its relations with the world of work.

Keywords: Professional performance; Quality of life; Night shift worker.

ZANARDO, Marilza Delpino. **La qualité de vie du travailleur nocturne et les relations du sommeil et du jour de repos avec sa performance professionnelle.** 2010. 129 p. Thèse (Psychologie Clinique - Psychosomatique et Psychologie Hospitalière) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

RESUME

Cette étude se rapporte à la Qualité de Vie du Travailleur nocturne et les relations du sommeil et du jour de repos avec sa performance professionnelle, qui s'est guidée par le objectif: enquêter si la modification du cycle circadien (dormir la journée et travailler la nuit) empêche que les facteurs de protection de l'activité ouvrière accomplissent leur fonction. Pour la recolte des données il a été utilisé: questionnaire socio-démographique et des conditions de travail; questionnaire sur les conditions du sommeil du travailleur; questionnaire sur le jour de repos; échelle de qualité de vie (WHOQOL-Bref) et l'indice de capacité pour le travail (ICT). Le profil socio-démographique des participants s'est caractérisé à la majorité se constituer des adultes jeunes masculins (20 à 39 ans), mariés, avec scolarité équivalente au lycée, la majorité possède des enfants, temps de travail dans la période nocturne de jusqu'à 8 ans, le jour de repos/loisir différent de samedi et dimanche, ont l'habitude dormir entre 5, 8 et après 8 heures, ils se réveillent entre 13 et 17 heures, ils ont jusqu'à 6 heures de sommeil. Ils s'aperçoivent leur Qualité de Vie comme bonne, comme aussi leur santé, il y a une différence minime entre les quatre domaines de la QV, où le domaine psychologique a eu une petite avantage entre les autres, l'Indice de Capacité pour le Travail est bon, en ayant une corrélation entre la qualité de vie et la capacité pour le travail, le meilleur ICT a été présenté par ceux qui dorment plus tôt, se réveillent après 17 heures et ont plus de neuf heures de sommeil. Il n'y a pas de différence entre les genres dans les questions ICT et QV, les célibataires avec des enfants ont la catégorie ICT meilleure que les mariés avec des enfants, néanmoins les mariés avec des enfants ont de la QV meilleure que les célibataires avec des enfants. À partir de corrélations et d'organisation par similitudes il a été obtenu 3 regroupements: Noyau 1: **“Où suis-je?”**, composé par 84 sujets masculins (40 à 49 ans), mariés, qui vivaient avec la famille ils que ont constitué. Avec Ensino Moyen ils et travaillaient dans la période nocturne par une période plus grande que 8 ans; Noyau 2: **“Décadents”**, composé par 39 adultes jeunes (30 à 39 ans), mariés, qui vivaient avec les familles qui ont constitué. Ils avaient des fils moindres (jusqu'à 9 ans). Avec J'enseigne Demi et travaillaient dans la période nocturne par une période entre trois et huit ans et le Noyau 3: **“Je m'en fous je suis tranquille”**, composé par par 72 jeunes (20 à 29 ans), des célibataires, encore vivaient avec leurs parents. Avec J'enseigne Demi, ils et étaient dans le travail nocturne seulement y a deux ans. La question imposée par la société de que plus vous travaillez, mieux vous êtes en général, il fait que les personnes finissent par donner la priorité à la carrière concernant plusieurs aspects comme la famille, les activités sociales, la santé et le loisir. Nous envisageons comme nécessité essentielle le progrès dans le sens d'une compréhension plus suffisante sur le loisir en considérant leurs relations avec le monde du travail.

Mot-clé: Performance Professionnelle; Qualité de vie; Travailleur nocturne.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- Porcentagem da amostra por idade dos participantes	71
Tabela 2	- Porcentagem da amostra por estado civil dos participantes	72
Tabela 3	- Porcentagem da amostra por escolaridade dos participantes	73
Tabela 4	- Porcentagem da amostra de acordo com a variável <i>com quem mora</i>	74
Tabela 5	- Porcentagem da amostra por companheiro que trabalha	74
Tabela 6	- Porcentagem da amostra quanto a ter filhos ou não	75
Tabela 7	- Porcentagem da amostra por profissão dos participantes	76
Tabela 8	- Porcentagem da amostra por tempo de trabalho no noturno	77
Tabela 9	- Porcentual da amostra por carga horária de trabalho	78
Tabela 10	- Porcentagem da amostra por dias da semana que descansa	78
Tabela 11	- Porcentagem da amostra por oportunidades de lazer	79
Tabela 12	- Porcentagem da amostra por ter atividades domésticas	81
Tabela 13	- Porcentagem da amostra pelo horário costuma dormir	81
Tabela 14	- Porcentagem da amostra pelo horário que acorda	82
Tabela 15	- Porcentagem da amostra por horas de sono	82
Tabela 16	- Porcentagem da amostra pela avaliação da Qualidade de Vida	83
Tabela 17	- Escores (percentis) obtidos por Domínios da Qualidade de Vida	84
Tabela 18	- Porcentagem da amostra por Índice de Capacidade para o Trabalho ..	85
Tabela 19	- Distribuição das modalidades do ICT x Escores (percentis) dos Domínios da QV	86
Tabela 20	- Porcentagem da amostra por ICT x A que horas vai dormir	87
Tabela 21	- Porcentagem da amostra por ICT x Hora que acorda	88
Tabela 22	- Porcentagem da amostra por ICT x Horas de sono	89
Tabela 23	- Porcentagem da amostra por ICT x Sexo	90
Tabela 24	- Distribuição dos Escores (percentis) dos domínios da QV x Sexo	90
Tabela 25	- Porcentagem das modalidades do ICT x Estado Civil com filhos	91
Tabela 26	- Distribuição dos escores (percentis) dos domínios de QV x Estado civil com filhos	92

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS	17
2.1 O mundo do trabalho e qualidade de vida do trabalhador noturno	17
2.1.1 Conceitos e sentidos de trabalho	17
2.1.2 Qualidade de vida	23
2.1.2.1 Qualidade de vida no trabalho	26
2.1.3 Capacidade, desempenho e satisfação no trabalho	30
2.1.3.1 Capacidade para o trabalho	31
2.1.3.2 Desempenho no trabalho	32
2.1.3.3 Satisfação no trabalho	34
2.1.4 Jornada de trabalho	36
2.1.4.1 A evolução histórica da jornada de trabalho	36
2.1.4.2 Jornada de trabalho em turnos	39
2.1.4.3 Jornada de trabalho noturno	43
2.1.5 A importância do dia de descanso e o lazer para o trabalhador	45
2.1.6 A privação do sono contextualizado no trabalho noturno	48
3 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA	55
3.1 O trabalho de campo	55
3.2 Campo de estudo	56
3.3 Participantes	57
3.4 Instrumentos	57
3.5 Procedimento de coleta de dados	61
3.6 Procedimento de análise	64
3.6.1 Etapa 1: análise estatística	65
3.6.2 Etapa 2: clusters obtidos	68
3.7 Cuidados éticos	69
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	70
4.1 Parte I: Perfil da amostra (n=195)	70
4.1.1 Dados de identificação	70

4.2 Parte II: análise de clusters	94
4.2.1 Núcleos	95
4.2.1.1 “Cadê eu?”	95
4.2.1.2 “O decadente”	96
4.2.1.3 “Tô nem aí ... Tô tranquilo!”	96
4.2.2 Como se revelam os três núcleos?	97
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	100
REFERÊNCIAS	106
APÊNDICES	117
ANEXOS	124

1 INTRODUÇÃO

Trabalhar num campo universitário é estar frente a frente com pessoas que estão em busca de conhecimento, percorrendo as áreas do saber, do conviver e do lidar com o outro. Pessoas que buscam também, além de projetar-se profissionalmente, a prática do exercício da sua cidadania, como ser humano que possui um papel ativo na sociedade, pois é para ela que buscamos o melhor numa universidade.

Assim, cada vez mais, cresce a demanda nos centros universitários à procura dos conhecimentos necessários para enfrentar as constantes transformações sociais e econômicas no país.

A inspiração para iniciar este estudo partiu da nossa experiência como educadora e profissional da Psicologia. Nossa ação tem sido formar futuros profissionais do curso de Psicologia, especificamente na Psicologia Organizacional, em que professor e alunos buscam construir uma visão sobre a concepção do homem inserido num contexto de trabalho. Enquanto profissionais da Psicologia nos preocupamos com a qualidade de vida dos mesmos, alicerçada no desenvolvimento de uma prática segura e digna de seres humanos, trabalhando com seres humanos.

Assim, sentimos a necessidade de refletir e questionar as relações que se travam entre o trabalhador e a sociedade, e entendemos que para realizar a pesquisa e atingir o nosso objetivo, a abordagem dialética é a que nos oferece uma visão ampla da realidade social onde estão inseridos os sujeitos, ou seja, as contradições sociais, históricas, culturais, nas quais as relações de trabalho se inserem.

Como nos sugeriu Minayo (1996, p.24), “a Dialética pensa a relação da quantidade como uma das qualidades dos fatos e fenômenos. Busca encontrar, na parte, a compreensão e a relação com o todo; e a interioridade e a exterioridade como constitutivas dos fenômenos”. Portanto, acreditamos que uma concepção dialética dos fatos pode fornecer uma visão integrada do processo no qual os sujeitos estão inseridos.

Ou ainda, como destacou Gil (1999, p. 32), “a dialética fornece as bases para uma interpretação dinâmica e totalizante da realidade, já que estabelece que os

fatos sociais não podem ser entendidos quando considerados isoladamente...”.

A abordagem sócio-histórica apresenta-se como a mais apropriada para compreender as bases de uma sociedade democrática, porque parte do princípio de que o trabalho é social e historicamente construído pelo homem. Assim sendo, as possibilidades de reflexão e crítica sobre as práticas dos trabalhadores surgem com maior consistência.

Dentro deste contexto, conforme apresenta Furtado (2003, p.216) “temos mudanças tão importantes no âmbito do trabalho, em nossa sociedade, que se torna necessário repensá-lo. A psicologia tem também esse desafio e queremos (re)pensá-lo da perspectiva de quem, efetivamente, como indivíduo, executa a atividade: o trabalhador”

Temos observado, nos últimos anos, uma série de mudanças no mundo das organizações e do trabalho. No bojo dessas mudanças pudemos notar um movimento crescente de envolvimento das pessoas com o seu trabalho e a vida profissional. E para este estudo, fizemos um recorte entre os profissionais e nos dedicamos a refletir sobre os trabalhadores que exercem suas atividades no período noturno.

A qualidade de vida, a capacidade para o trabalho, o sono, as atividades do dia de descanso e o trabalho no período noturno estabeleceram uma pergunta que norteou este estudo e que pode ser caracterizada da seguinte forma: Será que, sob a ótica do trabalhador noturno, a alteração do ciclo circadiano (dormir de dia e trabalhar à noite) impede que os fatores de proteção da atividade laboral cumpram sua função, por exemplo, de interação social e de desenvolvimento de suas capacidades para o trabalho?

Parece bastante oportuno estudar a percepção da qualidade de vida e se o sono interfere no desempenho profissional, além de levantar as atividades do dia de folga, visto que existe, nos horários do trabalhador noturno, uma dessincronização com os demais elementos da sociedade, pois vive em uma "contramão", ou seja, trabalha enquanto a maioria dorme e dorme enquanto a maioria trabalha.

Os trabalhadores que atuam no período noturno enfrentam situações muitas vezes opostas: por um lado, se depararam com dimensões saudáveis, como a integração social desenvolvida entre companheiros de atividades, o que lhes favorece tanto novos conhecimentos como a aquisição de habilidades necessárias

ao trabalho, entretanto, por outro lado, enfrentam situações muito vulneráveis, como as sobrecargas de horas de trabalho, a própria falta de autonomia e os desgastes físicos (SILVA e MASSAROLLO, 1998).

Verificar ou estudar a qualidade do sono do trabalhador noturno poderia auxiliar na compreensão de quanto ter um ciclo circadiano alterado minimiza ou impede a ação dos fatores de proteção da atividade laboral, pois sabemos que o sono é uma necessidade básica do ser humano, que condiciona a qualidade de como o homem pode estar no mundo. Será que o trabalho noturno gera uma sobrecarga, como afirmam Silva e Massarollo (1998), que impede o uso do dia de descanso?

Metzner e Fischer (2001) estudando a questão da fadiga e capacidade para o trabalho, em um grupo de trabalhadores de turnos diurnos e noturnos de uma indústria têxtil, identificaram que nem sempre o trabalho noturno traz prejuízos à saúde.

Uma razão importante para que os psicólogos valorizem as questões relacionadas ao trabalho é a consideração de que as pessoas investem nele, passam cerca de um terço da vida diretamente no trabalho, e este interage, promove ou interfere com a identidade, a autoestima e a sensação de satisfação e bem-estar.

Assim, como membro de uma sociedade e de uma comunidade universitária, passamos a investigar as publicações existentes sobre qualidade do sono, as atividades do dia de descanso, o desempenho profissional e a qualidade de vida do trabalhador noturno. O que foi encontrado na literatura pesquisada, porém, apenas se relacionava a um determinado tema, ou seja, não foi encontrado um estudo que abordasse, na sociedade contemporânea, a combinação trabalho noturno, desempenho profissional, qualidade do descanso e do sono e a qualidade de vida, pensando-se no lazer praticado no dia de folga.

Para compreender as questões levantadas, o presente estudo teve como objetivo geral investigar se a alteração do ciclo circadiano (dormir de dia e trabalhar à noite) impede que os fatores de proteção da atividade laboral cumpram sua função. Teve também por objetivos específicos: identificar a noção que o trabalhador noturno possui sobre o significado da expressão “Qualidade de Vida” ou “Vida com Qualidade”; verificar a percepção do trabalhador noturno a respeito da relação existente entre a privação ou má qualidade de sono e os reflexos na produtividade ocupacional; identificar as relações entre as atividades desenvolvidas no dia de

descanso e qualidade de vida do trabalhador noturno; verificar se existe relação entre as variáveis sócio-demográficas e o trabalho noturno.

Para melhor compreensão deste trabalho, o tema foi organizado em três partes, a saber:

O item *Fundamentos Teóricos* expõe os fundamentos teóricos que forneceram subsídios para a análise da pesquisa, abordando definições sobre trabalho; qualidade de vida no trabalho; capacidade, desempenho e satisfação no trabalho; importância do dia de descanso do trabalhador; trabalho em turnos; trabalho noturno; e, o sono, contextualizado no trabalho noturno.

O item *Trajetória Metodológica* é dedicado ao trabalho de campo, tratando das questões metodológicas utilizadas para a realização da pesquisa, apresentando o tipo de pesquisa, a escolha e a caracterização dos sujeitos, os instrumentos utilizados, os cuidados éticos e os procedimentos para a coleta de dados. Nesta parte também apresentamos: a análise dos dados coletados, os resultados e discussão dos dados obtidos.

Por último, são feitas as *Considerações Finais*, que têm como referência alguns pontos de reflexão sobre o tema de estudo neste trabalho.

2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1 O mundo do trabalho e qualidade de vida do trabalhador noturno

Apresentamos, a seguir, a conceituação dos termos *trabalho*, *qualidade de vida*, *qualidade de vida no trabalho*, *capacidade*, *desempenho* e *satisfação no trabalho*, *jornada de trabalho*, *trabalho em turno*, *trabalho noturno* e *lazer*. E, por fim, seguem-se algumas reflexões sobre as implicações do trabalho noturno sobre o ciclo do sono.

2.1.1 Conceitos e sentidos de trabalho

A origem da palavra trabalho associa-se à ferramenta como instrumento para lidar com o ambiente e com os outros homens. Segundo Albornoz (2000), tem origem latina, “*tripalium*”, um instrumento muito usado pelos agricultores, de madeira e com três pontas agudas, para bater cereais como o milho, o trigo e o linho. Também era conhecido como instrumento de tortura aos escravos (SAMPAIO, 2004).

O trabalho é a atividade básica do homem para responder à questão da sobrevivência da espécie. Trabalhamos para construir, para atender carências humanas e para ocupar espaços socioambientais, pois o trabalho é um processo pelo qual o homem estabelece, ao mesmo tempo, relação com a natureza e com os outros homens, constituindo-se a base da humanização.

A prática laboral, ao longo do tempo, foi se modificando de acordo com o contexto sociocultural.

Cada sociedade em sua época atribui valor e significados diferentes ao trabalho. Existe uma estreita vinculação entre a origem da palavra trabalho e os diferentes significados que se traduziam 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 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 (FRITSCH, 2006, p. 232)

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.

Após as grandes navegações, a sociedade ocidental pautou-se pelo processo de extensão do mercado capitalista e pela manufatura. Até a revolução industrial o homem trabalhava, prioritariamente, para promover o seu próprio sustento. A partir de então, o homem passa a trabalhar, principalmente, para outros, se institucionalizando o emprego. Daí decorrem dois fenômenos: a venda da sua força de trabalho e o estabelecimento de uma relação contratual entre trabalhador e patrão (FRITSCH, 2006, p. 239)

Na sociedade moderna, por meio de suas atividades laborais, o trabalhador foi muito beneficiado, pois houve o acúmulo de capital e a diminuição da miséria, mas, subjacente a tudo isto, estava a proposta de contribuição para o estabelecimento da ordem, no intuito de colocar a sociedade humana no comando de seu próprio destino (BAUMAN, 2001).

Ao longo da Revolução Industrial – até o início do séc. XX – houve uma complexificação do processo do trabalho, passando pela produção em massa e mecanizada, mão-de-obra não especializada, trabalho com poucas aspirações profissionais, centralização do poder e autoritarismo (RODRIGUES, 1995).

É um período em que as contradições das relações sociais de produção colocavam duas demandas: a necessidade de descentralizar o poder e o desenvolvimento de novas formas de gestão. A necessidade de descentralizar o poder, de dar maior autonomia aos trabalhadores, não ocorreu de fato; pelo contrário, o que ocorreu foi um aumento descontrolado da mecanização dos trabalhadores, uma autoridade acentuada e uma centralização de poder.

Segundo Heloani (2003), havia uma necessidade de desenvolver novas formas de gestão do trabalho, ou seja, de administrar ou organizar cientificamente o trabalho, para atender à velocidade e ao novo ritmo de produção das fábricas.

No início do século XX, como resposta a uma nova organização do trabalho, surgiu o taylorismo, que dava suporte à padronização das atividades na organização, com o intuito de aumentar a produção. “Taylor enfatizou o controle tête-à-tête. Individualizou, padronizando o controle dentro da fábrica, partindo da base” (HELOANI, 2003, p. 63).

A idéia proposta era a racionalização da produção, cuja finalidade era o aumento da produtividade e a motivação econômica do trabalhador, que só podia fazer o que era estipulado. As ordens deviam ser obedecidas e o monitoramento das atividades se dava intensamente, o que gerou apatia, desmotivação, insatisfação e descuido com o trabalho e diminuiu a oportunidade de crescimento do trabalhador. Ao mesmo tempo, a organização perdia a chance de ter contribuições inteligentes de seus trabalhadores, com a finalidade de proporcionar melhorias para o local de trabalho e para a produtividade (FERNANDES, 1996).

O trabalho e a vida humana estão tão intimamente relacionados. Em seus estudos, Engels (1984, p.9) afirmou que o “trabalho é o fundamento da vida humana e, sob determinado aspecto, o trabalho criou o próprio homem”. Com o trabalho, o homem passou a produzir mais do que o necessário para o seu próprio sustento, produzindo um excedente, algo que acontece mais claramente no modo de produção capitalista. “Trabalho é a atividade desenvolvida pelo homem, sob determinadas formas, para produzir riqueza” (OLIVEIRA, 1987, p.5).

Antunes (2005, p.18) esclareceu esta ideia marxista, definindo que “o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho”. Desta maneira, incluiu a realização social por intermédio do trabalho, embora admitisse a primazia da necessidade material como motor da atividade individual ou social ao afirmar que:

Pode-se demonstrar ontologicamente que o estabelecimento de uma finalidade é um momento real da efetiva realidade material [...] qualquer trabalho seria impossível se não fosse precedido de tal colocação, determinando-lhe o processo em todas as suas fases (ANTUNES, 2005, p.18).

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.

O provimento das necessidades biológicas básicas humanas é a função primordial do trabalho, entretanto, existem outras funções, tais como: propicia a aceitação social, uma vez que o indivíduo que não trabalha é malvisto pela sociedade; alivia a tensão emocional, funcionando como uma válvula de escape ou uma derivação para as emoções acumuladas; estimula a imaginação e ativa a criatividade, porque afeta poderosamente a atividade mental e estimula a inteligência, procurando obter melhores formas de expressão da produtividade; condiciona o progresso e o bem-estar humano, porque cada trabalhador é considerado parte do processo de melhoria de sua comunidade (MIELNIK, 1976).

Quanto à satisfação material, é necessário que o trabalho proporcione o atendimento das necessidades biológicas primordiais: alimentação, atividade, sexo, sono e afeto.

No que se refere à satisfação psíquica individual, ela se fundamenta no provimento das seguintes necessidades: afeto; noção de pertencer, sentir-se uma peça da engrenagem empresarial; companhia dos outros; realização; experiências novas; segurança e fator de otimismo.

Considerando-se a satisfação social, o trabalho confere posição entre os membros do grupo, o que é importante para a convivência social. O significado do trabalho, para o homem, representa uma situação especial, que lhe traz satisfação ou não, e ainda, como atividade humana, tem significado tríplice: material, psicológico e social (MIELNIK, 1976).

O trabalho é constituinte do sujeito. Tomar consciência de si, de suas necessidades, de sua vocação e de suas escolhas pode implicar que o indivíduo se torne consciente de seu desejo e de sua vocação real, o que permitiria trilhar um encontro mais verdadeiro e prazeroso com o trabalho, revestindo-o de significado e sentido pessoais. “Trabalhar é impor à natureza nossa face. O mundo fica mais parecido conosco e, portanto, nossa subjetividade ali, fora de nós, nos representando” (CODO; SAMPAIO; HITOMI, 1992, p.190).

Carmo (1992) relatou que, para muitos, o trabalho é o sucesso para ultrapassar os infortúnios e o parâmetro para medir a acumulação de capital, demonstrando a habilidade de vencer na vida. O autor também mencionou a importância que o trabalho tem em relação às representações sociais de um indivíduo. O trabalho gera alguns valores que pode qualificar ou desqualificar o trabalhador, ou seja, existe uma situação de contradição entre o sentido que a

pessoa constrói para ela e o significado que a sociedade atribui ao trabalho que efetivamente desenvolve.

Encontramos em vários estudos (BRIEF; NORD, 1990; BORGES, 1998; BORGES, 1999) que o significado do trabalho é composto por uma cognição subjetiva, histórica e dinâmica. É subjetiva, por refletir a história pessoal de cada um, como um contínuo único e estruturado, condicionado por múltiplos fatores internos e externos. Vivendo as coisas à sua maneira, a pessoa projeta-se nas atividades laborais, atribuindo-lhes significados pessoais, transfigurando-as de tal modo que se tornam vivências exclusivas. As experiências significativas são assumidas e interiorizadas, passando a fazer parte da identidade de cada um. É social, porque reflete as condições históricas da sociedade na qual está inserido, permitindo ao ser humano construir significados para as suas experiências. O ser humano integra a sua forma de ver, de sentir e de agir no mundo do trabalho à sua forma de se posicionar face aos outros e face a uma realidade que o afeta. É dinâmica, no sentido de que é construído inacabado, em permanente processo de construção, no qual cada trabalhador vai construindo de modo pessoal a sua história, à custa das situações por que passa e dos acontecimentos que vivencia a cada dia. Decorrente disso, sua caracterização varia conforme seu próprio caráter histórico-social.

Segundo Antunes (2003), a relação natural do homem com seu trabalho revela a busca de uma vida cheia de sentido. Contudo, o trabalho não pode ser concebido como simples meio para um fim – o fim de ganhar a vida. Fazendo dele e de outras realizações uma esfera de liberdade, o ser humano social encontrará tal sentido.

E, como ser humano social, o homem constrói sua identidade também com base nas relações que desenvolve enquanto trabalhador, o que afeta seus valores, representações e sua visão de mundo. O trabalho pode representar o campo das relações do indivíduo com a comunidade, recebendo assim, seu sentido. Desta forma, ele passa a valorizar o que é valorizado também pela sociedade como, por exemplo, ter um emprego, carteira assinada, receber um salário, e se submete a muitas situações para manter-se “incluído” dentro dessa população economicamente ativa, valorizada pela sociedade. Em contraposição, ao se desvalorizar, sente-se culpado pelo desemprego, pela miséria, tornando-se paulatinamente desinteressado e a sua iniciativa vai decaindo cada vez mais, pois experimenta a vivência da desocupação e a redução de sua condição humana, assumindo a “exclusão” a que é

submetido, como resultado de uma atuação própria e não como resultado das relações sociais e econômicas.

Furtado e Svartman (2009), numa visão crítica, apresentaram alguns aspectos sobre a redução da condição humana à condição de mercadoria:

Dessa forma, percebemos que a redução do homem à condição de mercadoria, à condição de instrumento da produção, trabalhando sob constante vigilância e ameaça, fere a condição humana de participação política e de desenvolvimento das potencialidades especificamente humanas por meio da atividade social. Essa forma de dominação precisa necessariamente de táticas de ocultamento, formas de escamotear essa redução do homem à condição de mercadoria (FURTADO; SVARTMAN, 2009, p. 108).

Diante da pluralidade de significados e de modos de produção e ainda, considerando a precariedade da vida profissional a que o trabalhador está inserido, não é difícil compreender porque a construção da subjetividade do trabalhador não será autêntica, uma vez que ela é direcionada para a dinâmica do ciclo reprodutivo do capital: uma força que invade o pensamento do trabalhador, que tem continuamente que estar voltado para o trabalho, para a produção, para a criação de valores e, obviamente, para o que é melhor para a empresa (ANTUNES, 2003).

Desta forma, são muitos os desafios que o mundo do trabalho terá que enfrentar neste terceiro milênio, para que o trabalhador tenha boas condições de trabalho. Propiciado pela organização, deve haver um clima adequado que, por sua vez, resultará numa boa qualidade de vida no trabalho, favorecendo a formação e a manutenção de indivíduos mais criativos, serenos, responsáveis e com capacidade para demonstrar ou desenvolver novas habilidades, gerando, assim, um melhor retorno para a própria empresa (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

Se não houver esse investimento no trabalho, segundo Antunes (2003), vamos ter um trabalhador alienado e um trabalhador alienado pode ter a sua qualidade de vida comprometida. A qualidade de vida pode ser um indicador para se verificar se existe um processo de alienação ou não, por isso vamos trabalhar com a Qualidade de Vida. A qualidade de vida é um indicador do processo de alienação, ela não gera a alienação decorrente dessa organização social do trabalho.

2.1.2 Qualidade de vida

A construção do conceito de Qualidade de Vida (QV) tem sido submetida a diferentes e numerosas interpretações, o que lhe confere múltiplos sentidos. Do ponto de vista das pessoas, é possível afirmar que qualidade de vida é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida (FRANÇA, 2008).

Para Gill e Feisntein (1994), o termo compreende desde um conceito popular, amplamente utilizado na atualidade – em relação a sentimentos e emoções, relações pessoais, eventos profissionais, propagandas, mídia, política, sistemas de saúde, atividades de apoio social, dentre outros – até a perspectiva científica, com vários significados na literatura da área de saúde. Ou seja, qualidade de vida engloba a saúde, o bem-estar e a realização pessoal, mas também está ligada às relações intrapessoais, aos pensamentos positivos e às energias que o ser humano emana ao longo do dia.

É inerente ao ser humano a busca pela melhoria da qualidade de vida, porém, apesar desta procura ser indispensável, não é tão simples como se pensa, pois, qualidade de vida é encarar o trabalho, a escola, a faculdade, como um ambiente onde é possível explorar a capacidade de ser alguém melhor, de realizar feitos e de manter vínculos positivos com as pessoas (GRUNSPAN, 2005).

Ao afirmar isso, partimos do princípio que qualidade de vida é enxergar em todos os momentos um motivo para estar bem, para sorrir e fazer alguém sorrir, é buscar a felicidade e entender que nunca haverá qualidade de vida se não tentarmos superar as condições mais adversas por outras um tanto melhores.

Para Limongi-França (2008), qualidade de vida é um assunto muito interessante e atraente e ao mesmo tempo repleto de contradições. De um lado, está a busca por mais conhecimento sobre tudo e maior liberdade para a escolha de hábitos e de estilo de vida. De outro, encontram-se as contradições advindas das exigências de qualificações.

Minayo, Hartz e Buss (2000) destacaram que o termo qualidade de vida é de extrema relevância e as noções e julgamentos que as pessoas possuem quanto ao significado da expressão “qualidade de vida” não estão livres de uma caracterização social; pelo contrário, o meio social também impõe os padrões de entendimento do que seja considerado como um bom estilo de vida ou uma vida

com qualidade. Esses padrões sobre o que realmente define uma boa ou má qualidade de vida, além de dependerem da inserção do indivíduo em determinada classe social, comunidade ou grupo, estão também intimamente relacionados à época histórica e ao grau de desenvolvimento da sociedade como um todo.

Portanto, o que determina a qualidade de vida é uma condição histórica, social e pessoal. Ao julgar quais seriam os elementos indicadores de uma boa qualidade de vida, a resposta dada por determinada pessoa indiscutivelmente virá impregnada por estes fatores sócio-históricos, embora nem sempre conscientes e explicitados, mas que pode ser dita como uma preocupação do homem desde os primórdios de sua existência. Em termos conceituais, a qualidade de vida possui uma relação direta tanto com os elementos subjetivos, geradores de bem-estar, quanto com os elementos objetivos, lembrando que o bem-estar e os elementos objetivos não podem ser desmembrados de um contexto histórico e social (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

A literatura descreve qualidade de vida como noção, entendimento, construção histórica relacionada aos sentimentos psíquicos do ser humano, encontrada nas diversas facetas da vida – ou seja, na vida familiar, amorosa, social e ambiental e na própria existência – além de estar associada a um conteúdo social, relacional e cultural que envolve a preocupação de possibilitar acesso aos bens materiais que determinada sociedade considera seu padrão de conforto. É também comum perceber em alguns estudos, que a qualidade de vida abrange muitos significados, os quais refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades em épocas, espaços e histórias diferentes, como uma construção social com a marca da relatividade cultural, sem permitir qualquer tipo de discriminação (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000; GOULART; SAMPAIO, 2004; ARNOLD et al., 2004).

Quando se quer lidar com o mundo do trabalho, tendo a qualidade de vida como indicador do processo de alienação, é necessário fazer uma opção por um indicador da Qualidade de Vida. Portanto, a nossa opção pela conceitualização de Qualidade de Vida é a proposta pela Organização Mundial da Saúde (OMS) que, segundo Fleck (2008, p.89), foi definida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto de sua cultura e no sistema de valores em que vive em relação a suas expectativas, seus padrões e suas preocupações”.

Segundo Fleck (2008), para questionar a produtividade e a qualidade das organizações, é preciso abordar questões relacionadas à qualidade de vida em um mundo empresarial globalizado. Faz-se necessário lembrar que, administrar é a arte de se conseguir resultados por meio das pessoas, por meio dos profissionais envolvidos na empreitada empresarial. É neste momento que, as questões que dizem respeito à qualidade de vida no nível pessoal e no trabalho passam a ter um valor consideravelmente elevado e prioritário, pois são as pessoas que produzem os resultados para as organizações. E, tomando-se por base que os últimos anos foram marcados por muitas mudanças nas condições e nas relações de trabalho, introduzidas pelas novas tecnologias, novos modelos de gestão e pelos desafios impostos às empresas pela competitividade, isso vem fazendo com que as pessoas repensem a qualidade que estão proporcionando à própria vida.

Segundo Heloani (2005, p. 166) “não obstante haja um significativo grau de consciência no que concerne à deterioração da qualidade de vida, quase todos os sujeitos tentam adaptar-se, como podem, a esse fato, por meio de saídas individuais”.

As empresas, ao longo dos anos, parecem estar descobrindo as questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho como um processo que consolida a busca do desenvolvimento humano e organizacional. Como referiu Limongi-França (2008, p. 42), “vários líderes de expressiva posição na sociedade tratam o tema Qualidade de Vida como fator a ser expandido, difundido e conquistado”.

O fato é que, segundo Heloani (2003, p. 39):

com a implantação da organização taylorista do trabalho, de certa forma a qualidade de vida do trabalhador médio cresceu em alguns setores, em sintonia com a otimização da produção. Assim, apesar de o taylorismo ter sido sempre associado a algo desumano (na verdade, o trabalhador era visto como não mais que uma peça no sistema em que não podia interferir) e por isso atacado por intelectuais tanto da direita quanto da esquerda e repellido pelos sindicatos, esse sistema apresenta um importante aspecto paradoxal: adotado por empresários, tornou-se um dos sustentáculos do poderio econômico norte-americano no século XX.

E, como menciona Limongi-França (2008, p. 48), “da visão taylorista para a realidade das práticas da administração de empresas contemporâneas, longo percurso foi realizado”.

Para a mesma autora, o estilo de gestão de uma empresa passou a ser considerado um fator determinante para a sua sobrevivência, diante do acirramento da concorrência. Da mesma forma, as políticas e práticas de recursos humanos adotadas por uma empresa contribuem de forma decisiva para o seu sucesso. Por isso, as práticas de recursos humanos têm evoluído para acompanhar as novas tendências e os novos modelos de produção, pois o capital humano passou a ser considerado como o principal elemento, capaz de garantir às empresas vantagens competitivas sustentáveis. Diante desse novo quadro surgiram novas dimensões, que passaram a fazer parte das preocupações das empresas. Entre elas destaca-se a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que é um tema ainda emergente no campo do comportamento humano nas organizações.

2.1.2.1 Qualidade de vida no trabalho

Sobre a origem do termo Qualidade de Vida no trabalho, Heloani (2003, p. 93), destacou que:

Embora não exista uma definição consensual sobre a expressão *Qualidade de Vida no Trabalho* (QVT), que vem sendo utilizada com diferentes conteúdos e significados, sua origem segundo Eric Trist (1981) e seus colaboradores do Tavistock Institute of Human Relations, de Londres, concerne a uma conferência internacional sediada em Arden House, no ano de 1972, e cujo tema principal versava sobre “Sistemas Sociotécnicos”. Não obstante, já no final da década de 1950, quando o capital americano promove uma recessão para organizar seu parque fabril, observa-se certa preocupação com esse assunto nos países de capitalismo central. Não teria, portanto o “movimento” de QVT sua verdadeira origem nas consequências sociais da primeira retração econômica significativa após a Segunda Guerra Mundial nos EUA? É o que parece, ainda que tais mazelas só possam ser conhecidas e sentidas em sua real magnitude na crise do modelo de desenvolvimento fordista nos anos 1960 e 1970.

Já no início da década de 1970, a França aprovou um dispositivo jurídico que obrigava as organizações a se empenharem em trabalhar com o intuito de melhorar as condições no trabalho (QVT). Porém, corroboramos a opinião de alguns especialistas que julgam ser melhor traduzir tal expressão por “Qualidade de Vida total” (completa, para todos), significando efetivamente “mais vida no trabalho” e não “mais trabalho na vida”.

Expressão *qualidade de vida no trabalho* foi traduzida pelo Dr. Louis Davis durante a conferência em Arden House.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho, segundo Kurogi (2008), há muito tempo tem merecido uma atenção especial, principalmente nas estratégias organizacionais. Desde a década de 1920 até a atualidade, observam-se mudanças a respeito da valorização do trabalhador. Compreender como essas transformações ocorreram no decorrer dos anos é fundamental para o entendimento da Qualidade de vida no trabalho.

A partir de 1920 cresceu o interesse pelo estudo da satisfação do trabalhador. Análises como de Elton Mayo e a Escola de relações Humanas contribuíram para despertar a consciência da importância do trabalhador na organização. Nessa época, fatores psicológicos e sociais já eram considerados importantes para a vida no trabalho (KUROGI, 2008, p.52).

No início do século XX, devido aos aspectos da reação individual dos trabalhadores às experiências de trabalho, o movimento de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores ganhou impulso. Entre os pontos de maior convergência e preocupação sobre as dimensões que trariam ao indivíduo uma melhor qualidade de vida no trabalho estavam: a segurança e saúde no trabalho, o desenvolvimento das capacidades humanas, a adequada e satisfatória recompensa pelo trabalho, a integração social, entre outros. A partir de então, estudos realizados nos Estados Unidos evidenciaram que a mão-de-obra necessária para produzir é movida por um homem com sentimentos e realizações pessoais, e que o estado emocional pode acarretar sérios problemas na produção. Essa preocupação se expandiu durante o período da Revolução Industrial, ocasião em que os operários reivindicaram melhores condições de trabalho, menores jornadas e salários mais justos (RODRIGUES, 1995; SAMPAIO, 2004).

Independentemente da área, departamento ou nível, quando um trabalhador sentir-se mais aliviado, tranquilo consigo mesmo, confiante, respeitado e compreendido, com certeza seu rendimento no trabalho, sua capacidade de produzir com criatividade, sua relação interpessoal e profissional irão melhorar. Consequentemente, a empresa também sentirá os mesmos efeitos. As empresas brasileiras estão nos primeiros passos no que diz respeito à implantação de processos de qualidade e certificação ISO (*International Standart Organization*). Inseridas no contexto dessa implantação, as atividades físicas se resumem basicamente em ginástica laboral, não levando em conta que, na sua maioria, os

trabalhadores sofrem grande pressão psicofísica nas suas atividades laborais (GRUNSPAN, 2005).

No entanto, apesar das organizações terem descoberto tais realidades, não se terá a garantia de melhor produtividade melhorando-se a QVT. Porém, em uma organização onde a QVT for inexistente, não se terá, sem dúvida, alta produtividade. Qualidade de vida no trabalho deve corresponder à obtenção do bem-estar no trabalho, ou seja, atividades laborais saudáveis, humanizadas, cujas exigências têm que ser claras e nítidas.

Com as constantes mudanças impostas pelos sistemas competitivos, resultantes destas vertiginosas transformações de valores e conceitos, integrando diferentes culturas, as empresas têm aumentado o grau de exigência sobre seus trabalhadores. Entretanto, há evidências de que se exige muito sem qualquer tipo de qualificação técnica prévia ou, mais importante ainda, sem nenhuma preparação psicológica ou física dos que realizam as tarefas ou funções impostas. Com todo este acúmulo de exigências, aumentam também, em escala geométrica, o descontrole emocional, os acidentes de trabalho, o estresse e outras patologias que diminuem a operacionalidade e o rendimento da empresa. Essas transformações, que muitos chamam de globalização, trouxeram ao trabalhador todas as exigências do mais fazer e do mais ser (GRUNSPAN, 2005, p.149).

Há algum tempo, a qualidade de vida no trabalho deixou de ser associada apenas à prática de exercícios físicos ou considerada um sonho pessoal. Hoje, o assunto migrou para as empresas e vem conquistando força, já que o investimento na qualidade de vida dos trabalhadores pode ser um fator decisivo na retenção dos talentos. O problema é que algumas organizações não sabem como estruturar uma política sólida e investem em ações que não garantem retorno (MARRAS, 2009)

Como destacou Marras (2009), enquanto as organizações preocupam-se em ser constantemente mais competitivas, produzindo mais e melhor a custos menores, os empregados buscam no interior das empresas onde trabalham a compensação do estresse causado por essa busca frenética de resultados. A conscientização do desejo de viver qualitativamente melhor é algo de muito concreto para a grande massa de trabalhadores. A qualidade de vida tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho.

O conceito de qualidade de vida implica um profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participam ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. A competitividade organizacional – e obviamente, a qualidade e produtividade – passam obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho (MARRAS, 2009, p. 31).

O interesse do homem com a qualidade de vida no trabalho, como destacou Búrigo (1997), não pode estar isolado da vida das pessoas, porque a partir do momento em que elas encontram suas necessidades básicas atendidas, tornam-se mais preocupadas com a felicidade e realizações no trabalho.

A literatura tem revelado que, nos últimos anos, diversos desafios foram apresentados às empresas, entre eles, dois são considerados universais: a necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição e a capacidade da empresa em responder à demanda de seus funcionários por uma melhor qualidade de vida. Tais desafios estão altamente relacionados com o novo modelo empresarial do século XXI: trabalhadores saudáveis dentro de organizações saudáveis, porque pessoas saudáveis representam negócios saudáveis e com alta lucratividade (SILVA; MARCHI, 1997).

Temas como trabalho, organização e qualidade de vida estão sendo amplamente estudados, pois a sociedade vive novos paradigmas com a construção de novos valores. Por isso, qualidade de vida, segundo Albuquerque e Limongi-França (1998), é um tema que nos últimos anos está fazendo parte das discussões em nível empresarial, comunitário e individual, visto que as pessoas estão ficando mais conscientes e mais atentas ao próprio estilo de vida.

Os mesmos autores destacaram que a sociedade vive novos paradigmas sobre modos de vida dentro e fora da empresa. Encontramos em seus estudos, como definição da qualidade de vida no trabalho, um conjunto de ações que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, e visa propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização das atividades laborais.

Percebemos que, a partir do momento que o mundo das organizações preocupou-se com as condições de trabalho e de preservação da saúde, houve também uma intensa campanha para despertar a consciência para a preservação ecológica, justificada pela preocupação com a continuidade da vida humana e com o esgotamento de recursos naturais. A melhoria da qualidade de vida da população se

tornou um assunto amplamente discutido pelos órgãos públicos e cobrado pela sociedade em geral. A pauta sobre qualidade de vida passou a fazer parte das discussões da vida profissional das pessoas, no seu local de trabalho, por intermédio dos programas de QVT (RECHZIEGEL; VANALLE, 1999).

O tema qualidade de vida no trabalho passou a ser explorado quando as empresas passaram a perceber a sua importância para a lucratividade. A preocupação com o colaborador¹ passou a ser intensificada mais tarde. No Brasil, segundo Limongi-França (2008, p.34), “o tema tem despertado interesse de empresários e administradores pela contribuição que pode oferecer para a satisfação do empregado e a produtividade empresarial”.

Segundo o destaque de Andujar (2006), a pressão por melhores resultados, a insatisfação financeira e o estresse proveniente do ambiente de trabalho podem ocasionar a redução na produtividade dos trabalhadores do ambiente empresarial. É nessa perspectiva que as empresas, atualmente, procuram oferecer atividades que, em contrapartida a esses fatores, venham proporcionar maior bem-estar aos seus colaboradores, compensando o seu esforço pela produção da empresa. A QVT pode ser vista como um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. Trata-se de um conceito estreitamente relacionado à satisfação dos trabalhadores quanto à sua capacidade produtiva em um ambiente de trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem e com o equipamento e facilidades adequadas para o desempenho de suas funções, independentemente do turno em que serão desenvolvidas.

2.1.3 Capacidade, desempenho e satisfação no trabalho

O sono e a fadiga não são responsabilidade somente do trabalhador, tem a ver com a organização do trabalho, que vai determinar, por meio do desempenho e da satisfação, a capacidade dele para o trabalho. Entendemos que, para ocorrer a

¹ Termo que virou moda, nos dias atuais, no meio corporativo, e refere-se ao trabalhador da empresa (funcionário ou empregado), julgando elevar a autoestima do indivíduo. Mas, ainda hoje esta tendência no vocabulário do mundo corporativo recebe tanto adeptos como críticos, por ser uma palavra que guarda uma dimensão ideológica, por dar ilusão ao trabalhador de que ele está cooperando com a empresa.

satisfação no trabalho, faz-se necessário que a pessoa possua um grau de capacidade suficiente para um bom desempenho nas suas atividades, o que, por consequência, pode vir gerar satisfação. Por isto, apresentaremos a seguir os temas *Capacidade, Desempenho e Satisfação* no trabalho.

2.1.3.1 Capacidade para o trabalho

A maioria das empresas leva muitos anos, às vezes décadas, para conquistar uma boa reputação ou imagem no mercado. E não é à toa que as empresas têm se preocupado em investir na sua equipe. Embora as pessoas tenham sido sempre fundamentais no ambiente empresarial, hoje elas desempenham um papel ainda mais central para a obtenção da vantagem competitiva de uma empresa. Isso inclui conhecimento, qualificações, habilidade e capacidade para o trabalho (BUENO, 2007).

Para Ferreira (2000), capacidade é a qualidade que a pessoa tem de realizar qualquer tarefa para satisfazer determinado fim, seja de caráter físico e/ou intelectual, serviço ou empreendimento. Portanto, capacidade para o trabalho pode ser a qualidade física e/ou mental com que o homem desenvolve o seu trabalho.

A importância dispensada ao significado da palavra capacidade está atrelada à capacidade de inovação, que é um instinto que distingue os seres humanos dos outros animais. Este instinto pode ser observado através da história, desde a construção das pirâmides até as expedições ao planeta Marte. Enquanto as ferramentas mudaram em função da inovação tecnológica, a capacidade de inovar esteve sempre presente em todas as civilizações, proporcionando invenções como a roda e a luz elétrica, sendo, portanto, uma conjunção de características pessoais, administrativas e econômicas (NAKASHIMA, 2002).

Para Tuomi et al. (2005), apesar das inúmeras conceituações sobre capacidade para o trabalho, há consenso de que ela é a base do bem-estar do indivíduo e que, afetada por fatores como estilo de vida e ambiente de trabalho, podem influenciar a própria atividade do indivíduo. Os autores entendem que o rápido avanço tecnológico, em algumas ocasiões, tem ocasionado o esquecimento dos recursos humanos dentro da empresa. Cabe aos investidores, portanto, buscar

o resgate deste lado humano do trabalhador, através de programas motivacionais e de qualidade de vida.

Tuomi et al. (2005) destacaram ainda que, para a concretização dos sonhos de ter uma casa própria, um automóvel e viver com certa comodidade, as exigências podem ser superiores aos limites saudáveis do ser humano. A estrutura profissional passa a sobrepor o lado humano do trabalhador, em vista do ritmo de vida acelerado e das longas e exaustivas jornadas de trabalho.

As condições nada favoráveis do ambiente de trabalho, assim como o seu excesso, juntamente com uma vida sedentária, podem configurar uma deterioração da capacidade para o trabalho e esta situação pode permitir uma alteração na autoestima do trabalhador. Por melhores que sejam os programas oferecidos pelas empresas, o trabalhador necessita, para revigorar suas energias e sua capacidade física e mental, de um tempo fora da empresa, uma necessidade que o ser humano tem de interromper uma série de atividades produtivas para desfrutar de atividades nas quais não exista nenhuma tensão pelos resultados, o chamado *dia de descanso* (METZNER; FISCHER, 2001).

2.1.3.2 Desempenho no trabalho

O desempenho humano é o ato ou efeito de realizar ou executar determinada missão ou meta previamente traçada. É diretamente proporcional a duas condições do ser humano: o querer fazer, que indica o desejo interno de realizar (a motivação) e o saber fazer, isto é, a condição cognitiva e experimental que possibilita ao indivíduo realizar com eficiência e eficácia alguma coisa (MARRAS, 2009).

O mesmo autor destacou que o bom desempenho no trabalho pode ser afetado por diversos fatores, entre eles está o estilo de direção, a forma de comunicação entre liderança e subordinado, o tipo de liderança exercido pelos gerentes ou possíveis líderes e os fatores motivacionais que impulsionam os trabalhadores a ter melhor ou pior desempenho no trabalho, para assim satisfazerem direta ou indiretamente suas necessidades. Um dos assuntos que tem impulsionado grande quantidade de investimentos em pesquisas na área

Organizacional, desde o início do século XX, é a motivação que leva as pessoas a agirem.

A variação do desempenho, ao longo das 24 horas, deve ser um aspecto bastante significativo para o trabalhador, principalmente quando se refere a turnos irregulares de trabalho. A fadiga aguda ou crônica produzida por muitas horas de trabalho, associada à privação ou redução significativa das horas de sono, são os principais fatores que influenciam o desempenho do indivíduo, segundo destacou Ferreira (1988).

Essas colocações foram confirmadas por Florez-Lozano (1980), ao comentar em seus estudos que as alterações comportamentais podem levar a um estado de cansaço como a ansiedade, tensão, insegurança, medo, inversão dos ritmos biológicos, e estes podem ser atenuados pelas condições socioeconômicas, situações laborais e/ou familiares. Destacou ainda que outros fatores, como níveis de iluminação, ruído, temperatura, a umidade, a ionização atmosférica, têm uma importância significativa para a ocorrência de alterações comportamentais. Portanto, com esse relato, pode-se dizer que o trabalho prolongado reduz a atenção e aumenta o risco de acidente no trabalho, sendo influenciado tanto pela hora do dia quanto pelas horas trabalhadas.

Cada vez mais, cresce a convicção de que a fadiga e falta de descanso podem ainda levar a consequências tanto na saúde física como mental, distúrbios neurais, nervosismo, ansiedade, depressão, problemas sexuais, distúrbios gastrointestinais e problemas cardiovasculares, entre outras (SCOTT, 1990).

Nesse sentido, Brow (1994) ressaltou que, geralmente, a capacidade de atenção e concentração diminui em indivíduos que continuam trabalhando após terem consciência de sua fadiga.

Para Fernandes e Gutierrez (1988, p.30), conhecer o trabalhador e humanizar seu ambiente de trabalho parte da constatação de que o desempenho eficaz depende não apenas de que as pessoas saibam trabalhar, mas é fundamental que queiram fazer aquela determinada atividade. A QVT tem sido apresentada como uma tecnologia para mobilizar as pessoas a saberem e desejarem trabalhar ainda mais. Provoca-se a satisfação das pessoas com seu trabalho para, em troca, garantir a “eficácia do desempenho e produtividade”. Partindo dessa perspectiva, afirmaram que uma projeção do mercado no futuro promete cada vez mais privilegiar o colaborador dentro da empresa, com o objetivo de propiciar-lhe as melhores

condições possíveis de trabalho. Desta forma, pretende-se garantir que ele possa render o seu melhor desempenho e desenvolver o melhor de suas potencialidades, beneficiando a todos com o conseqüente retorno financeiro para a empresa e de satisfação para o trabalhador.

2.1.3.3 Satisfação no trabalho

Encontramos, na literatura, o termo *satisfação no trabalho* definido como uma atitude, favorável ou desfavorável, com a qual os funcionários percebem os diversos aspectos de seu trabalho (DAGIS; NEWSTROM, 1992; SCHERMERHORN; HUNT; OSBORN, 1999; MUCHINSK, 2004; SAARI; JUDGE, 2004; SPECTOR, 2004).

Diante dessa definição, Robbins (2004, p. 74) destacou que:

Satisfação com o trabalho é uma atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza. O trabalho de uma pessoa é muito mais do que as atividades óbvias, como organizar papeis, atender clientes ou dirigir um caminhão. O trabalhador requer a convivência com colegas e superiores, a obediência a regras e políticas organizacionais, o alcance de padrões de desempenho e a aceitação de condições de trabalho, geralmente abaixo do ideal, entre outras coisas. Isso significa que a avaliação que um funcionário faz de sua satisfação ou insatisfação com o trabalho é resultado de um complexo somatório de diferentes elementos.

A satisfação no trabalho está sujeita a influências, à medida que o trabalhador se torna íntimo do ambiente de trabalho. O nível de satisfação no trabalho difere significativamente entre as pessoas: funcionários com o mesmo tipo de emprego e nas mesmas condições de trabalho podem ter níveis de satisfação no trabalho diferentes. Cada pessoa tem expectativas diferentes sobre o seu trabalho (DAGIS; NEWSTROM, 1992).

O resultado de muitos estudos sobre satisfação no trabalho e suas causas tem revelado as diversas ligações que podem ser estabelecidas entre a satisfação com longevidade e saúde física, absenteísmo e rotatividade, envolvimento com a organização, produtividade, desempenho e saúde mental do trabalhador, além da importância do reflexo destes na eficácia organizacional (BERGANINI; CODA, 1990; DAGIS; NEWSTROM, 1992).

Para Mendes e Linhares (1996), as vivências de satisfação estão relacionadas ao sentido que o trabalhador atribui à rotina de seu trabalho, às condições disponibilizadas pela organização e à liberdade de utilização de estratégias operatórias pelo trabalhador.

A satisfação no trabalho é sem dúvida um dos pilares fundamentais na construção do conceito de qualidade de vida, pelo fato de o trabalho ocupar grande parte da vida das pessoas, estabelecer relações e dimensionar diferentes possibilidades, que emergem da sua maior ou menor valorização social. A qualidade de vida envolve também o grau de satisfação encontrado no convívio familiar, amoroso, social, ambiental e para a própria estética existencial de indivíduos e coletividades (GONZALES, 1998).

Rebouças, Legay e Abelha (2007), ao estudarem Happel et al. (2000), observaram que os referidos autores apontavam a satisfação no trabalho como um estado emocional resultante das características pessoais, valores e expectativas com o ambiente e a organização do trabalho.

Segundo Ferreira e Mendes (2001), o sujeito vivencia o prazer representado pela sensação de bem-estar, motivação e satisfação no trabalho quando também é permitida a expressão da sua individualidade e criatividade.

Os conceitos apresentados até aqui exprimem a idéia de que as condições favoráveis para a ocorrência de vivências de prazer estão intimamente relacionadas com realização de tarefas com começo, meio e fim; autonomia técnica; descentralização das decisões; liberdade de expressão; desenvolvimento profissional; controle do processo produtivo e visualização dos resultados da produção. Nesse sentido, as práticas de gestão de pessoas contribuem para estimular os sentimentos de satisfação, realização e motivação nos trabalhadores, mesmo quando todas estas condições não são contempladas. Enfim, podemos dizer que a satisfação é notória quando o conteúdo das atividades é desafiante e estimulante para o trabalhador e a insatisfação é gerada quando o ambiente de trabalho, o salário, os benefícios, a chefia e os colegas não atendem às suas necessidades (MENDES; MORRONE, 2002).

Na organização deste trabalho, vamos discutir um aspecto específico que é a jornada de trabalho, cuja importância passaremos a expor, abordando sua divisão em turnos e focando a atenção no período noturno, pois esta jornada pode

afetar tanto a qualidade de vida, a capacidade para o trabalho, bem como o desempenho e a satisfação do trabalhador.

2.1.4 Jornada de trabalho

O conceito de jornada de trabalho, como apresentado por Pinto Martins (2005), está ligado ao tempo de trabalho diário do empregado. Segundo o autor, esse conceito deve ser analisado sob três enfoques: do tempo efetivamente trabalhado, do tempo à disposição do empregador e do tempo *in itinere*.

Além dessa concepção, Gomes (1975) ressaltou a importância de que a duração do trabalho seja regulamentada com vistas à tutela de saúde, vida moral e social do indivíduo, da economia em geral e ainda da liberdade individual.

A jornada é o lapso de tempo durante o qual o trabalhador deve prestar serviço ou permanecer à disposição, com habitualidade, excluídas as horas extraordinárias. Dessa forma, a jornada de trabalho diz respeito ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta ao seu estabelecimento laboral, não se computando o período de intervalo (CARRION, 2006).

2.1.4.1 A evolução histórica da jornada de trabalho

Pretendemos agora discorrer sobre a evolução histórica da jornada de trabalho e sua regulamentação pelos Estados Modernos, incluindo-se o Brasil.

Na Antiguidade, conforme referiu Nunes Apolinário (2009), época em que o trabalho era realizado por escravos, não se cogitava regulamentar a duração da jornada de trabalho. No entanto, os proprietários desses escravos, exatamente para preservarem seu patrimônio, não os submetiam a longas e incomensuráveis jornadas; sem esse cuidado aumentaria o índice de enfermidades e morte prematura entre os trabalhadores (escravos).

Conforme os ensinamentos de Garcia Oviedo (1948), de um modo geral, no período medieval prevalecia a jornada de sol a sol. Apenas no trabalho realizado em minas havia jornadas mais reduzidas, sem o necessário controle por parte do patronato.

De acordo com Nunes Apolinário (2009), com o liberalismo econômico, iniciado na França pela Revolução de 1789, aumentaram os abusos por parte do patronato. A matéria, sujeita a normas do Direito Civil, determinava o livre ajuste, de qualquer duração, para a jornada de trabalho; também não havia a exigência de salários-mínimos, prevalecendo, dessa forma, a mais absoluta autonomia da vontade patronal. A jornada de trabalho chegava a dezoito horas por dia e os salários, de natureza ínfima, compeliam os homens a permitir e incentivar que suas esposas e filhos trabalhassem, o que aumentava a oferta de mão-de-obra, baixando os salários e favorecendo as jornadas excessivamente longas. Tudo isso, conjugado a nenhuma assistência social e condições de trabalho anti-higiênicas, que contribuía com o abalo gradual da saúde dos trabalhadores colocava em risco o próprio futuro da humanidade.

Determinados padrões tentaram tomar iniciativas particulares para melhorar a situação dos empregados. Para De la Cueva (1977), foi Owen o primeiro a implantar uma jornada laboral reduzida em seus estabelecimentos, na localidade de New Lamark, mas, seu exemplo, apesar de exacerbada propaganda, não foi seguido. Apenas em algumas indústrias, como a de tecidos, foi fixada a jornada de trabalho em onze horas.

Assim, a situação tornou-se insustentável, a ponto de o Estado, inclusive premido pela força ascendente das organizações sindicais, passou a interferir na regulamentação do número diário de horas de trabalho (MARTINS, 2008).

Na Alemanha, por exemplo, uma sequência de leis, de 1839 a 1856, cuidou de tratar do assunto. Proibiu-se o trabalho dos menores de oito a dez anos, especialmente na indústria de lã. Outras ações de proteção ao trabalho, principalmente aos menores, foram adotadas. Inglaterra e França, entre outros países, legislaram no mesmo sentido. Em 1847, o parlamento inglês aprovou a lei que reduziu a dez horas a jornada máxima de trabalho (NUNES APOLINÁRIO, 2009).

Segundo o mesmo autor, no ano seguinte, na França, chegou a ser implantada a jornada de dez horas, em Paris, e de onze, nas províncias. Em setembro do mesmo ano, um decreto fez com que a duração máxima do trabalho diário fosse aumentada para onze horas, nas usinas e manufaturas, não restringindo a jornada em outras atividades e impondo multas para aqueles que violassem as

normas relativas à matéria; entretanto, não organizava um sistema de fiscalização que exigisse o cumprimento da lei.

O movimento favorável a uma jornada laboral mais humana prosseguiu. Em 1866, o Congresso Geral dos Trabalhadores norte-americanos iniciou a luta pela jornada de oito horas, ou melhor, pela realização dos *três oito*: oito horas de trabalho, oito horas de repouso e oito para outras atividades. No mesmo ano, o Congresso Operário Internacional de Genebra aderiu ao movimento e a Internacional Socialista propagou a ideia, entendendo-a como veículo eficaz para atrair os trabalhadores para o marxismo (YOSHIDA, 2006).

Os empresários da época alegavam que a redução da jornada laboral iria encarecer os produtos, colocando os Estados que se vergassem às exigências dos empregados em posição difícil para fazer face à concorrência internacional. Os trabalhadores, por outro lado, sustentavam que a sua remuneração sofria com uma jornada demasiadamente longa e inclusive nem mesmo no início do dia era considerável, pela falta de suficiente repouso entre duas jornadas de trabalho. Essa situação perdurou no mundo todo até o término da Primeira Guerra Mundial, com exceção do Uruguai, que já em 1915 fixara a jornada laboral máxima em oito horas (NUNES APOLINÁRIO, 2009).

Foi com a Constituição Brasileira de 1988 que ocorreu a alteração da orientação que vinha sendo determinada constitucionalmente, estabelecendo no seu art. 7º que a duração do trabalho normal não poderia ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. No inciso XIV do mesmo artigo ficava determinada a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (NUNES APOLINÁRIO, 2009).

A jornada de trabalho possui natureza pública e jurídica, uma vez que o Estado limita a jornada de trabalho, de modo que o trabalhador possa descansar e não venha prestar serviços em largas jornadas. Por outro lado, possui natureza privada, visto que as partes contratantes podem estipular jornadas inferiores às previstas na legislação ou nas normas coletivas, estabelecendo a legislação apenas parâmetros máximos de duração da jornada (NUNES APOLINÁRIO, 2009).

Podemos averiguar intervalos legalmente previstos, os quais são de duas espécies: interjornada e intrajornada. O primeiro, previsto no art. 66 da Consolidação

das Leis do Trabalho (CLT), ocorre entre o final da jornada de um dia e o início da posterior, estabelecido em onze horas. A sistemática da intrajornada, conforme o art. 71 da CLT, pode ser brevemente resumido da seguinte forma: até quatro horas, não existirá intervalo; de quatro a seis horas, quinze minutos; e acima de seis horas, mínimo de uma hora (CARRION, 2006).

De acordo com Nascimento (2006), a jornada de trabalho classifica-se quanto aos turnos: em jornada a tempo integral e tempo parcial (esta a de até 25 horas por semana, com salários proporcionais à sua duração) e, quanto ao período, em diurna, noturna e mista.

2.1.4.2 Jornada de trabalho em turnos

De acordo com Moreno, Fischer e Rotemberg (2003), nos grandes centros urbanos, temos cada vez mais, uma sociedade de 24 horas, o que exige um grande número de profissionais trabalhando. O trabalho em turnos possui um caráter que obriga a organização do trabalho a prever a execução de tarefas nas 24 horas do dia.

Para as mesmas autoras, o trabalho em turnos é uma forma de organização temporal de trabalho e, devido à necessidade econômica, tecnológica e de atendimento à população, ocorre cada dia mais frequentemente, sendo cada vez maior o número de empresas que organizam o trabalho em turnos. Por exemplo: os hospitais, postos de gasolina, pronto socorro, supermercados, farmácias, rodoviárias, borracharias, cinemas, hotéis, danceterias, lanchonetes, indústrias, emissoras de rádio e televisão, bases da polícia rodoviária, motoristas de empresas de transporte, usinas, entre outras, que envolvem um grande número de trabalhadores. O trabalho em turnos é frequentemente apontado como possível causador de desordens fisiológicas e psicológicas, desgastes na vida social e familiar, repercutindo sobre o desempenho produtivo e qualidade de vida do trabalhador.

Estamos vivendo em uma sociedade em que os horários de trabalho em turnos e noturnos estão aumentado consideravelmente. As alterações econômicas, demográficas e tecnológicas são as principais causadoras destas mudanças (PRESSER, 1999).

Esse novo modelo de organização de trabalho não é exclusividade da era industrial, pois já existiam formas de trabalhos em turnos como serviços de guardas, bombeiros, polícias e enfermeiras, desde o início do capitalismo (RUTENFRANZ; HAIDER; KOLLER, 1985).

Os turnos são uma forma de organização da jornada diária de trabalho que, segundo Rosa e Colligan (1997), caracterizam-se pelo número e duração de cada jornada, pelo número de dias seguidos em cada turno e pela direção da rotação. Na rotação para frente, os trabalhadores mudam da manhã para a tarde e daí para a noite. Na rotação para trás, acontece o oposto. Os turnos podem ser constituídos por trabalhadores de tempo integral ou por tempo parcial. As escalas de trabalho em turnos, geralmente adotadas, são bastante variadas e, em uma mesma empresa, pode haver várias escalas.

Existe uma grande variedade de turnos no mundo, como: ^{a)} sistema tradicional de três turnos de oito horas cada por dia; ^{b)} dois turnos perfazendo 16 horas quando não se trabalha no turno da noite; ^{c)} dois turnos de 12 horas perfazendo 24 horas por dia. Nas plataformas marítimas de petróleo, face às longas distâncias dos locais de trabalho em relação aos centros urbanos, trabalham-se geralmente 14 dias seguidos, 12 horas por dia, e a seguir, folga-se 14, 21 ou 28 dias, dependendo do país (EUA, Brasil e Noruega, respectivamente); ^{d)} turno único pela tarde ou pela noite: garçons e garçonetes, por exemplo, trabalham apenas no turno vespertino. Alguns vigias trabalham apenas no turno da noite (*overnight* ou *graveyard*); ^{e)} turnos de fins de semana e feriados (*bridging shift*): algumas empresas usam equipes específicas para os fins de semana, aliviando as equipes do revezamento normal do sacrifício familiar e social do trabalho nos fins de semana (ROSA; COLLIGAN, 1997).

Menezes (1996) confirmou, em seus estudos, as inconveniências pelas quais passam aqueles que desenvolvem suas atividades em turnos, mais especificamente no noturno, destacando a ocorrência da dessincronização do ritmo biológico e a desarmonia com o ambiente social onde o trabalhador está inserido.

O ciclo circadiano é o mais importante dos ciclos para os trabalhadores em turno. Monk e Folkard (1992) relataram descobertas feitas pelos cientistas: em sintonia com o relógio biológico, o cérebro envia sinais para vários centros de controle do organismo humano, afetando assim a temperatura corporal, a liberação

de hormônios, as habilidades cognitivas e a predisposição para dormir ou se manter em vigília.

Souza et al. (1999) também trouxeram contribuição complementar ao afirmarem que o ritmo circadiano é marcado pela periodicidade das 24 horas do dia, por sincronizadores de tempo, e que outros importantes fatores referenciais de tempo são: as condições sociais, barulho e temperatura.

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 conseqüências 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, juntamente com efeitos adversos no papel materno de mulheres que trabalham em turnos, principalmente noturnos. Costa (1996) e Inoue et al. (2000) estimam que 33% dos trabalhadores de turnos japoneses tem desordens decorrentes do esquema de trabalho.

Segundo Härmä (1995), a necessidade de dormir é variável de pessoa para pessoa, pois os efeitos adversos do trabalho em turnos podem variar, principalmente em aspectos como idade e sexo.

Para Härmä, Hakola e Akerstedt (1994), a idade aumenta os efeitos adversos sobre a saúde dos trabalhadores em turnos e noturno. Um mecanismo neste processo pode ser as mudanças na ritmicidade circadiana, já que a idade diminuiria a amplitude de diversos ritmos circadianos, incluindo o ritmo da melatonina da glândula pineal, aumentando a tendência para dessincronização interna. Para os autores a idade crítica estaria entre 40 e 50 anos.

Como também destacou Härmä (1995), os mais jovens suportariam melhor o trabalho em turnos do que os mais velhos, devido à mudança da arquitetura e do padrão de sono dos mais idosos. Em seus estudos, mencionou que as diferenças individuais – como fatores domésticos, idade e sexo – podem

influenciar a tolerância do indivíduo em suportar trabalhos em turnos. A prática de esportes e a habilidade para dormir têm sido estudadas, na tentativa de encontrar os efeitos significativos que influenciam na facilidade do sono ou no estado de alerta, a fim de melhorar a adaptação ao trabalho em turnos.

Segundo Monk e Folkard (1996), a sonolência do trabalhador em turnos pode ser devido a um tempo total de sono insuficiente ou a uma maior fragmentação do sono.

As várias formas de organização do trabalho em turnos, seja em rotatividade ou fixo, têm suas vantagens e desvantagens. Para Fischer (1997), o mais importante é que a elaboração de um esquema de trabalho em turnos provoque o menor desgaste possível à saúde e ao convívio social dos trabalhadores.

Uma das análises mais divulgadas na literatura sobre erros/acidentes relacionados ao trabalho em turnos foi publicada originalmente por Folkard e Monk (1979). A hipótese destacada pelo referido estudo é a de que, provavelmente, o pior desempenho observado em atividades em plantões ou regimes de trabalho noturnos estaria associado à queda ou diminuição na expressão comportamental de alguns ritmos biológicos, com especial ênfase ao da temperatura corporal (MORENO; FISCHER; ROTEMBERG, 2003).

Os efeitos causados pelo trabalho noturno têm chamado a atenção de muitos estudiosos que, em suas pesquisas, observaram entre os trabalhadores de turnos uma redução de uma hora por dia e de sete horas por semana no tempo total de sono. Ou ainda, os exames de polissonografia mostraram que esta diminuição é em torno de duas horas ou mais por dia e mais acentuada para os trabalhadores do turno da noite do que para os trabalhadores do turno diurno, que iniciam o turno mais cedo, e para as mulheres que possuem filhos em casa (GADBOIS, 1981; COLLIGAN, 1986; TORSVALL et al., 1989; KECKLUND, et al., 1994).

Os acidentes ocorridos por causa do tempo de trabalho também mereceram destaque especial por Folkard (1996), que se dedicou a estudar os riscos de acidentes. Este risco aumentado seria em torno de nove horas após o início do turno de trabalho. Já com 12 horas de trabalho este fator aumentaria em dobro e, com 14 horas de trabalhos contínuos, este fator de risco aumenta em três vezes. Alguns estudos encontraram aumento de acidentes com cinco horas de trabalho. Este aumento do risco de lesões durante o turno da noite, também estaria

relacionado à hora de início do turno. Porém, a influência do efeito da hora do dia no aumento do risco de acidentes deve ser estudada com mais profundidade, para maior comprovação dos dados.

O tradicional turno de trabalho, conhecido como 12 por 36, também teve especial atenção por parte dos estudiosos que desenvolveram uma pesquisa entre auxiliares de enfermagem e enfermeiros que trabalhavam em hospital público de São Paulo, cuja organização dos turnos diurnos e noturnos fixos era de 12 horas diárias, seguidas de 36 horas de descanso. Após comparação, foram observadas diferenças significativas entre sono diurno e noturno: a qualidade dos episódios de sono diurno após as noites de trabalho foi avaliada como pior do que a qualidade dos episódios de sono noturno. Diferenças significativas foram encontradas na percepção dos estados de alerta em três momentos diferentes do turno da noite. Descobriram também que os níveis percebidos de alerta à noite tornam-se piores à medida que aumentava o número de horas de trabalho (FISCHER et al., 2002).

2.1.4.3 Jornada de trabalho noturno

As jornadas de trabalho diurno e noturno já haviam sido estabelecidas há vários séculos, especialmente nas atividades industriais, extrativas e dos serviços de saúde. Hoje isso é evidenciado e implantado nos setores em que há necessidade de se atender mais – e não necessariamente melhor – visto que o desgaste do trabalhador é muito maior nesta conformação (MORENO; FISCHER; ROTEMBERG, 2003).

Conforme destacou Oliveira (2005), durante a Idade Média houve diminuição do trabalho noturno por causa das migrações populacionais das cidades para o campo e da predominância das atividades dos artesãos, que realizavam seu trabalho a luz do sol. O trabalho noturno voltou a ter evidência quando a atividade de mineração começou. Logo após, ocorreu a Revolução Industrial, na Europa. Com as grandes descobertas e a necessidade de produção nas fábricas, o trabalho tem uma alteração em sua jornada, ou seja, passa a ser realizado durante o dia e durante a noite. No início, era comum empregar homens, mulheres, crianças para trabalharem longas horas. Uma das limitações do trabalho noturno era a precária iluminação, porém, em 1800, surgiu a iluminação a gás, posteriormente, na metade do século

XIX, à querosene. Quando a lâmpada elétrica foi inventada por Thomas Edson, a escala de trabalho para os horários noturnos aumentou.

De acordo com Nunes Apolinário (2009), é considerado trabalho noturno aquele que se desenvolve das 22h00 de um dia até as 5h00 do dia seguinte. A CLT, em seu art. 73, em relação ao trabalho noturno, obriga ao pagamento de adicional de 20%, além da redução da hora noturna, que passou a ter 52 minutos e 30 segundos, de modo que sete horas de relógio (60 minutos) equivalem a oito horas de trabalho noturno (52 minutos e 30 segundos). Contudo, as normas acima valem para o trabalhador urbano, ao rurícola não se aplica a redução e, para este, existem dois horários noturnos, das 20h00 às 4h00 ou das 21h00 às 5h00, conforme se esteja trabalhando em pecuária ou agricultura, respectivamente. No entanto, o rurícola possui adicional noturno de 25 %.

Trocar o dia pela noite, ficar acordado enquanto a maioria da cidade dorme e descansar quando muitos estão se levantando: o trabalho noturno é quase um estilo de vida, que garante, ainda, um salário maior do que a mesma função exercida em horário comercial. Em busca de melhores salários, muitos brasileiros optam pelo trabalho noturno (MORENO; FISCHER; ROTEMBERG, 2003).

São inúmeros os sinais que o organismo humano pode revelar em consequência do trabalho noturno, entre os mais comuns foram destacados por Florez-Lozano (1980): desordens mentais, distúrbios de caráter, memória, atenção, irritabilidade, agressividade, crises nervosas, intolerância a ruídos, hipersensibilidade, depressão, além de distúrbios psicossomáticos como angústias, palpitações, hipertensão essencial, enxaquecas, desmaios e vertigens, redução da atenção, aumento do risco de acidente no trabalho, lembrando ainda que a fadiga também pode causar transtornos sexuais como impotência e frigidez.

Em conformidade, Moreno, Fischer e Rotenberg (2003) afirmaram que a execução do trabalho noturno é influenciada por fatores como o ritmo circadiano, tipo de atividade e características individuais, acarretando alterações do sono, distúrbios gastrintestinais e cardiovasculares, desordens psíquicas e desajustes da vida social e familiar.

De acordo com Metzner e Fischer (2001), a organização do trabalho noturno traz prejuízos para a saúde do trabalhador, tanto no aspecto físico, como psíquico, emocional e social. Os distúrbios fisiológicos e biológicos podem se

apresentar como insônia, sonolência, dificuldade de atenção e concentração, mau humor, desestabilização familiar e social da vida do trabalhador.

Os efeitos do trabalho noturno também 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. Estes trabalhadores comumente apresentam dificuldades para o convívio social (NUNES, 2001).

Grandjean (1998) enfatizou que, pelo fato de a sociedade estar organizada para um ciclo diário de trabalho-lazer-sono entre os horários de trabalho existentes, o que causa um maior número de perturbações é o trabalho noturno, pois o organismo humano está adaptado ao trabalho durante o dia e à reconstituição das energias durante a noite.

A organização do trabalho em sua estrutura deveria permitir o lazer, porque ao permitir o lazer a pessoa pode recarregar suas energias e ao recarregar suas energias ela pode participar e melhorar o seu desempenho no trabalho.

Mas, por que o trabalhador precisa descansar? Pelo simples fato de que não ter descanso ou não ter lazer pode gerar os problemas já citados no item **Capacidade, Desempenho e Satisfação no trabalho**, pois o lazer permite que o trabalhador seja criativo, como veremos a seguir.

2.1.5 A importância do dia de descanso e o lazer para o trabalhador

Segundo Costa (2008), as formas de organização do trabalho que não levam em conta a prática de atividades de lazer acabam por impedir que o indivíduo tenha condições de se desenvolver, pois o lazer ressalta os elementos que o conduzem ao seu pleno desenvolvimento, condição necessária para seu bem-estar social e para uma participação mais ativa no atendimento das necessidades, individuais, familiares, profissionais, culturais e comunitárias.

A mesma autora encontrou, nos estudos do sociólogo francês Joffre Dumazedier, o lazer enquanto promoção da saúde integral. Para este autor, o lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social

voluntária ou sua livre capacidade criadora, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

No estudo de Dumazedier, segundo Costa (2008), o lazer é visto em três funções primordiais: o descanso, a descontração ou recuperação (esta ocorre quando o lazer é um reparador das deteriorações das forças físicas e mentais, provocadas pelas tensões resultantes das obrigações cotidianas e particularmente do trabalho) e o divertimento (distração, recreação e entretenimento), entre as quais, o indivíduo poderá optar, de acordo com sua livre escolha, opondo-se contra o tédio ou estresse, causado pela rotina do dia a dia.

Waichman (2001) analisou os estudos de Erich Fromm, o qual propunha que a noção de tempo livre é geralmente construída em oposição ao universo do trabalho. Alguns autores, no entanto, advertem que o tempo resultante da diminuição da jornada de trabalho é tempo liberado e não tempo livre. Excetuadas as horas gastas com transporte, cuidados obrigatórios com a casa e a família, restaria o tempo livre que é ainda diferenciado quando é um *tempo livre de* (obrigações) ou um *tempo livre para* (a liberdade). “É dos romanos a concepção do ócio como um tempo de não-trabalho, um complemento ao trabalho, que permite recuperar-se para ele” (WAICHMAN, 2001, p.45).

Ainda segundo Waichman (2001), o ócio é ter tempo para fazer o que nós bem entendermos, implica uma qualidade subjetiva em que o importante não é o tempo nem a atividade, mas a disposição.

Para Waichman (2001), a noção de tempo, no tempo livre, traz algumas afirmações que podem ser agrupadas da seguinte maneira:

- tempo livre é o que sobra após o trabalho;
- tempo livre é o que fica livre das necessidades e obrigações cotidianas;
- tempo livre é o que fica livre das obrigações e necessidades cotidianas e que empregamos no que queremos;
- tempo livre é a parte do tempo destinada ao desenvolvimento físico e intelectual do homem como fim em si mesmo.

Em Elias e Dunning (1992) é possível compreender as relações e as diferenças das várias atividades de tempo livre. Para melhor entender essas diferenças, propõe-se uma distinção maior e mais aprofundada, e também uma

definição mais nítida do tempo livre. Para esses mesmos autores, “tempo livre, de acordo com os atuais usos linguísticos, é todo tempo liberto das ocupações de trabalho,

[...] e ainda mostram que é possível distinguir “cinco esferas diferentes no tempo livre das pessoas, as quais se confundem e se sobrepõem de várias maneiras, mas que representam categorias diferentes de afetividades, que até certo ponto, levantam problemas diferentes [...] (ELIAS; DUNNING, 1992, p.107-108).

Em uma classificação preliminar, as atividades do tempo livre são divididas em cinco esferas representadas por:

- trabalho privado e administração familiar: a essa categoria pertencem as atividades relacionadas aos cuidados com a família e também as atitudes tomadas em relação à provisão da casa;
- repouso: atividades como dormir, tricotar, futilidades da casa e o não fazer nada em particular;
- provimento das necessidades fisiológicas: comer, beber, dormir, defecar e fazer amor;
- sociabilidade: atividades como passear em um clube, um bar, um restaurante, "jogar conversa fora" com os vizinhos ou mesmo estar com outras pessoas, sem fazer nada demais, como um fim em si mesmo; e,
- atividades miméticas ou jogo: as atividades desse tipo são atividades de tempo livre, que possuem caráter de lazer quer se tome parte nelas como ator ou como espectador. Essas atividades estão diretamente associadas à destruição da rotina, característica da excitação mimética.

Para entender e compreender as diferenças entre as variadas atividades de tempo livre, entre as quais se insere o lazer, Elias e Dunning (1992, p.145) utilizaram o conceito "espectro do tempo livre", pelo qual identificam as demais atividades, além do trabalho, que são executadas de forma rotineira.

Para Elias e Dunning (1992), essas atividades foram classificadas conforme o que eles chamaram de "grau de rotina" e foram separadas em três grupos distintos:

- atividades rotineiras: cuidados com higiene e alimentação, tarefas domésticas, atenção a familiares, etc.;

- atividades de formação e autodesenvolvimento: trabalho social voluntário, estudo não escolar, hobbies, atividades religiosas, participação em associações, atualização de conhecimentos; e,
- atividades de lazer: encontros sociais formais ou informais, jogos e atividades miméticas, como participante ou como espectador; miscelânea de atividades esporádicas prazerosas e multifuncionais, como viagens, jantares em restaurantes, caminhadas, etc.

Os mesmos autores destacaram que, durante o tempo do lazer, ficamos *livres de* uma série de obrigações institucionais e dos ritmos cronologicamente regulados; temos uma chance de recuperar e curtir os ritmos biológicos e naturais.

Parece bastante significativo falarmos sobre a importância de se ter um dia de descanso, com um tempo livre que permita lazer. O tempo de descanso não pode ser para realizar tudo aquilo que não se fez enquanto se estava trabalhando, pois conforme apresentado por Costa (2008) e Waichman (2001), descanso e lazer são necessários para a condição de vida das pessoas. Assim, a falta de descanso e lazer pode desempenhar um papel fundamental como o fator desencadeante do sono e, esse sono, por sua vez, alivia o cansaço.

2.1.6 A privação do sono contextualizado no trabalho noturno

Algumas vezes, é difícil de compreender porque uma pessoa tem necessidade de dormir. Certas partes do corpo, como o coração, nunca descansam, embora sejam capazes de funcionar durante toda a vida. Um valor psicológico do sono parece ser o de restabelecer um equilíbrio adequado da excitabilidade entre as várias partes do sistema nervoso. À medida que a pessoa vai ficando cada vez mais fatigada, algumas partes do seu sistema nervoso perdem mais excitabilidade do que outras, de modo que uma pode desequilibrar as outras. Na verdade, a fadiga nervosa extrema pode desencadear graves distúrbios psicóticos. Entretanto, após o sono prolongado, todas as partes do sistema nervoso irão, normalmente readquirindo seus níveis normais de excitabilidade e retornando ao estado normal de serenidade (GUYTON, 1992).

Por muito tempo, o sono foi considerado como sendo um evento passivo, chegando até ser comparado com a morte. Entretanto, ele é um fenômeno ativo por essência. Nele ocorre uma mudança de atividades, na qual se selecionam as informações que são importantes para o dia seguinte e se descartam as inúteis, que saturam o cérebro (BAUMER, 2003).

De acordo com Souza et al. (1999), o seu desencadeamento e a sua estrutura são regulados pelo ritmo biológico.

Segundo os estudos desenvolvidos por Guyton (1992), o sistema nervoso é capaz de apresentar sinais de fadiga pouco antes de cair no sono, como também tem condições de mostrar sinais de haver repousado após o sono ter acabado. Por isso, quando alguém permanece na escuridão total ou sob iluminação permanente, é possível conservar praticamente o mesmo ciclo de sono-vigília, com periodicidade de cerca de 24 horas.

Até bem pouco tempo, a insônia e outros distúrbios eram subestimados (SOUZA et al., 1999), mas agora, cinquenta anos depois de aprender que o cérebro trabalha muito durante o sono, a medicina descobriu que, enquanto a pessoa dorme, sua mente está se preparando para enfrentar o novo dia.

Os conhecimentos a respeito dos efeitos da falta ou da má qualidade do sono foram incorporados pelos profissionais atuais da área de Recursos Humanos, especialmente daqueles envolvidos na Psicologia Organizacional, responsáveis pelo aumento de pesquisas e publicações a respeito do tema, no desempenho de diferentes atividades ocupacionais.

A análise desta literatura mostra, em linhas gerais, que os estudos versam a respeito:

- dos problemas que a falta ou a má qualidade do sono causam no desempenho das atividades ocupacionais, com destaque àqueles de alto risco;
- dos fatores que causam as alterações no sono, que afetam o desempenho funcional das pessoas;
- dos fatores ou mecanismos que os processos de sono ativam para afetar o desempenho;
- de avaliações dos custos individuais e sociais do problema;
- das tentativas de solução (ASERINSKY; KLEITMAN, 1953).

De acordo com Lobato (2005), o histórico dos estudos a respeito dos efeitos da privação de sono, realizados até a década de 1960, se deve a Kleitman, em 1963; mas, o primeiro estudo a respeito da privação experimental de sono foi feito por Manacéine, em 1894, que observou a morte dos filhotes de cães entre 92 a 143 horas de vigília forçada.

Segundo Kleitman (1963), o primeiro estudo de privação experimental do sono total em seres humanos foi feito por Patrick et al., em 1896, que constatou a ocorrência de uma queda ligeira na temperatura corporal, com manutenção da ligeira elevação normal no final da tarde e um mínimo no final da madrugada (oscilação circadiana normal), decréscimo da acuidade sensorial, queda na rapidez de atividade motora, retardamento de reflexos e alucinações visuais.

Estudos subsequentes, do próprio Kleitman (1963) e de outros autores, constataram a necessidade de emissão de comportamento motor para se permanecer acordado além de dois dias, hipertonia muscular em repouso e na execução de tarefas, hipotonia em privações longas, aumento de erros na datilografia, a associação da ocorrência de alucinações a um tipo de personalidade diagnosticado pelo teste de Rorschach (LOBATO, 2005).

Sabemos também que, durante uma situação de estresse prolongado, os sistemas de vigilância conjugados à atenção diminuem vertiginosamente, podendo surgir os acidentes (FLOREZ-LOZANO, 1980).

Os seres humanos são, em sua maioria, ativos durante o período do dia e apresentam durante a noite uma maior disposição para o repouso ou período de sono. Deste modo, algumas mudanças nesse padrão podem levar a alterações comportamentais, especialmente em relação ao sono, tornando-se um fator de risco para o aumento do número de acidentes e para a saúde do trabalhador (RUTENFRANZ; HAIDER; KOLLER, 1985).

Estudos têm comprovado que o sono tem importância fundamental no bom desempenho profissional, pois atenção, coordenação motora, ritmo mental e principalmente o estado alerta são influenciados pelo estado de fadiga. Esta necessidade de sono varia de pessoa para pessoa e não depende do trabalho em turnos, porém, este fator (trabalho em horários irregulares) pode modificar o padrão de sono, diminuindo o tempo total de sono dos trabalhadores noturnos (RUTENFRANZ; HAIDER; KOLLER, 1985). 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.

Conforme pudemos perceber nos estudos de Nunes (2001), a alternância do sono/vigília, atrelada a uma má qualidade do ambiente de descanso além de alterar os padrões de sono, acarretam déficits de atenção e de coordenação motora e mental; perturbações do apetite, que são causadas pela alteração dos horários de refeição, de repouso e de trabalho; dores de estômago e intestino originadas da alimentação irregular.

O ritmo circadiano é sincronizado com a periodicidade das 24 horas do dia através dos sincronizadores de tempo externos, segundo Souza et al. (1999). Os mesmos autores enfatizaram que o mais potente destes sincronizadores é o ciclo dia-noite, outros importantes fatores referenciais de tempo são: as condições sociais, barulho e temperatura. O primeiro substrato anatômico e funcional do ritmo biológico a ser identificado foi o núcleo supraquiasmático, que se localiza na base do cérebro.

Há consideráveis evidências de que a sonolência contribui significativamente para os erros e o aumento do risco de acidentes nos locais de trabalho, fatores que podem afetar as operações industriais, plataformas petroquímicas e sistemas de transportes (DINGES, 1995). Vários trabalhos indicam um maior número de acidentes durante o período do turno noturno em relação ao turno diurno (COSTA, 1996) e que a fadiga e a sonolência contribuem para a causa de vários acidentes, tanto nas indústrias como nos sistemas de transportes (LAUBER; KAYTEN, 1988; MITLER et al., 1988; MITLER; DEMENT; DINGES, 1994).

O estudo de Leger et al. (2002) foi paradigmático e apontou que a insônia é prevalente na população, com custos diretos e indiretos altos, por afetar o funcionamento, o comportamento, provocar acidentes e por rebaixar a qualidade de vida das pessoas que compõem a força de trabalho. Neste custo está envolvido o gasto com as outras doenças decorrentes da insônia. O questionário por eles aplicado em uma amostra de pessoas com insônia severa e em outra com pessoas que dormem bem, mostrou que os insones relatavam sofrer mais de problemas de saúde, faziam mais consultas médicas, tinham o dobro do número de internações hospitalares, faziam uso mais frequente de medicação, altos níveis de absenteísmo, o dobro de perdas de trabalho e mais problemas no trabalho (concentração

reduzida, dificuldades no desempenho de encargos e mais acidentes de trabalho). A categorização dos motivos que levavam à falta de sono, à semelhança de todas as classificações, não foi única, em razão da possibilidade de variação no critério ou critérios adotados.

Usando como base a lista citada por Reilly e Edwards (2007), podemos relacionar as seguintes categorias de fatores: domésticos (cuidar da casa, filhos e família após a jornada de trabalho em empresas, ter recém-nascidos em casa) (GAY; LEE, K.; LEE, S., 2004); ocupacionais (extensão da jornada de trabalho, plantões, deslocamento do período de sono devido a turnos); viagens com transposição de meridianos (*jet-lag*), atletismo extremo (travessias de longa distância, *rallies*) e motivos recreacionais (TV, vídeos, internet, festas, prática de esportes, etc.).

A lentificação da fala foi constatada por Kollar et al. (1969). A experiência de fadiga e estresse mostrou-se comum em todos aqueles que ficaram acordados forçadamente por longos períodos. É evidente que a qualidade e o tempo de sono são importantes para que se tenha um alerta diurno; o tempo total de sono ideal depende de variações individuais. Como a fragmentação do sono, tanto diurno quanto noturno, diminui o alerta no período ativo, é necessário que haja, durante o período de sono, eventos com longos intervalos sem despertar e com manutenção da arquitetura do sono (HASLAM, 1985; BALKIN; BADIA, 1988; STAMPI, 1992; DINGES, 1995; MUZET et al., 1995; ROSEKIND et al., 1995).

Ohayon e Lemoine (2004) constataram que a insônia acometia 22,4% das mulheres, 14,5% dos homens na França; cerca de 30% de todos eles tinham dificuldade de iniciar o sono e o restante se queixava de ter o sono interrompido ou despertar excessivamente cedo. Cerca de 40% deles reclamavam que o sono não era restaurador e 60% relatavam prejuízos no período de vigília, fato que levava uma parcela ao uso de medicamentos.

Segundo Leger et al. (2001^a) e Hajak (2001), são características de baixa qualidade de vida: viver sonolento, cansado, irritado e agressivo; com problemas de relacionamento; baixa produtividade no emprego; com problemas de saúde; absenteísmo; risco de desemprego e desemprego pelo baixo desempenho ocupacional; relacionamento familiar inadequado e todos os demais fatores estressantes decorrentes da falta ou da má qualidade do sono, que podem culminar em problemas de saúde.

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. O aumento das horas diárias de trabalho tende a reduzir o tempo para as outras atividades, sendo o sono o mais vulnerável. O trabalho em turnos noturnos desloca o sono para o período diurno, porém este não tem a mesma qualidade do sono noturno (BORGES; FISCHER, 2003; SANTOS et al., 2004).

A falta de sono em caminhoneiros e motoristas de ônibus de passageiros de longo percurso é fato bastante conhecido e preocupante. Caminhoneiros argentinos dormem em média 3,75h (desvio padrão de 2,40) em dias de trabalho (PEREZ-CHADA et al., 2005) e a média brasileira foi estimada em 5,61h (DE PINHO et al., 2006). O cumprimento de horários, as condições precárias das estradas, imprevistos, a longa jornada pela necessidade de maior ganho são fatores conhecidos que reduzem a quantidade de sono necessária para estes profissionais, os quais atingem a média de 15,9 horas diárias de atividade (PEREZ-CHADA et al., 2005).

Não obstante isso, quando dormem de dia dormem menos, para contornar o problema do calor durante o período de trabalho ou para cumprimento de turnos de trabalho (SANTOS et al., 2004). Além disso, muitos motoristas são portadores de distúrbios do sono que afetam a qualidade ou a quantidade de sono, sendo a incidência de 60% entre os motoristas do Brasil (MELLO; SANTOS; TUFIK, 2000; DE PINHO et al., 2006).

Este reconhecimento levou à introdução de treinamento, para o cultivo de hábitos sadios de sono, nos programas de desenvolvimento pessoal das organizações, embora se reconheça que alguns autores apontam a existência de dúvidas a respeito dos efeitos da falta de sono no desempenho ocupacional (BROWN, 2004) ou que estes efeitos no ambiente real de trabalho são menores que os encontrados em pesquisas feitas em laboratórios (AKERSTEDT, 2007).

O fato de o trabalhador não cochilar no seu posto de trabalho não quer dizer que ele terá um bom aproveitamento e conseguirá realizar suas atividades com total eficiência. O reflexo dessa situação provoca, segundo Akerstedt (2007), sensações de cansaço, irritação, sonolência, desempenho aquém do esperado, entre outros sintomas negativos. E a recuperação física e mental do insone não se

fará somente com apenas uma nova noite de sono. Algumas vezes, é necessária até mesmo uma semana para que se equilibrem todos os fatores envolvidos.

As grandes revoltas e manifestações operárias que caracterizaram os tempos iniciais da Revolução Industrial culminaram com o estabelecimento da jornada de trabalho para oito horas diárias e a concordância da classe patronal para esta concessão levou em conta a baixa produtividade causada pela falta de repouso suficiente. Embora estes conhecimentos empíricos existissem, os efeitos da privação de sono sobre as diversas atividades necessárias para o desempenho eficiente das tarefas produtivas não mereceram atenção suficiente das pessoas engajadas na administração das empresas até a última década do século XX (REILLY; EDWARDS, 2007).

A evolução tecnológica, aliada à manutenção das atividades contínuas de uma sociedade que funciona nas 24 horas do dia, impôs muitos problemas que culminaram na impossibilidade das pessoas terem sono de boa qualidade e por tempo suficiente. A expansão progressiva das atividades humanas para o período noturno pode representar uma faceta do desenvolvimento das sociedades atuais, entretanto, o conhecimento científico atualmente existente mostra que as condições de prolongamento da jornada de trabalho, o deslocamento do período de sono devido ao trabalho em turnos e a redução do sono por diversos motivos voluntários, distúrbios de sono e hábitos errôneos de sono cobram uma contrapartida negativa que afeta os indivíduos, a sociedade e deteriora a qualidade de vida. O alto custo desta contrapartida evidencia a importância do estudo do sono e das consequências de sua privação nos diferentes setores da atividade humana que, em última análise, pode ser traduzida globalmente como qualidade de vida (MORENO; FISCHER; ROTEMBERG, 2003).

Diante do referencial teórico exposto neste capítulo, percebemos que existe muita controvérsia em relação às questões do sono, jornada de trabalho, desempenho e satisfação com a qualidade de vida.

3 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA

3.1 O trabalho de campo

Para atender os objetivos desse estudo – a complexidade do fenômeno do trabalho noturno nas suas múltiplas determinações e expressões, no caso específico: do sono, do descanso e lazer, do desempenho, implicando na qualidade de vida do trabalhador – a presente investigação pautou-se em uma abordagem quantitativa, caracterizando-se como um estudo exploratório do fenômeno.

Essa abordagem foi escolhida pela natureza do problema a ser estudado. Trata-se, portanto, de uma pesquisa quantitativa, ou seja, um tipo de pesquisa que permite registrar, analisar, correlacionar e interpretar os dados coletados.

A investigação quantitativa atua em níveis de realidade e tem como objetivo trazer à luz dados, indicadores e tendências observáveis (MINAYO; SANCHES, 1993).

Para Perrone (1977), Niero (1987) e Castro e Bronfman (1997), os métodos quantitativos são débeis em termos de validade interna (nem sempre sabemos se medem o que pretendem medir), entretanto são fortes em termos de validade externa: os resultados adquiridos são generalizáveis para o conjunto da comunidade.

Segundo Malhotra (2001, p. 155), “a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplicar alguma forma de análise estatística”.

Sendo assim, entendemos que a pesquisa quantitativa contribui de forma a permitir uma aproximação com um número maior de participantes e obter uma visão ampliada do fenômeno.

Este trabalho caracteriza-se, assim, como um estudo exploratório de levantamento, traçando características de uma população específica: o trabalhador noturno.

Como técnica de coleta de dados, utilizamos o questionário semi-estruturados, pois esse instrumento apresenta algumas vantagens, entre as quais podemos destacar: é menos dispendioso que a entrevista; pode ser aplicado a um grande número de pessoas ao mesmo tempo; assegura certa uniformidade de uma

situação de mensuração para outra; é mais fácil comparar questionários que entrevistas; apresenta uma natureza impessoal; faz menos pressão para uma resposta imediata (SELLTIZ, 1975).

Um questionário pode ser autopreenchido, assim, deve ser constituído por uma série ordenada de perguntas, que serão respondidas por mecanismos de escrita diretamente pelos pesquisados, sem a presença do entrevistador.

Quanto ao tipo de questões, podem ser abertas ou fechadas. Questões abertas são aquelas que dão condição ao pesquisado de discorrer espontaneamente sobre o que está se questionando; as respostas são de livre deliberação, sem limitações e com linguagem própria. Questões fechadas são aquelas em que o pesquisado escolhe a sua resposta em um conjunto de categorias. As respostas podem ser limitadas entre duas opções: alternativa única ou múltipla escolha, em que mais de uma resposta pode ser considerada para um mesmo questionamento (FACHIN, 1993).

Para atender às necessidades desta pesquisa, escolhemos questões abertas e fechadas, pois, segundo Gil (1991), pelas respostas obtidas com as questões abertas podemos detectar melhor a atitude e as opiniões do pesquisado, bem como sua motivação e significação. Mas, ainda de acordo com o mesmo autor, o que se ganha em fidelidade à ideia do respondente, pode-se perder em precisão dos dados, pois as pessoas nem sempre conseguem se expressar com clareza. Além disto, se houver necessidade de tabulação, as respostas abertas devem ser codificadas, implicando em interpretação dos dados. Em outros casos, é preferível optar pelas questões fechadas, que devem ter alternativas suficientemente exaustivas para cobrir a ampla gama de respostas possíveis (GIL, 1991).

3.2 Campo de estudo

Este estudo foi desenvolvido no interior do Estado de São Paulo, em cidade localizada na região centro-oeste, distante 350 km da capital.

Realizamos nossa coleta de dados sob duas formas:

- em uma empresa de grande porte, que por atuar em um ramo de fácil identificação, seu nome será mantido em sigilo para preservar sua identidade. Trata-se de uma organização que desenvolve suas

atividades em três turnos e, no período da noite, conta com 100 funcionários, os quais foram os participantes deste estudo;

- com a população que trabalha em diversos locais, sem a necessidade de mencionar a sua empresa, uma vez que no município onde foi desenvolvida a coleta, há diversas empresas que trabalham 24 horas por dia.

Esses trabalhadores foram abordados no seu próprio local de trabalho ou por indicação.

3.3 Participantes

Após a definição da problemática de estudo, passamos à seleção dos participantes da pesquisa.

O universo total da pesquisa foi composto de 400 trabalhadores, de ambos os sexos, sem exigência de escolaridade ou estado civil. O critério de participação foi que desenvolvessem suas atividades profissionais no período noturno, em empresas localizadas no interior de São Paulo, fossem registrados ou trabalhassem como autônomos ou prestadores de serviços e que tivessem idade superior a 18 anos.

Do universo, efetivamente participaram deste estudo 195 pessoas, por critérios que serão descritos posteriormente no item *3.6.1 Etapa 1: análise estatística*.

3.4 Instrumentos

Neste estudo foram utilizados cinco instrumentos para a coleta dos dados:

- **Questionário sociodemográfico e das condições de trabalho**

Instrumento que continha questões referentes a sexo, idade, escolaridade, profissão, horário do turno, tempo de trabalho e condições familiares (Apêndice A).

- **Questionário sobre as condições do sono do trabalhador e sua Qualidade de Vida**

Instrumento criado por nós, com questões abertas e fechadas, que avaliou a importância do sono para o trabalhador e sua percepção sobre Qualidade de Vida (Apêndice B).

- **Questionário sobre o Dia de Descanso**

Instrumento composto por questões abertas e fechadas, no qual o trabalhador apontou as atividades que “adora” ou “detesta” realizar no seu dia de folga ou de descanso (Apêndice C).

- **Escala de Qualidade de Vida**

Utilizamos o instrumento de avaliação de qualidade de vida, desenvolvido pelo Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde, o *World Health Organization Quality Of Life* (WHOQOL-100), na sua versão abreviada, o WHOQOL-Bref, por conter uma concepção de qualidade de vida e saúde de acordo com a concepção assumida neste trabalho (Anexo A).

O WHOQOL é um instrumento que se baseia nos pressupostos de que qualidade de vida é um construto subjetivo (percepção do indivíduo em questão), multidimensional e composto por dimensões positivas (p. ex. mobilidade) e negativas (p. ex. dor) (OMS, 1998).

O WHOQOL-Bref é composto de 26 questões: duas delas são gerais, a respeito de qualidade de vida, e as demais 24 se subdividem em quatro domínios e representam cada uma das 24 facetas que compõem o instrumento original, o WHOQOL-100, tais como:

- Domínio I – Físico, com ênfase nas seguintes facetas: dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso, mobilidade, atividades da vida cotidiana, dependência de medicação ou de tratamentos e capacidade de trabalho;
- Domínio II – Psicológico, focaliza as seguintes facetas: sentimentos positivos, pensar, aprender, memória e concentração, autoestima, imagem corporal e aparência, sentimentos negativos, espiritualidade, religião e crenças pessoais;

- Domínio III – Relações sociais, abordando a facetas: relações pessoais, suporte (apoio) social, atividade sexual;
- Domínio IV – Meio ambiente, com as facetas: segurança física e proteção, ambiente no lar, recursos financeiros; cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade, oportunidade de adquirir novas informações e habilidades, participação e oportunidades de recreação/lazer; ambiente físico: poluição, ruído, trânsito, clima e transporte.

Além destes quatro domínios, o WHOQOL-Bref é composto também por um domínio que analisa a qualidade de vida global (HWANG et al., 2003; FLECK et al., 2000).

Os escores finais de cada domínio são calculados por uma sintaxe, que considera as respostas de cada questão que compõe o domínio, resultando em escores finais em uma escala de 4 a 20, comparáveis aos do WHOQOL-100, que podem ser transformados em escala de 0 a 100.

Embora a metodologia WHOQOL utilize um único intervalo de zero a cinco, para a Escala Likert temos que a nomenclatura não contempla essa unicidade. Face à diversidade, optamos por utilizar outra escala adaptada (LANDIS; KOCH, 1977), que permite apresentar os dados uniformemente, favorecendo análises comparativas quanto ao desempenho de cada um dos domínios estudados, dando maior visibilidade aos resultados.

Essa escala é representada por um número real, compreendido no intervalo de 0 a 100, correspondendo aos mesmos valores que resultam ao final da aplicação de todas as equações, ou seja, o Escore transformado 0-100. Considera os valores:

- **abaixo de 0** = pobre;
- **0 a 20** = fraca;
- **21 a 40** = provável;
- **41 a 60** = moderada;
- **61 a 80** = substancial; e,
- **81 a 100** = quase perfeita.

O instrumento WHOQOL-Bref considera os últimos quinze dias vividos pelos respondentes.

Os dados que deram origem à versão abreviada foram extraídos de testes de campo em 20 centros de 18 países (FLECK et al., 2000). A versão brasileira do WHOQOL-Bref, traduzida e validada pelo grupo de estudos em qualidade de vida da OMS no Brasil, foi a utilizada neste estudo.

Domínio 1 – Domínio físico
1. Dor e desconforto
2. Energia e fadiga
3. Sono e repouso
9. Mobilidade
10. Atividades da vida cotidiana
11. Dependência de medicação ou de tratamentos
12. Capacidade de trabalho
Domínio 2 – Domínio psicológico
4. Sentimentos positivos
5. Pensar, aprender, memória e concentração
6. Autoestima
7. Imagem corporal e aparência
8. Sentimentos negativos
24. Espiritualidade/religião/crenças pessoais
Domínio 3 – Relações sociais
13. Relações pessoais
14. Suporte (apoio) social
15. Atividade sexual
Domínio 4 – Meio ambiente
16. Segurança física e proteção
17. Ambiente no lar
18. Recursos financeiros
19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
21. Participação em, e oportunidades de recreação/lazer
22. Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
23. Transporte

Quadro 1 – Caracterização dos Domínios e facetas do WHOQOL-BREF

Fonte: Adaptado de Fleck et al. (2000)

O WHOQOL-Bref fornece um perfil da qualidade de vida, obtido por meio dos escores dos quatro domínios: quanto mais alto for o valor obtido, melhor é a qualidade de vida. As duas questões gerais são examinadas separadamente: a primeira questão revela a percepção do indivíduo sobre a sua qualidade de vida e a segunda questão revela a percepção do indivíduo sobre a sua saúde (WHO, 1996).

Os escores dos domínios podem ser agrupados e então revelar um escore único para a qualidade de vida.

▪ **Índice de Capacidade para o Trabalho – (ICT)**

Método desenvolvido pelo grupo de trabalho do programa “Respeito ao Envelhecimento”, do Instituto de Saúde Ocupacional da Finlândia (*Finnish Institute of Occupational Health*). É um instrumento para ser utilizado em Serviços de Saúde Ocupacional, pois retrata a avaliação do próprio trabalhador sobre sua capacidade para o trabalho (TUOMI et al., 1997, p. 4).

Será utilizado apenas o escore final, retratando o próprio conceito do trabalhador sobre a sua capacidade para o trabalho como: capacidade para o trabalho baixa, moderada, boa ou ótima (Anexo B).

O ICT foi validado no Brasil por Tuomi et al. (1997). O índice é determinado pelas respostas das várias questões que o compõem, que levam em consideração as demandas físicas e mentais do trabalho, o estado de saúde e capacidades. O questionário é preenchido pelo próprio trabalhador, portanto, o resultado revela a percepção que o trabalhador tem sobre a própria capacidade para o trabalho. É composto por sete itens, cada um compreendendo uma, duas ou três questões e a cada resposta é creditado um número de pontos (escore).

Somente o item 2 (capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho), tem o número de pontos de forma ponderada de acordo com o tipo de trabalho: se fundamentalmente físico ou mental. Para o caso do trabalho, que tem exigências tanto físicas como mentais, o escore permanece inalterado onde se refere ao número da resposta assinalada no questionário.

Item	Nº de questões	Número de pontos (escore) das respostas
1 Capacidade para o trabalho atual comparada com a melhor de toda a vida	1	0-10 pontos (valor assinalado no Questionário).
2 Capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho	2	Número de pontos ponderados de acordo com a natureza do trabalho
3 Número atual de doenças diagnosticadas por médico	1 (lista de 51 doenças)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelo menos 5 doenças = 1 ponto ▪ 4 doenças = 2 pontos ▪ 3 doenças = 3 pontos ▪ 2 doenças = 4 pontos ▪ 1 doença = 5 pontos ▪ nenhuma doença = 7 pontos
4 Perda estimada para o trabalho por causa de doenças	1	1-6 pontos (valor circulado no questionário; o pior valor será escolhido)
5 Faltas ao trabalho por doenças no último ano	1	1-5 pontos (valor circulado no questionário)
6 Prognóstico próprio sobre a capacidade para o trabalho daqui a dois anos	1	1-4 ou 7 pontos (valor circulado no questionário)
7. Recursos mentais	3	<p>Os pontos das questões são somados e o resultado é contado da seguinte forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Soma 0-3 = 1 ponto ▪ Soma 4-6 = 2 pontos ▪ Soma 7-9 = 3 pontos ▪ Soma 10-12 = 4 pontos

Quadro 2 – Caracterização dos itens abrangidos, número de questões e escore das respostas do ICT

Fonte: Adaptado de Tuomi et al. (2005)

A quantidade de pontos alcançada em cada questão é somada, resultando em um escore final. O escore final pode variar de 7 a 49, classificados da seguinte forma:

- de 7 a 27 pontos = baixa capacidade para o trabalho;
- de 28 a 36 pontos = moderada capacidade para o trabalho;
- de 37 a 43 = boa capacidade para o trabalho; e,
- de 44 a 49 = ótima capacidade para o trabalho.

3.5 Procedimento de coleta de dados

O presente estudo foi efetuado em duas etapas distintas. A primeira delas, um estudo piloto, testou e validou o instrumento de coleta de dados e, a segunda, a coleta de dados propriamente dita.

Dado à quantidade de sujeitos que comporiam a amostra e os instrumentos de coleta, que eram extensos e diversificados, contamos com a colaboração de alunos-estagiários do 4º e 5º ano de Psicologia, matriculados nas disciplinas *Psicologia Organizacional* e *Estágio Supervisionado de Psicologia Organizacional*, do curso de Psicologia da Universidade Sagrado Coração – USC², instituição onde desenvolvíamos nossas atividades profissionais no momento da coleta de dados.

Os alunos que colaboraram com este estudo se dividiram para aplicar os questionários: um grupo se responsabilizou pela empresa de grande porte, por ser local de trabalho desses alunos, e outro grupo entrou em contato com os demais participantes, ou seja, com aquela população que trabalha em outros locais, mas que estavam dentro do foco desta pesquisa: trabalhadores do período noturno. Esse procedimento permitiu que a amostra fosse heterogênea, composta de pessoas com origens laborais e ramos de negócios diversos, entre eles: agente penitenciário, taxista, moto-taxista, mecânico, policial militar, encarregado de produção, frentista de posto de gasolina, técnico de máquinas, porteiro, operador de caldeira, metalúrgico, operador de telemarketing, vigilante, enfermeiro, motorista, bombeiro, entre outros.

Para realizar a coleta de dados, fizemos os contatos pessoalmente e explicamos o tema da pesquisa de doutorado. Foi necessário encaminhar dois termos de autorização para o responsável da empresa. Esse primeiro contato consistiu num ofício explicativo sobre o motivo da pesquisa, no qual consultávamos sobre o interesse em participar dela. Aceito o convite, o responsável da empresa assinou os termos, encaminhando-os de volta a nossas mãos.

² Alguns alunos/estagiários tiveram participação na construção e pré-testes dos instrumentos referentes ao sono e ao dia de descanso e lazer. São eles: Ana Maria Espíndola Rodrigues; Antonio Carlos Rezende; Camila Pirozzi Valles; Helena Maria Fusco; Hoshino Katsumasa; Márcia Souza Pereira; Solange Missako Furuya Rezende; Vaneusa das Graças de Souza; Zilda Ferreira Abiate.

O dia e a hora para a aplicação dos instrumentos de coleta de dados foram combinados com o responsável da empresa que assinou o termo de autorização e/ou com o próprio participante (aqueles que trabalhavam em diversos locais, no turno do noturno, sem a necessidade de mencionar a sua empresa).

Os alunos colaboradores no trabalho de campo foram instruídos a explicar as razões e os objetivos do trabalho, solicitando que só respondessem ao instrumento de coleta de dados as pessoas que estivessem trabalhando no período noturno e que se dispusessem a responder os questionários por sua livre e espontânea vontade, não sendo necessário se identificar.

Após consentimento da participação dos colaboradores (Apêndice D), informação ao participante da pesquisa (Apêndice E) e obtenção do consentimento livre e esclarecido (Apêndice F), foram entregues todos os questionários e agendadas as datas para a sua devolução.

O estudo piloto foi aplicado em uma amostra de 30 trabalhadores empregados, todos com idade superior a 18 anos e residentes em cidades do interior paulista, visando detectar aspectos importantes a respeito da qualidade de vida de trabalhadores noturnos, que não constavam nos instrumentos de coleta de dados, e determinar se eles eram perfeitamente inteligíveis e suficientes para atingir os objetivos desta pesquisa.

Não houve nenhum tipo de alteração para a versão definitiva, por não ter havido dúvidas por parte dos trabalhadores participantes do estudo piloto.

Os instrumentos de coleta de dados foram aplicados nos meses agosto/setembro de 2007, levando-se em média 30 minutos para fazê-lo.

3.6 Procedimento de análise

Todas as informações coletadas foram organizadas em um banco de dados eletrônico e analisadas com ferramentas disponíveis no *software* estatístico SPSS 12.0 (*Statistical Package for the Social Science*), versão para o Windows 3.0, que é o programa indicado pela escala WHOQOL-Bref e que permite manusear vários tipos de análise de dados de maneira simples e conveniente, oferecendo grande número de rotinas estatísticas, ou seja, os cálculos dos índices de confiabilidade, correlação, média, desvio padrão e frequência.

Para a análise do questionário sobre QV, utilizamos os critérios propostos pela equipe australiana do WHOQOL (WHO, 1996), pela clareza e praticidade com que são demonstradas todas as fases de análise e interpretação dos resultados obtidos. A consistência interna das respostas foi analisada por meio do coeficiente de fidedignidade de Cronbach, com 0,94.

Embora a metodologia WHOQOL utilize um único intervalo de zero a cinco para a Escala Likert, entendemos que a nomenclatura não contempla essa unicidade. Face à diversidade, optamos por utilizar outra escala adaptada (LANDIS; KOCH, 1977), que permite apresentar os dados uniformemente, favorecendo análises comparativas de desempenho de cada um dos domínios estudados, dando maior visibilidade aos resultados.

Essa escala é representada por um número real, compreendido no intervalo de 0 a 100, correspondente aos mesmos valores que resultam ao final da aplicação de todas as equações, qual seja, o escore transformado 0-100. Considera os valores:

- **abaixo de 0** = pobre;
- **0 a 20** = fraca;
- **21 a 40** = provável;
- **41 a 60** = moderada;
- **61 a 80** = substancial; e,
- **81 a 100** = quase perfeita.

O instrumento WHOQOL-Bref considera os últimos quinze dias vividos pelos respondentes.

Em seguida foram desenvolvidas duas etapas, conforme se segue:

3.6.1 Etapa 1: análise estatística

Na análise estatística verificamos a frequência, teste de significância e análise fatorial das variáveis sociodemográficas, tempo de trabalho e ciclo de trabalho noturno, qualidade do sono, de vida e de capacidade para o trabalho.

A fim de estudar o comportamento conjunto das variáveis deste estudo, foi aplicada uma *Análise Fatorial por Correspondências Múltiplas* (variáveis categóricas) e uma *Classificação Hierárquica* para construção de tipologia.

Em nosso estudo, tivemos um total de 400 participantes que aceitaram responder os questionários. Todos devolveram os instrumentos (100%), o que foi considerado muito satisfatório se comparado a pesquisas que utilizam questionários como forma de coleta de dados, porém, 55 participantes (13,7%) não mencionaram sexo e idade, o que comprometeria os resultados. Desta forma, optamos por excluí-los da amostra e trabalhamos então com 345 participantes espontâneos, ou seja, contamos com 86,2% daqueles que apresentaram condições para a busca dos resultados.

Segundo Anderberg (1973), o pesquisador que tenha coletado dados por intermédio da aplicação de questionários padronizados pode surpreender-se com o grande número de informações, à primeira vista sem nenhum significado, a não ser que os dados coletados sejam classificados em agrupamentos apropriados.

A análise de *cluster* busca maximizar a homogeneidade de objetos dentro de grupos e, ao mesmo tempo, maximizar a heterogeneidade entre grupos de objetos.

De acordo com Jain, Murty e Flynn (1999) e Sander et al. (2003), existem diversas abordagens de *clustering*, tais como: probabilística, otimização, *clumping* e hierárquica. Cada uma difere da outra na maneira como representa os elementos dos *clusters*.

Os métodos hierárquicos obrigam ao cálculo de uma matriz de semelhança/distâncias e os não-hierárquicos se aplicam diretamente sobre os dados originais e partem de uma repartição inicial dos indivíduos por um número de grupos definidos pelo investigador. Um exemplo de método não-hierárquico é o *K-means*, que consiste na transferência de um indivíduo para o *cluster* cujo centróide se encontra a menor distância (HAIR et al., 1998; REIS, 2001; PÉREZ, 2001).

Se a classificação dos grupos for bem-sucedida, os objetos dentro dos agrupamentos estarão bem próximos quando forem representados graficamente e os agrupamentos diferentes estarão distantes. Na análise de *clusters*, a variável estatística de agrupamento é formada pelo conjunto de variáveis que representam as características utilizadas para comparar objetos nos agrupamentos (HAIR et al., 2005).

Numa investigação mais profunda, percebemos que, entre os participantes do estudo, havia pessoas que trabalhavam até as 22h00 ou 23h00 que não foram descartados pelos auxiliares de pesquisa, porque permitiria perceber a configuração das pessoas que trabalham até mais tarde. Porém, pelo fato desses participantes não exercerem suas atividades laborais no período legalmente noturno, ou seja, das 22h00 às 5h00, objetivo desse estudo, optamos por eliminar os sujeitos que apresentaram o horário habitual de dormir antes das 22h00 e aqueles entre 22h00 e 24h00, bem como os que acordavam entre 6h00 e 8h00.

Com isso, eliminamos um grande número de sujeitos, ficando com 195 e não mais 345, além de reduzir as variáveis que inicialmente se apresentavam num total de 73 (idade; sexo; estado civil; grau de instrução; renda individual; renda familiar; com quem mora; outras formas de com quem mora; se o (a) companheiro (a) trabalha; quantidade de filhos; se os filhos moram juntos; pessoas que trabalham na família; satisfação conjugal; motivo da satisfação conjugal; relação com os filhos; profissão; cargo; tempo de trabalho noturno; forma de trabalho; tempo de trabalho como autônomo; tempo de trabalho como contratado; carga horária de trabalho diária; relação com a profissão; habilidades; justificativa das habilidades; dia da semana que descansa; espaço entre um dia e outro de trabalho; horas semanais de descanso; relaxamento; fazer compras; visitar amigos; viajar; realizar exercícios físicos; diversão; dormir; cuidar dos filhos; ir ao shopping; ir ao cinema; fazer compras para si; outras atividades de lazer; se cuida da família além do trabalho; o que faz além do trabalho; faz atividades domésticas; quais atividades domésticas; outras atividades domésticas; usa o tempo de descanso para cozinhar; pagar contas; arrumar a casa; consertos domésticos; fazer cursos; tem outro tipo de trabalho; a que horas dorme; horas que costuma acordar; quantidade de horas de sono; acorda no meio do sono; volta a dormir com facilidade; o que te faz acordar; o que faz se não consegue dormir; tem problemas durante o sono; quais problemas; que recurso utiliza para acordar; tem vontade de continuar dormindo; dias que dorme tarde; o que faz você dormir tarde; como fica quando falta sono; deixou de ir trabalhar por dormir tarde; como fica no dia seguinte; atividades que realiza antes de dormir; peso da coberta incomoda; avaliação da qualidade de vida e satisfação com a saúde).

Ao final dessa triagem, ficamos somente com as variáveis que realmente diferenciavam os participantes em relação aos objetivos. Com isso, ficamos com 31

variáveis (idade; sexo; estado civil; grau de instrução; com quem mora; se o (a) companheiro (a) trabalha; quantidade de filhos; se os filhos moram juntos; motivo da satisfação conjugal; relação com os filhos; cargo; tempo de trabalho noturno; carga horária de trabalho diária; dia da semana que descansa; espaço entre um dia e outro de trabalho; horas semanais de descanso; o tempo de descanso para cozinhar; visitar amigos; viajar; dormir; cuidar dos filhos; ir ao shopping; ir ao cinema; fazer compras para si; a que horas dorme; horas que costuma acordar; quantidade de horas de sono e avaliação da qualidade de vida).

Diante dessas 31 variáveis identificadas, verificamos por meio da análise fatorial se estavam relacionadas e passamos a procurar os fatores ou as variáveis subjacentes que apresentavam variáveis de comportamento semelhantes. Mediante todas as variáveis existentes, a análise fatorial obteve cinco fatores; selecionamos as variáveis de maior carga fatorial, identificamos o que continha em cada um dos cinco fatores, ou seja, passamos a conhecer as variáveis que se relacionavam no mesmo fator.

Após uma primeira análise fatorial, foi possível identificar e eliminar as variáveis que apresentavam uma carga fatorial baixa. A partir das demais variáveis, foi realizada uma segunda análise fatorial e pela qual se deu a construção de uma tipologia com três *clusters*.

O objetivo da análise de *cluster*, neste trabalho, foi revelar as relações existentes entre algumas variáveis e depois selecionar as relações mais próximas, capazes de formar agrupamentos.

3.6.2 Etapa 2: *clusters* obtidos

Os *clusters* foram definidos com base nas inter-relações entre as variáveis avaliadas. Assim que retiramos as variáveis que nada contribuiriam na formação dos *clusters*, construímos a nuvem de pontos, para verificar como os *clusters* se apresentavam. Decidimos pela formação de três *clusters*, pelos quais conseguíamos uma boa visão dos agrupamentos. Enfim, os sujeitos foram distribuídos em três grupos de sujeitos semelhantes, em razão das variáveis com carga fatorial alta, isto é, menor variabilidade dentro do grupo e maior variabilidade entre eles (grupos diferentes).

Em seguida, descrevemos os *clusters*, apresentando quem são as pessoas que compõem cada *cluster* e nomeando-os criativamente (núcleo: “**Cadê eu?**”; núcleo: “**Decadente**” e o núcleo “**Tô nem aí ... Tô tranquilo!**”), e passamos a relacioná-los com a avaliação da Qualidade de Vida e a Capacidade para o Trabalho.

3.7 Cuidados éticos

O projeto foi submetido ao comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Sagrado Coração, Bauru/SP – por ser nosso local de trabalho na época do desenvolvimento deste estudo e a instituição de ensino dos alunos de Psicologia que colaboraram neste estudo – e foi aprovado, recebendo o número de protocolo 0081/07.

Todos os cuidados éticos foram assegurados, desde a elaboração de um documento para a empresa participante, solicitando o consentimento da participação de seus trabalhadores na pesquisa, com a exposição em detalhes de sua finalidade, até a garantia de que não haveria nenhum risco aos participantes nem haveria encargos adicionais associados à participação dos sujeitos neste estudo.

Um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi entregue aos participantes, no qual eram informados sobre os objetivos e procedimentos da investigação. Esse documento foi assinado livremente em duas vias, atestando que os objetivos e detalhes deste estudo estavam bem definidos e explicados no texto descritivo. O texto também especificava que não eram obrigados a participar do estudo e que poderiam descontinuar suas participações a qualquer momento, sem qualquer tipo de prejuízo ao participante. Finalmente, garantia que seus nomes não seriam utilizados nos documentos pertencentes a este estudo, bem como que qualquer problema que pudesse surgir seria discutido e as decisões seriam tomadas conjuntamente com os participantes.

Ao término da investigação assumimos o compromisso de dar uma devolutiva, quanto aos resultados e conclusões, somente à empresa participante do estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Considerando a quantidade de dados e os vários níveis de análise desenvolvidos, para o melhor entendimento das respostas frente ao objetivo do estudo: investigar se a alteração do ciclo circadiano (dormir de dia e trabalhar à noite) impede que os fatores de proteção da atividade laboral cumpram sua função, a apresentação dos resultados foi organizada em duas partes:

- **Parte I:** um breve relato sobre o perfil sociodemográfico dos participantes.
- **Parte II:** discussão do resultado sobre as possíveis relações entre a qualidade do sono, as atividades do dia de descanso, o desempenho profissional e a qualidade de vida sob a ótica do trabalhador noturno.

4.1 Parte I: Perfil da amostra (n=195)

Apenas os gráficos de maior relevância para esta pesquisa serão ilustrados.

4.1.1 Dados de identificação

Nossa mostra foi constituída por homens (79%) e mulheres (21%). Apesar de uma participação masculina bem mais expressiva, segundo Menezes (1996), sempre existiram trabalhadoras em turnos, inclusive o noturno.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2007) sobre o total da força de trabalho ocupada no chamado trabalho produtivo no Estado de São Paulo revelou que, em setembro de 2008, o Índice da População Economicamente Ativa (base: média de 2000=100) era menor para os homens (109%) e maior para as mulheres (121,5%).

O fato de se ter encontrado neste trabalho um número maior de homens do que mulheres no período noturno e esse perfil não se encaixar no perfil nacional dos trabalhadores, sugere um grande número de hipóteses – que não foram comprovadas neste trabalho, tais como: as mulheres preferem o período diurno para trabalhar; as empresas preferem colocar homens no período noturno; o ramo de atuação na empresa pesquisada favorece o trabalho masculino em detrimento do feminino; o tipo de trabalho dos participantes espontâneos está mais vinculado a atividades tipicamente masculinas – que poderão fazer parte de investigações futuras.

Desde a promulgação da vigente Constituição Federal, de 1988, é permitido às mulheres trabalharem no período noturno, qualquer que seja a atividade da empresa, aplicando-se ao trabalho noturno feminino os dispositivos que regulam o trabalho masculino (MORENO, FISCHER; ROTENBERG, 2007).

De acordo com Fischer et al. (2000), o talento profissional e a disciplina de trabalho estão contribuindo para a inserção da mulher no mercado de trabalho. Segundo o mesmo autor, a maioria dos estudos de trabalhadoras em turnos envolve a rotina hospitalar e as profissionais de enfermagem.

A Tabela 1 apresenta a faixa etária dos participantes desta pesquisa e a porcentagem da amostra em cada uma delas.

Tabela 1 – Porcentagem da amostra por idade dos participantes

Idade (anos)	(%)
20 a 29	32,3
30 a 39	29,2
40 a 49	21,5
50 a 59	14,9
+ 59	2,1
Total	100,0

Com relação à idade dos participantes, percebemos que a maioria era de adultos jovens, entre 20 a 39 anos (61,5%), faixa etária correspondente ao perfil

nacional, que tem a maior taxa de participação (em porcentagem da População em Idade Ativa – PIA), no Estado de São Paulo: conforme o Dieese (2008), 85,9% dos trabalhadores têm entre 25 e 39 anos.

Neste estudo, identificamos um índice de participantes pequeno na faixa etária com mais de 59 anos (2,1%), o que reforça evidências de que o trabalhador noturno, depois de alguns anos, conforme envelhece, abandona esse turno.

Estes dados confirmam a literatura, quando evidencia que os trabalhadores mais jovens suportariam melhor o trabalho noturno, especialmente pelas mudanças que ocorrem na arquitetura e padrão de sono dos mais idosos. Segundo Härmä (1995), os efeitos adversos do trabalho em turnos podem variar individualmente entre as pessoas, principalmente em alguns aspectos como idade e sexo, afirmando também que o envelhecimento do trabalhador noturno favorece a passagem a um estado crônico de fadiga mental profissional.

Dessa forma, é possível que o jovem desenvolva habilidades profissionais e que continue seu percurso, ampliando suas perspectivas e, automaticamente, se inserindo no mercado de trabalho. Ou seja, o trabalho noturno poderia ser uma alternativa para liberar o jovem para se qualificar, para desenvolver tanto a sua dignidade, sua independência pessoal como sua realização pessoal.

O trabalho é um constituinte da identidade e, segundo Erikson (1987), a busca pelo emprego estaria ligada diretamente à construção da identidade, sendo este um momento de transformação e interação com o mundo, proporcionando ao indivíduo sentir-se membro da sociedade e produtivo.

A Tabela 2 apresenta os dados relativos ao estado civil dos participantes.

Tabela 2 – Porcentagem da amostra por estado civil dos participantes

Estado civil	(%)
Solteiro	33,8
Casado	57,4
Viúvo	2,6
Separado/divorciado	6,2
Total	100,0

Quanto ao estado civil, 57,4% dos participantes eram casados, 33,8% solteiros, 6,2% eram divorciados e 2,6% viúvos. Estes resultados indicam que os profissionais estudados poderiam estar expostos a uma sobrecarga ocupacional e também de tarefas domésticas, pois além do trabalho em período noturno, conviviam com a responsabilidade de uma constituição familiar, algo que pode influenciar a QV e capacidade para o trabalho.

A Tabela 3 apresenta o nível de escolaridade dos participantes e suas respectivas porcentagens.

Tabela 3 – Porcentagem da amostra por escolaridade dos participantes

Grau de Instrução	(%)
Ensino fundamental	17,4
Ensino médio	59,5
Superior e+	23,1
Total	100,0

Analisando a escolaridade, observamos que 59,5% mencionaram possuir o Ensino Médio e 23,1% o Ensino Superior ou mais, o que poderia ser um indicativo de que indivíduos com melhor escolaridade não se submeteriam a um sistema de trabalho que implicasse em uma inversão no relógio biológico. No entanto, a amostra estudada tinha uma qualificação grande, ou seja, não eram pessoas que tinham o trabalho noturno por falta de oportunidade de graduação e/ou qualificação. Frente a essa situação, temos duas hipóteses: ser uma própria escolha ou condições do mercado de trabalho.

Esse dado ressalta que a qualificação do grupo é maior do que as exigências da função uma vez que a profissão com maior frequência neste estudo tem exigência de nível profissionalizante.

A Tabela 4 apresenta as porcentagens de participantes de acordo com o núcleo familiar.

Tabela 4 – Porcentagem da amostra de acordo com a variável *com quem mora*

Com quem mora	(%)
Família estendida	21,5
Família de origem	17,4
Família constituída	49,2
Não responderam	11,9
Total	100,0

Foi indagado aos participantes do estudo com quem moravam e percebemos que 49,2% moravam com uma família constituída, ou seja, com seus cônjuges e filhos ou ainda, somente com seus filhos; 21,5% disseram que moravam com família estendida, como tios, avós ou primos; somente 17,4% ainda continuavam vivendo com sua família de origem (pai, mãe e irmãos).

Embora tenha adeptos, esta amostra não se encaixa no perfil da geração “canguru”, pois a independência bateu bem cedo à porta desses jovens trabalhadores que já constituíram sua própria família, conforme será possível observar pelos dados apresentados posteriormente, no estudo dos *clusters*.

A Tabela 5 demonstra a porcentagem de participantes cujo cônjuge trabalha.

Tabela 5 – Porcentagem da amostra por companheiro que trabalha

Companheiro trabalha	(%)
Sim	60,1
Não	39,9
Total	100,0

Observamos que, entre os trabalhadores casados, mais da metade o cônjuge trabalhava fora (60,1%). Estes dados estão em consonância com os achados de Edwards e Rothbard (2000), que enfatizaram que no mundo atual muitas famílias requerem a renda de ambos os pais para cobrir as despesas.

Percebemos que nos últimos anos os papéis do marido e da esposa mudaram consideravelmente. Antes o marido só se envolvia com trabalho remunerado, enquanto a esposa se dedicava aos afazeres do lar e a criação dos filhos. Hoje esse modelo passou a não ser tão comum em nossa realidade. Com a redução dos empregos, o aumento da concorrência no mercado de trabalho, a deterioração salarial, o alto custo de vida tem levado mulheres casadas à força do trabalho. E, inúmeras vezes, o trabalho da mulher passa a representar a principal fonte de renda para o sustento da família. Ou seja, as mulheres passam a enfrentar um duplo desafio: cuidar da família e dos deveres domésticos e prover recursos para o sustento familiar (FLECK; WAGNER, 2003; GOLDANI, 2002). Os dados do nosso estudo estão em conformidade achados das referidas autoras, pois, como o sexo predominante deste estudo é o masculino, logo são as esposas que trabalham fora e são elas que enfrentam o referido duplo desafio.

A Tabela 6 apresenta a porcentagem de participantes quanto aos filhos.

Tabela 6 – Porcentagem da amostra quanto a ter filhos ou não

Tem filhos	(%)
Sim	63,4
Não	36,6
Total	100,0

A maioria dos participantes possuía filhos (63,4%) e a quantidade revelou que estavam dentro da média encontrada nas famílias brasileiras, ou seja, tinham até dois filhos (78,2%) ainda bem jovens; a faixa etária do filho mais velho ficou entre 9 e 19 anos (69,4%), entre os quais a maioria ainda morava com eles (77,7%), o que configura dependência dos pais. A relação entre pais e filhos classificou-se entre boa e ótima (90,8%), até porque a quantidade de tempo que ambos ficavam juntos era muito pequena, devido a não correspondência dos horários, pois enquanto os filhos dormiam, o pai ou os pais trabalhavam e vice-versa.

Situação semelhante também foi percebida na satisfação da relação conjugal, pois dos trabalhadores que responderam que eram casados, 54,2% disseram que estavam satisfeitos com seus cônjuges e a razão apresentada foi que

existia uma boa convivência ou companheirismo. Embora este estudo não tenha aprofundado os conceitos de “boa convivência” e “companheirismo” junto aos participantes, é possível levantar a hipótese de que esses conceitos estavam ligados a uma ausência de conflito entre o casal, uma vez que ele raramente se encontrava. Não foi objetivo deste trabalho, aprofundar tais conceitos, entretanto, fica a indagação sobre que tipo de percepção esses participantes têm a respeito de uma boa convivência. Estudos posteriores podem contribuir com uma melhor compreensão sobre como os trabalhadores noturnos vivenciam suas inter-relações, visto que, com a inversão de horários, o convívio social dessas pessoas também é afetado e para a família e os amigos acaba não sobrando tempo.

De acordo com Volger et al. (1988), no âmbito familiar, o trabalho em turnos causa efeitos danosos sobre o tempo e a qualidade da convivência com a família e esses desencontros afetam o relacionamento com o cônjuge.

A Tabela 7 apresenta a porcentagem dos participantes de acordo com o nível de escolaridade da profissão.

Tabela 7 – Porcentagem da amostra por profissão dos participantes

Profissão	(%)
Nível superior	12,7
Nível técnico (médio)	15,3
Nível profissionalizante (fundamental)	49,7
Nível informal	22,3
Total	100,0

Quanto à profissão, nossa amostra foi heterogênea, composta de pessoas de origens laborais e de ramos de negócios diversos. Entre eles estavam: agente penitenciário, taxista, moto-taxista, mecânico, policial militar, encarregado de produção, frentista de posto de gasolina, técnico de máquinas, porteiro, operador de caldeira, metalúrgico, operador de telemarketing, vigilante, enfermeiro, motorista, médico, fisioterapeuta, bombeiro, entre outros.

Devido a grande variedade de profissões apresentadas pelos participantes, buscamos uma forma de apresentá-las de acordo com a exigência de conhecimento acadêmico de cada uma. Como é possível verificar na Tabela 7,

12,7% exerciam uma profissão de **nível superior** (enfermeira padrão, médico, terapeuta ocupacional, farmacêutico); 15,3% tinham **nível técnico** ou Ensino Médio (técnico de enfermagem, técnico de máquinas, policial, assistente administrativo); 49,7% eram profissões de **nível profissionalizante** ou Ensino Fundamental (motorista, eletricista, vigilante); e, 22,2% advinham de **nível informal**, ou seja, a profissão não exigia escolaridade; o conhecimento era prático (auxiliares, porteiro, garçon, frentista de posto de combustível).

A amostra por profissão com maior número de pessoas foi a de nível Ensino Fundamental (49,7%). Esse dado ressalta que a qualificação do grupo era maior do que as exigências da função, uma vez que a maioria neste estudo tinha escolaridade de nível Ensino Médio ou Ensino Superior.

Frente a essa situação, retomamos o que já foi dito anteriormente sobre os participantes estarem trabalhando no período noturno, explicitado em duas hipóteses: de ser uma escolha própria ou uma escolha ditada pelas condições do mercado de trabalho.

A Tabela 8 apresenta a porcentagem dos participantes, de acordo com o tempo de trabalho no período noturno.

Tabela 8 – Porcentagem da amostra por tempo de trabalho no noturno

Tempo de trabalho no noturno	(%)
Até 2 anos	36,4
3 – 8 anos	34,4
+ 8 anos	29,2
Total	100,0

No item *tempo de trabalho no período noturno*, os resultados explicitados na Tabela 8 demonstram que existia uma distribuição equilibrada entre o número daqueles que tinham de dois a oito anos de atuação nesse turno (70,9%); os que atuavam por mais que oito anos tiveram uma porcentagem menos significativa (29,2%).

Os percentuais encontrados podem indicar que a maioria dos indivíduos não permanecia por um período muito longo no turno noturno, abandonando-o

conforme envelheciam, o que estaria de acordo com o que afirmaram Härmä, Hakola e Akerstedt (1994) e Härmä (1995), para os quais a idade aumenta os efeitos adversos sobre a saúde dos trabalhadores em turnos e noturno.

A Tabela 9 apresenta a porcentagem de participantes por jornada de trabalho.

Tabela 9 – Porcentual da amostra por carga horária de trabalho

Carga horária diária	(%)
< 6 horas	11,4
7 a 8 horas	50,3
9 horas e +	38,3
Total	100,0

A carga horária diária de trabalho encontrada foi de sete a oito horas (50,3%), mas houve quem tivesse uma jornada que excedesse a nove horas diárias (38,3%). Esse dado merece atenção, ao lembrarmos o que foi confirmado por Folkard (1996) em seus estudos sobre a incidência de risco de acidente em função do tempo ou duração da jornada de trabalho.

No grupo estudado existia uma porcentagem significativa de trabalhadores que, dependendo da atividade realizada, extrapolavam a carga horária de trabalho e poderiam estar colocando sua vida em risco, aumentando sua vulnerabilidade e, ao mesmo tempo, se distanciando da qualidade de vida.

A Tabela 10 apresenta a porcentagem de participantes de acordo com o dia de folga semanal.

Tabela 10 – Porcentagem da amostra por dias da semana que descansa

Dias da semana que descansa	(%)
Domingo	31,0
Outros dias	69,0
Total	100,0

Para os trabalhadores em geral, o dia de descanso se dá no sábado e domingo (final de semana). No entanto, para os trabalhadores deste estudo, somente 31% tinham o domingo como dia da folga; a maior concentração de respostas (69%) apresentou outros dias da semana, que não o sábado ou o domingo, como dias livres para descansar do trabalho. Como podemos perceber pelos dados apresentados na Tabela 10, para a maioria dos participantes deste estudo, o dia de descanso acontecia quando a maior parte da sociedade trabalhava, ou seja, a folga não coincidia com os finais de semana, dificultando que esses trabalhadores pudessem participar das atividades familiares e sociais.

Como vimos nos estudos de Borges e Fischer (2003) e de Santos et al. (2004), o sono do período diurno não proporciona a mesma qualidade do sono noturno, uma vez que os dias de descanso destes trabalhadores ocorrem quando o resto da sociedade está em plena atividade e por isso, esse dia que era para ser de descanso, acaba ficando um pouco tumultuado.

Ainda pudemos observar que os participantes tinham entre 15, 17 e até mais horas de intervalo entre uma jornada de trabalho e outra (72,1%), o que significa que estes trabalhadores estavam com seus intervalos ou interjornadas acima dos previsto por lei, conforme apresentado por Carrion (2006).

Percebemos que as interjornadas do grupo estudado favoreciam o trabalhador e as empresas, que acabavam registrando um número menor de acidentes e ausências, como igualmente encontraram Moreno, Fisher e Rotenberg (2007) em seus estudos

A Tabela 11 apresenta a porcentagem de participantes quanto às oportunidades de lazer.

Tabela 11 – Porcentagem da amostra por oportunidades de lazer

Oportunidade para o lazer	(%)
Nada	6,2
Muito pouco	42,1
Médio	33,8
Muito	14,9
Completamente	3,0
Total	100,0

Os participantes deste estudo classificaram como **muito pouco** as oportunidades de lazer (42,1%) e, dentre as diversas possibilidades de lazer ou atividades mais desenvolvidas no dia de folga, apresentaram atividades como: ficar dormindo (75,4%); fazer compras para si (67,4%); viajar (62,8%); visitar amigos (51,6%); ir ao cinema (47,4%); ir ao shopping (45,7%); cuidar dos seus filhos (42,7%) e cozinhar (35,1%).

Ficou bastante evidente que esse grupo de trabalhadores acabava utilizando seus dias de folga para dormir, apresentando uma disposição menor para o lazer, a recreação com sua família e o convívio com os filhos, uma vez que estas atividades não se mostraram em destaque. Este efeito do trabalho noturno aplicado à vida social também foi encontrado nos estudos de Monk e Folkard (1996); Nunes (2001); Gay; Lee, K.; Lee, S. (2004); Akerstedt (2007); Reilly e Edwards (2007).

Parece bastante significativo falarmos sobre a importância de se ter um dia de descanso, com um tempo livre que permita lazer. O tempo de descanso não pode ser para realizar tudo aquilo que não se fez enquanto se estava trabalhando, pois conforme apresentado por Costa (2008) e Waichman (2001), descanso e lazer são necessários para a condição de vida das pessoas.

Enfim, o que podemos perceber é que este grupo estudado, ao preencher seu tempo livre “dormindo”, se encaixa em uma das cinco esferas de classificação de lazer apresentadas por Elias e Dunning (1992): repouso – atividades como dormir, tricotar, futilidades da casa – e o não fazer nada em particular.

Viver sonolento, cansado e convier com os fatores estressantes decorrentes da falta ou da má qualidade do sono podem caracterizar baixa qualidade de vida (LEGER et al., 2001b; HAJAK, 2001), o que pode justificar a troca de momentos de lazer por algumas horas de sono para repor as energias, pois como nos aponta Souza et al. (1999), a medicina descobriu que enquanto a pessoa dorme, sua mente está se preparando para enfrentar o novo dia.

A Tabela 12 apresenta a porcentagem dos participantes quanto às atividades domésticas.

Tabela 12 – Porcentagem da amostra por ter atividades domésticas

Domésticas	(%)
Sim	56,1
Não	43,9
Total	100,0

Realizar atividades domésticas apresentou uma distribuição equilibrada entre os participantes que têm essa atividade (56,1%) e os que não têm (43,9%). As mais citadas foram: cozinhar, realizar pequenos consertos, lavar, passar e cuidar de outras pessoas da família, pagar contas e arrumação da casa.

Neste estudo, consideramos o possível trabalho doméstico como sendo uma situação que pode subestimar os resultados, pois de acordo com o descrito na literatura pesquisada, o trabalho doméstico gera uma dupla jornada de trabalho que, de forma positiva ou negativa, influencia a capacidade para o trabalho e a qualidade de vida das pessoas.

Acreditamos que a distribuição equilibrada entre ter ou não atividades doméstica pode ser explicada pela presença de homens solteiros e também de mulheres entre os participantes deste estudo, apesar de pequena proporção. Isso vem ao encontro dos achados de Kahhale (2003), Rocha-Coutinho (2003) e Swain (2001) que salientaram que a identidade feminina ainda está atada ao seu papel reprodutivo e, apesar do papel de trabalhadora estar incorporado ao discurso social, as mulheres continuam atribuindo para si todos os encargos com o cuidado com os filhos e com o espaço doméstico.

A Tabela 13 apresenta a porcentagem dos participantes quanto ao horário que costumam dormir.

Tabela 13 – Porcentagem da amostra pelo horário costuma dormir

A que horas dorme	(%)
Entre 1 e 4 horas da manhã	16,9
Entre 5 e 8 horas da manhã	46,7
Após 8 horas da manhã	36,4
Total	100,0

Quando indagados sobre o horário que costumavam dormir (Tabela 13), a maioria respondeu que isso se dava após as 5h00 (83,1%). Este horário pode não estar sendo eficiente, uma vez que os participantes afirmaram que ainda sentiam sono ou vontade de continuar dormindo por mais um período, relato que nos remete ao encontrado na literatura sobre a eficiência do horário de dormir e o quanto este horário pode modificar o padrão de sono (RUTENFRANZ; HAIDER; KOLLER, 1985; NUNES, 2001; SOUZA et al., 1999; FISCHER et al., 2002).

Os efeitos do trabalho em turnos têm merecido atenção especial, principalmente do ciclo sono-vigília, pois o horário que este grupo em especial vai dormir pode vir a interferir nas relações adequadas familiares e extrafamiliares, conforme foi bem destacado nos estudos de Inoue et al. (2000).

A Tabela 14 apresenta a porcentagem dos participantes quanto ao horário que costumavam acordar.

Tabela 14 – Porcentagem da amostra pelo horário que acorda

Hora em que acorda	(%)
Entre 9 - 12 horas	37,9
Entre 13 e 17 horas	41,5
Após 17 horas	20,6
Total	100,0

Na Tabela 14 podemos observar os horários que os participantes da pesquisa costumavam acordar: o horário mais citado foi entre 13h00 e 17h00 (41,5%); na sequência, aparecem os que acordavam entre 9h00 e 12h00 (37,9%).

A Tabela 15 apresenta a porcentagem dos participantes quanto a quantidade de horas diárias que dorme.

Tabela 15 – Porcentagem da amostra por horas de sono

Horas de sono	(%)
Até 6 horas	52,9
Entre 7 - 8 horas	41,4
> 9 horas	5,7
Total	100,0

Percebemos que mais da metade dos participantes deste estudo (52,9%) tinham até seis horas de sono, porém ainda ficavam com vontade de dormir mais um pouco (70,8%). Os valores encontrados estão de acordo com Fischer (1997), Ferreira (1988), Rutenfran, Knauth e Fischer (1989) que afirmaram que os trabalhadores de turnos e do período noturno têm um menor número de horas de sono e que isso não é compensado, ou seja, a consequência é um prejuízo que se acumula ao longo do período de turnos.

A literatura pesquisada relata que o número de horas de sono tem importância fundamental no bom desempenho profissional e, que há uma forte dependência entre a qualidade do sono e a qualidade da vigília: não dormir ou dormir mal se traduz em dificuldades para cumprir as atividades que requerem uma vigilância intensa e/ou resistente. O fato de o nosso grupo apresentar até seis de sono e isso não ser o suficiente, vem ao encontro do que foi apresentado por diversos autores (RUTENFRANZ; HAIDER; KOLLER, 1985; SILVA FILHO; TURNES, 1995).

Muito bem-vinda é a contribuição de Torsvall et al. (1989) e de Moreno, Fisher e Rotenberg (2007), quando mencionaram que é comprovado por exames de polissonografia que um trabalhador noturno tem até duas horas de sono reduzido por dia, déficit que pode ocasionar diversos tipos de problemas. Também foi importante a referência feita por De Martino (2002), a respeito do que acontece com aqueles que conseguem dormir mais de oito horas, afirmando que talvez a boa qualidade do sono diurno seja uma característica de um bom ajustamento circadiano para o trabalho noturno.

A Tabela 16 apresenta a porcentagem dos participantes de acordo com sua avaliação a respeito da qualidade de vida que possuía.

Tabela 16 – Porcentagem da amostra pela avaliação da Qualidade de Vida

Avaliação da qualidade de vida	(%)
Muito Ruim	0,5
Ruim	3,7
Nem ruim nem boa	30,4
Boa	55,0
Muito boa	10,4
Total	100,0

Conforme podemos observar, uma parte dos participantes afirmou ter uma **Qualidade de Vida boa** (55%), mas também é visível aqueles que não têm uma posição para sua QV, ou seja, a veem como sendo **nem ruim nem boa** (30,4%). Essa diferença de posicionamento pode ser explicada pelas contradições vividas pelos trabalhadores do período noturno e que podem interferir na sua qualidade de vida (SILVA; MASSAROLO, 1998); esse argumento também pode ser corroborado pelos estudos de Gonzales (1998), que assinalou os pilares fundamentais na construção da qualidade de vida.

Portanto, acreditamos que os julgamentos que os indivíduos possuem em relação ao significado da expressão “qualidade de vida” não estão isentos de uma caracterização social. Os processos têm contradições e fica difícil ao trabalhador perceber e assumir se ele tem ou não qualidade de vida ou ainda se está com uma qualidade de vida prejudicada; ou seja, na prática ele sabe muito pouco, porque nossa sociedade considera que quanto mais o indivíduo trabalha, melhor ele é.

A Tabela 17 apresenta os escores obtidos nos quatro domínios analisados pelo teste WHOQOL-Bref.

Tabela 17- Escores (percentis) obtidos por Domínios da Qualidade de Vida

Domínios	Percentil
Físico	58,5
Psicológico	67,0
Social	64,8
Ambiental	55,0

O WHOQOL-Bref fornece um perfil da qualidade de vida, obtido por meio dos escores dos quatro domínios (Físico, Psicológico, Social e Ambiental), que indicam a percepção individual da qualidade de vida do trabalhador: quanto mais alto os escores, melhor é a qualidade de vida.

Percebemos que este grupo apresentou diferenciação mínima entre os quatro domínios. O domínio psicológico teve uma pequena vantagem entre os demais (67), portanto, de acordo com os pontos de corte sugeridos por Landis e Koch (1977), este grupo apresentou uma **qualidade de vida psicológica substancial**, no que diz respeito aos sentimentos positivos, pensar, aprender,

memória e concentração, autoestima, imagem corporal e aparência, sentimentos negativos, espiritualidade, religião e crenças pessoais.

O domínio com menor destaque foi o ambiental, que apresentou os escores mais baixos (55) e, de acordo com os pontos de corte, é sugestivo de uma **qualidade de vida ambiental moderada**. Este domínio está relacionado com a segurança física e proteção, ambiente no lar, recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais, oportunidade de adquirir novas informações e habilidades, oportunidades de recreação/lazer, ambiente físico e transporte.

Esses componentes são fundamentais, sobre os quais podemos edificar uma vida com qualidade; porém, como podemos observar, os escores indicaram que o grupo estudado se encontrava em déficit na qualidade de vida ambiental e aqui fica um questionamento para estudo posterior: será que essa inversão de horário a que está submetido o trabalhador noturno impede que ele tenha um olhar especial para a sua saúde, atividades sociais, oportunidades de recreação/lazer, entre outros?

A Tabela 18 apresenta as porcentagens de participantes no escore final, retratando a capacidade para o trabalho dos participantes, classificadas como: baixa, moderada, boa ou ótima.

Tabela 18 – Porcentagem da amostra por Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT)

ICT	(%)
Baixa	1,1
Moderada	21,1
Boa	41,6
Ótima	36,2
Total	100,0

Conforme a metodologia adotada, esses dados evidenciam que a maioria dos profissionais da amostra possuía uma capacidade para o trabalho **boa** (41,6%) e **ótima** (36,3%). É possível afirmar que se encontravam em plena performance para o trabalho, considerando-se que eram adultos jovens e com pouco tempo de serviço no período noturno. Fizeram parte do nosso grupo de participantes pessoas que, além de jovens e com pouco de tempo no trabalho noturno, provavelmente não

consumiam bebida alcoólica em excesso, deviam ter boas condições de trabalho e possuíam um bom estilo de vida. Tudo isso, segundo autores como Seitsamo e Ilmarinen (1997); Bellusci (1998); Metzner e Fischer (2001), é relevante para explicar a percepção de uma boa capacidade para o trabalho.

Com base nesses resultados, é possível afirmar que deve existir um equilíbrio entre a capacidade dos trabalhadores e as exigências e fatores estressantes do trabalho, para que não se perca a capacidade para o trabalho. Segundo critérios estabelecidos por Tuomi et al. (1997), de acordo com os escores encontrados em nosso estudo, 1,1% dos profissionais devem ter sua capacidade para o trabalho restaurada, 62,7% devem ter sua capacidade para o trabalho melhorada e 36,3% devem manter a capacidade para o trabalho atual.

Nesta amostra encontramos uma vantagem que deve ser levada em consideração: a maioria dos trabalhadores tinha apenas um emprego, o que pode ter contribuído para os altos escores de ICT e QV apresentados pelos profissionais.

A Tabela 19 apresenta a relação entre as categorias de ICT e os escores de QV por domínios dos profissionais trabalhadores do período noturno.

Tabela 19 - Distribuição das modalidades do ICT x Escores (percentis) dos Domínios da QV

ICT	Domínios da QV			
	Físico	Psicológico	Social	Ambiental
Baixa	53,5	56,5	41,5	54,5
Moderada	56,3	59,5	60,4	48,2
Boa	56,9	66,6	65,4	53,9
Ótima	62,1	71,9	66,5	59,6
Total	58,6	66,9	64,5	54,8

Ao realizarmos o cruzamento entre as categorias do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) e os quatro domínios do teste de qualidade de vida (WHOQOL-Bref), observamos que no *domínio físico* houve uma relação linear e crescente entre as categorias do ICT e os domínios da QV: quanto mais alto o escore do ICT, mais alto o escore obtido no domínio. No *domínio psicológico*, o menor escore ficou para a categoria de ICT baixo e moderado; as demais tiveram um aumento crescente. No *domínio relações sociais*, o menor escore ficou para a

categoria de ICT baixo e houve um aumento crescente dos escores de QV nas demais categorias. No *domínio meio ambiente*, o menor escore ficou entre os trabalhadores com ICT moderado; e, nas demais categorias de ICT, houve também um aumento linear e crescente.

Podemos dizer ainda, que em relação com a categoria “ótima” do ICT, os escores dos quatro domínios da qualidade de vida superaram o escore total alcançado em cada domínio, conforme apresentado na Tabela 19.

Os dados apresentados revelaram haver uma relação entre a qualidade de vida e a capacidade para o trabalho. Deste modo, podemos afirmar que esta relação entre a QV e a capacidade para o trabalho é positiva, mostrando que uma capacidade ocupacional satisfatória gera um perfil de QV também satisfatório para o indivíduo e vice-versa.

Estes resultados mostraram uma importante associação entre a capacidade para o trabalho e a QV, de forma semelhante ao encontrado por Seitsamo e Ilmarinen (1997), que observaram que a capacidade para o trabalho e a capacidade para a saúde estão amplamente associadas.

A Tabela 20 apresenta os dados sobre ICT e o horário que o trabalhador noturno deste estudo vai dormir.

Tabela 20 - Porcentagem da amostra por ICT x horário de dormir

ICT categorias	A que horas dorme			Total do ICT %
	Entre 1 e 4 horas %	Entre 5 - 8 horas %	Após 8 horas %	
Baixa	0,0	1,1	1,4	1,1
Moderada	9,1	17,0	31,9	21,1
Boa	42,4	42,0	40,6	41,6
Ótima	48,5	39,9	26,1	36,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Conforme Tabela 20, a maioria dos profissionais da amostra possuía uma capacidade para o trabalho **boa** (41,6%) e **ótima** (36,3%). Ao realizarmos o cruzamento do ICT com o horário em que o participante deste estudo ia dormir, novamente observamos que a melhor categoria do ICT apresentada, apesar de

pequena diferença, foi por aqueles que dormiam mais cedo – ou seja, aqueles que iam dormir entre 1h00 e 4h00: 42,4% acreditavam ter uma “boa” capacidade para o trabalho, enquanto 48,5% se identificavam com uma “ótima” capacidade, revelando que o horário de dormir realmente interfere na capacidade para o trabalho.

A Tabela 21 apresenta os dados sobre ICT e a hora que os participantes deste estudo acordam.

Tabela 21 – Porcentagem da amostra por ICT x Hora que acorda

ICT Categorias	Hora que acorda			Total do ICT %
	Entre 9h00- 12h00 %	Entre 13h00 e 17h00 %	Após 17h00 %	
Baixa	1,4	1,3	0,0	1,1
Moderada	17,8	24,4	20,5	21,1
Boa	42,5	38,5	46,2	41,6
Ótima	38,3	35,8	33,3	36,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Aqui realizamos o cruzamento das categorias do ICT e o horário que os participantes deste estudo costumavam acordar. O melhor resultado foi para a categoria “boa”, ficando o horário *após 17h00* com maior destaque (46,2%). Mais uma vez podemos observar que, para um bom desempenho no trabalho, o grupo estudado demonstrou a necessidade de dormir mais e com qualidade. Essas condições também foram encontradas nos estudos de Rutenfranz, Haider e Koller (1985), sobre a relação entre o horário de dormir e a eficiência do sono, cujos resultados comprovaram que as condições ambientais podem intervir na qualidade do sono realizado no período diurno, pois um grande número de pessoas está transitando para o trabalho ou escola e a atividade ambiental é intensa.

E, conforme podemos perceber nos estudos de Nunes (2001), a alternância do sono/vigília, atrelada a uma má qualidade do ambiente de descanso, pode alterar os padrões de sono.

A Tabela 22 apresenta os dados sobre ICT e a quantidade de horas que dormem os participantes deste estudo.

Tabela 22 – Porcentagem da amostra por ICT x Horas de sono

ICT Categorias	Horas de sono			Total do ICT (%)
	Até seis horas %	Entre 7 - 8 horas %	> 9 horas %	
Baixa	1,0	1,3	0,0	1,1
Moderada	29,0	13,2	9,1	21,4
Boa	39,0	42,1	54,5	41,2
Ótima	31,0	43,4	36,4	36,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

No cruzamento das categorias do ICT e o total de horas de sono apresentadas pelos participantes deste estudo, pudemos observar que aqueles que tinham mais de nove horas de sono (54,5%) classificaram sua capacidade para o trabalho como sendo a categoria “boa”, o que revela o quanto o sono é importante para que se atinja um ICT adequado (FOLKARD; MONK, 1979; FLOREZ-LOZANO, 1980; HASLAM, 1985; BALKIN; BADIA, 1988; STAMPI, 1992; DINGES, 1995; MUZET et al., 1995; ROSEKIND et al., 1995; DINGES, 1995; LEGER et al., 2001a; HAJAK, 2001; NUNES, 2001; METZNER; FISCHER, 2001; LEGER et al., 2002).

No entanto, a Tabela 22 nos revela divergências entre as porcentagens que os participantes apresentaram nas categorias do ICT e as diferentes horas de sono, quando relacionadas com o ITC. Como exemplo, podemos mencionar o ocorrido na categoria *moderada de ICT x até seis horas de sono*, ou seja, enquanto tivemos um total de 21,4% de participantes nesta categoria, a maior porcentagem de pessoas com categoria de ITC moderada está entre aqueles que dormem até seis horas (29,0%). Aqui é notável que dormir mais não contribuiu para a obtenção da categoria moderada, o que não podemos dizer para a categoria *boa x mais que nove horas de sono*. Com esta análise, podemos dizer que os resultados de nosso estudo estão de acordo com os apresentados por Rutenfranz, Haider e Koller (1985) e também por Härmä (1995) sobre a importância fundamental do sono no bom desempenho profissional; porém, segundo esses autores, a necessidade de sono varia de pessoa para pessoa e não depende do trabalho em turnos.

A Tabela 23 apresenta os dados sobre ICT e o sexo dos participantes deste estudo.

Tabela 23 – Porcentagem da amostra por ICT x Sexo

ICT Categorias	Sexo		Total do ICT %
	Masculino %	Feminino %	
Baixa	1,3	0,0	1,1
Moderada	20,1	24,4	21,1
Boa	42,3	39,0	41,6
Ótima	36,3	36,6	36,2
Total	100,0	100,0	100,0

Realizado o cruzamento entre as categorias do ICT e o gênero, observamos que, tanto para o sexo masculino como para o feminino, além de certa semelhança nos dados percentuais, existiu também uma crescente evolução até a categoria “boa”.

A Tabela 24 apresenta os escores dos domínios da Qualidade de Vida e o sexo dos participantes.

Tabela 24 – Distribuição dos Escores (percentis) dos domínios da QV x Sexo

QV	Masculino	Feminino	Total
Físico	58,5	58,6	58,5
Psicológico	66,8	67,8	67,0
Social	65,6	61,6	64,8
Ambiental	55,1	54,5	55,0

Aqui realizamos o cruzamento dos quatro domínios do teste qualidade de vida e o sexo e observamos pouca diferença entre os gêneros: no domínio psicológico e físico, o sexo feminino apresentou um escore com uma pequena diferença para maior em relação ao sexo masculino; nos demais domínios, o sexo masculino está com pequena vantagem.

Segundo a escala adaptada de Landis e Koch (1977), que permite apresentar os dados uniformemente, favorecendo análises comparativas quanto ao desempenho de cada um dos domínios estudados, podemos dizer que o sexo feminino apresentou uma qualidade de vida **física moderada** no que diz respeito a: dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso, mobilidade, atividades da vida

cotidiana, dependência de medicação ou de tratamentos e capacidade de trabalho; e uma qualidade de vida **psicológica substancial**, que se refere a: sentimentos positivos, pensar, aprender, memória e concentração, autoestima, imagem corporal e aparência, sentimentos negativos, espiritualidade, religião e crenças pessoais.

O destaque para o sexo masculino foi quanto a qualidade de vida **social substancial** (que denota relações pessoais, suporte/apoio social, atividade sexual); e qualidade de vida **ambiental moderada** (que se relaciona a segurança física e proteção, ambiente no lar, recursos financeiros; cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade, oportunidade de adquirir novas informações e habilidades, participação e oportunidades de recreação/lazer; ambiente físico: poluição, ruído, trânsito, clima e transporte).

A Tabela 25 apresenta os dados sobre ICT e estado civil *solteiro com filhos* e *casado com filhos*.

Tabela 25 – Porcentagem das modalidades do ICT x Estado Civil com filhos

ICT Categorias	Estado civil		Total do ICT (%)
	Solteiro com filho %	Casado com filho %	
Baixa	0,0	2,2	1,9
Moderada	33,3	24,4	25,7
Boa	26,7	40,0	38,1
Ótima	40,0	33,4	34,3
Total	100,0	100,0	100,0

Após a realização do cruzamento das categorias do ICT e o estado civil *solteiro com filho* e *casado com filho*, observamos que 40,0% dos solteiros com filho classificaram sua capacidade para o trabalho como sendo ótima e somente 33,4% dos casados com filho conseguiram se “encaixar” nessa mesma categoria. Estes dados identificaram que eles se diferenciam no ICT: os solteiros com filhos alcançaram a categoria “ótimo”, enquanto para os casados com filhos o maior destaque foi a categoria “boa”. O fato de os indivíduos solteiros serem de uma faixa etária de menor idade talvez tenha contribuído para estes resultados, uma vez que, neste trabalho, o envelhecimento está relacionado com a perda de capacidade para o trabalho.

Se considerarmos como variável dependente as categorias do ICT e como variável independente o estado civil, observamos que os *casados com filhos* apresentavam ICT mais baixo, diferindo *dos solteiros com filhos*. Aqui podemos pensar na hipótese de que a maioria era de solteiros masculinos, que não tinham a responsabilidade da criação do filho, provavelmente assumida pela mãe da criança, o que pode justificar o ICT com maior qualidade.

Barnett e Hyde (2001) apresentaram artigo de revisão sobre o desenvolvimento de teorias que relacionam homens, mulheres, família e trabalho. Neste artigo mencionam as teorias tradicionais sobre o assunto: a teoria funcionalista de Parsons apresentada em 1949 e 1955 em que a divisão de gênero aparece bem delimitada para os papéis masculinos e femininos. As mulheres ficam com a delimitação do espaço doméstico e todos os atributos de cuidadora, considerados atributos relacionados à natureza feminina, atados às funções de gestar e amamentar os filhos. Os homens ficam com o universo do espaço público e as atividades relacionadas ao trabalho, ao provimento e estabilidade da família.

Esta situação mostra que o estado conjugal com filhos, no qual é necessário também responder às tarefas de criação, foi um fator influente na perda da capacidade para o trabalho para os casados com filhos.

A Tabela 26 apresenta os escores dos domínios da QV e estado civil *solteiro com filhos* e *casado com filhos*.

Tabela 26 – Distribuição dos escores (percentis) dos domínios de QV x Estado civil com filhos

QV	Solteiro com filho	Casado com filho	Total
Físico	55,5	59,2	58,7
Psicológico	64,0	66,5	66,1
Social	52,3	67,2	65,1
Ambiental	52,9	54,2	54,1

A configuração dos escores da Tabela 17 se diferencia dos apresentados na Tabela 26 porque naquela estão incluídos todos os trabalhadores deste estudo e, nesta última, somente os solteiros com filhos e os casados com filho. Por isso, após o cruzamento dos quatro domínios do teste de qualidade de vida e o estado civil solteiro com filho e casado com filho, os resultados revelaram um escore total de

58,7 para o *domínio físico*, 66,1 para o *domínio psicológico*, 65,1 para o *domínio relações sociais* e 65,1 para o *domínio meio ambiente*.

A análise estatística descritiva dos dados de QV com a variável *estado civil com filhos*, apresentada neste estudo, evidenciou que os *casados com filhos* têm uma melhor qualidade de vida em todos os domínios e, de acordo com os pontos de corte sugeridos por Landis e Koch (1977), este grupo apresentou uma **qualidade de vida de moderada** (físico '59,2' e ambiental '54,2') **a substancial** (psicológico '66,5' e social '67,2').

Os *solteiros com filhos* tiveram uma melhor capacidade para o trabalho, mas deixaram a desejar na avaliação de qualidade de vida, cujos escores se apresentaram inferiores. Já os *casados com filhos* apresentaram menos capacidade para o trabalho e maior QV nos domínios.

Depois da apresentação e discussão de todas as tabelas podemos dizer que o perfil sociodemográfico dos participantes do nosso estudo caracterizou-se por uma maioria constituída de adultos jovens masculinos, casados, com escolaridade equivalente ao Ensino Médio, com filhos, cujo cônjuge trabalhava fora, de origens laborais e de ramos de negócios diversos, com exigência de graduação nível fundamental e tempo de trabalho no período noturno de até oito anos.

Esses trabalhadores tinham uma carga horária de trabalho diária de sete a oito horas; o dia de descanso/lazer diferia do sábado e domingo; afirmaram ser muito poucas as oportunidades de lazer; tinham nas as atividades domésticas uma segunda jornada de trabalho; costumavam dormir entre 5h00 e 8h00 e após as 8h00; acordavam entre 13h00 e 17h00; tinham até seis horas de sono. Percebiam sua Qualidade de Vida e de saúde como boa e tiveram uma diferenciação mínima entre os quatro domínios da QV, com pequena vantagem do *domínio psicológico* sobre os demais; o ICT foi bom e houve uma relação entre a qualidade de vida e a capacidade para o trabalho; o ICT melhor foi o apresentado por aqueles que dormiam mais cedo, acordavam após as 17h00 e tinham mais de nove horas de sono.

Não houve diferença entre os gêneros nos quesitos ICT e QV; os *solteiros com filhos* apresentaram a categoria ICT melhor que os *casados com filhos*, porém, os *casados com filhos* obtiveram um escore de QV melhor que *solteiros com filhos*.

4.2 Parte II: análise de *clusters*

As inter-relações entre as variáveis aglutinaram os sujeitos em três *clusters*, com base na carga fatorial alta, isto é, na menor variabilidade dentro do grupo e maior variabilidade entre eles (grupos diferentes).

A utilização da análise fatorial e da análise de *cluster* permitiu revelar tanto as semelhanças quanto as diferenças entre os trabalhadores que exerciam suas atividades no período noturno. Com isso, a aglutinação dos sujeitos contemplou a totalidade na diversidade, possibilitando o aprofundamento da análise quantitativa dos dados, ou seja, qual a qualidade que os dados quantitativos estavam indicando.

Em seguida, como pode ser visualizado na Figura 1, descrevemos os *clusters* formados de acordo com os 195 sujeitos que participaram da análise fatorial, apresentamos as pessoas que ajudaram a compor cada *cluster* (Núcleos: “cadê eu?”; “decadente” e “tô nem aí... tô tranquilo”), relacionando-os com a avaliação da Qualidade de Vida e a Capacidade para o Trabalho.

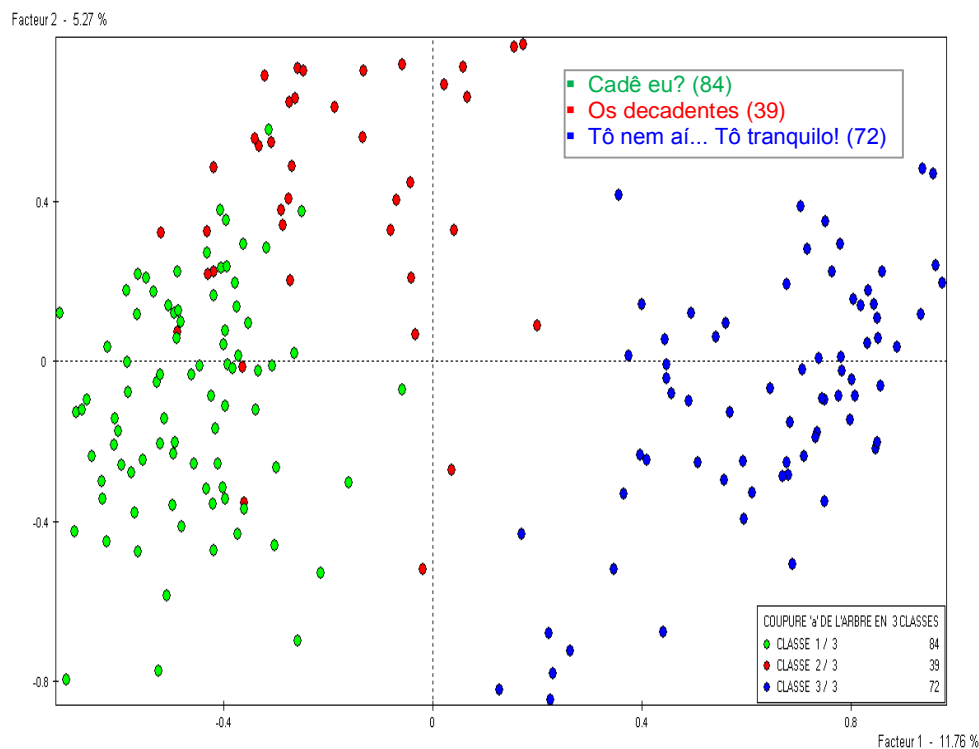


Figura 1 – Gráfico da nuvem de pontos, mostrando a aglutinação dos 195 sujeitos

4.2.1 Núcleos

4.2.1.1 “Cadê eu?”

A maioria da amostra estava neste núcleo, somando-se 84 sujeitos masculinos mais maduros, faixa etária de 40 a 49 anos, casados, que moravam com a família que constituíram. Completaram apenas o Ensino Médio e trabalhavam no período noturno por um período maior que 8 anos, desenvolvendo atividades que exigiam somente o Ensino Fundamental (profissão de nível profissionalizante).

Tinham um cônjuge que também trabalhava, todos tinham filhos, cujo número não passava de dois, que ainda moravam com eles, pertencentes à faixa etária de 9 a 19 anos.

A maioria classificou a relação entre pais e filhos como boa ou ótima, o mesmo ocorrendo com a relação conjugal, que foi assim justificada pela boa convivência.

Quanto a desenvolver algumas atividades domésticas quando estavam em casa, este núcleo compôs um grupo dividido: 48,8% disseram que desenvolviam atividades domésticas e 51,3% afirmaram não ter essa atividade. Esse foi o grupo com maior concentração de homens.

A oportunidade de lazer foi classificada como *muito pouca* e no dia de descanso costumavam usar esse tempo principalmente para dormir, fazer compras para si, viajar, cuidar dos filhos; afirmaram gostar de visitar amigos, cozinhar, ir ao cinema e ao shopping (aqui as atividades de lazer foram apresentadas em ordem da maior para a menor frequência).

A carga horária de trabalho deste grupo era de sete a oito horas diárias, cujo dia de descanso não se dava nem o sábado nem o domingo e o período de interjornadas era de 15 a 17 horas diárias.

Dormiam após as 8h00 da manhã e acordavam entre 13h00 e 17h00, com até seis horas de sono. Manifestaram que, no momento de acordar, ainda sentiam vontade de continuar dormindo.

A qualidade de vida geral foi percebida como *boa* e estavam satisfeitos com a própria saúde. Observamos que no WHOQOL-Bref o **domínio social** foi o que mais se destacou, com um escore de 68,39, indicando, conforme Landis e Koch (1977), uma qualidade de vida substancial.

Enfim, os sujeitos deste núcleo se caracterizaram por passar o período diurno dormindo. Queixaram-se que não tinham lazer, até porque seu dia de folga não coincidia com os finais de semana, mas, apesar disso, estavam satisfeitos com a saúde, com a qualidade de vida e apresentaram um bom índice na classificação ICT.

4.2.1.2 “O decadente”

Foi o menor núcleo, formado por 39 adultos jovens, com faixa etária de 30 a 39 anos, casados, que moravam com as famílias que constituíram. Neste núcleo encontramos o maior número de cônjuges que trabalhavam, aumentando assim a renda da família. Tinham até dois filhos menores, na faixa etária de até 9 anos e desenvolviam atividades domésticas em casa.

Era um grupo composto por pessoas que trabalhavam no período noturno por um período entre três e oito anos, cuja maioria possuía o Ensino Médio, mas trabalhava em atividades consideradas como economia informal. Tinham carga horária de trabalho extensiva, com mais de nove horas.

O intervalo de interjornadas era de mais de 17 horas, dormiam entre 5h00 e 8h00; a maioria acordava entre 9h00 e 12h00. Sentiam muito sono quando acordavam, pois conseguiam só seis horas de sono.

Acreditavam que tinham uma boa qualidade de vida, não reclamavam da saúde e foram classificados pelo ICT como possuidores de uma ótima capacidade para o trabalho.

A oportunidade de lazer foi classificada como *muito pouca*; no dia de descanso, que não era nem o sábado nem o domingo, costumavam usar esse tempo para dormir, cuidar dos filhos, viajar e fazer compras para si, ir ao shopping e ao cinema, visitar amigos e, numa frequência bem menor, cozinhar.

Observamos que no WHOQOL-Bref, o **domínio psicológico** foi o que mais se destacou (66,30), o que indica, segundo Landis e Koch (1977), uma qualidade de vida substancial neste domínio.

4.2.1.3 “Tô nem aí ... Tô tranquilo!”

Foi o segundo maior agrupamento: formado por 72 jovens, com predomínio da faixa etária de 20 a 29 anos, solteiros, sem filhos; ainda moravam com seus pais, tinham o Ensino Médio. Foi neste grupo também que se concentrou

o maior número de pessoas com curso superior, embora o cargo que ocupassem tivesse menor exigência de graduação, as chamadas profissões de nível profissionalizante, nas quais apenas o Ensino Fundamental é suficiente para o desenvolvimento das tarefas.

Estavam no trabalho noturno somente há dois anos, tinham uma carga horária de trabalho que ia de sete até mais de nove horas diárias; iam dormir entre 5h00 e 8h00 e acordavam entre 13h00 e 17h00, tendo de sete a oito horas de sono.

Grande parte dos participantes respondeu positivamente quando indagado se realizavam alguma atividade doméstica quando estavam em casa. Neste núcleo se encontra o maior número de mulheres.

A oportunidade de lazer foi classificada como média; não apresentaram queixas sobre o tempo de lazer, pois apesar de trabalharem nos finais de semana, possuíam uma interjornada de trabalho maior que 17 horas e podiam usufruir desse tempo com atividades que não envolviam muitas responsabilidades: repousar, divertir-se com atividades recreativas, entreter-se ou ainda, informar-se ou formar-se, participar de uma ação social voluntária ou utilizar a livre capacidade criadora após as obrigações profissionais, familiares e sociais.

Os participantes percebiam que havia uma boa relação entre capacidade para o trabalho, saúde e qualidade de vida.

Observamos que no WHOQOL-Bref este grupo se destacou mais no **domínio social** (64,58), o que indica, segundo Landis e Koch (1977), uma qualidade de vida substancial neste domínio.

4.2.2 Como se revelam os três núcleos?

Como pudemos observar, os três núcleos apresentaram características que os tornaram muito distintos. O participante pertencente ao núcleo **“Cadê eu?”** parecia carregar um fardo e viver para os outros. Anulava-se completamente, dormia para trabalhar e trabalhava para responder à questão da sobrevivência, mais especificamente da sua família.

Para este núcleo, o trabalho era apenas um meio de obter recursos para adquirir os bens necessários à vida, assim, não se socializava e também não se permitia a construção da própria identidade, por isso a denominação **“Cadê eu?”**

O trabalho é constituinte do sujeito. Tomar consciência de si, de suas necessidades, de sua vocação e de suas escolhas pode implicar que o indivíduo se torne consciente de seu desejo e de sua vocação real (CARMO, 1992; BRIEF; NORD, 1990; BORGES, 1998, 1999). “Trabalhar é impor à natureza nossa face. O mundo fica mais parecido conosco e, portanto nossa subjetividade ali, fora de nós, nos representando” (CODO; SAMPAIO; HITOMI, 1992, p.190;).

O trabalho gera alguns valores que podem qualificar ou desqualificar o trabalhador e este núcleo nos revela um trabalhador com indícios de desqualificação, uma vez que parece nos dizer que está no fim de linha, considerando a precariedade de sua vida profissional: apesar da boa escolaridade, insere-se em trabalhos com pouca exigência profissional, baixa carga de criatividade, sem condições para demonstrar ou desenvolver novas habilidades. Esse conjunto de fatores gera um trabalhador alienado e, um trabalhador alienado, pode ter sua qualidade de vida comprometida.

O integrante deste núcleo, ao se envolver somente com o trabalho e ter o descanso nos dias em que todos estão trabalhando, acabava por não praticar atividades de lazer, que iriam lhe proporcionar condições de pleno desenvolvimento, condição para o seu bem-estar e para uma participação mais ativa no atendimento das necessidades de ordem individual, familiar, profissional, cultural e comunitária. Ou seja, de ter lazer para reparar as deteriorizações das forças físicas e mentais provocadas pelas tensões resultantes das obrigações cotidianas (COSTA, 2008).

Já o núcleo “**Decadente**”, por ser jovem e ter um cônjuge trabalhando, pareceu não aproveitar essa oportunidade para crescer na vida; ao contrário, estava conformado em desenvolver um trabalho que exigia menos que a sua formação escolar e não tinha uma perspectiva de construção.

As empresas precisam de pessoas que queiram crescer e ir além dos seus limites, caso contrário, as possibilidades de sucesso desse trabalhador serão remotas. É preciso demonstrar que se quer aprender, não se deve ter medo de enfrentar os próprios pontos fracos ou de correr o risco de ir além. O fato de os trabalhadores deste núcleo apresentarem uma jornada extensiva, pode ser um aspecto relevante para o desenvolvimento de um perfil pouco motivado, cansado, sem muitas perspectivas.

Ferreira (1988) trouxe um dado importante quanto à variação do desempenho ao longo das 24 horas para qualquer pessoa. A fadiga produzida por

muitas horas de trabalho, associada à privação ou redução significativa das horas de sono, são os principais fatores que influenciam o desempenho do indivíduo.

Este núcleo era obrigado a dormir sob a interferência de fatores relevantes para um bom sono, como níveis de iluminação, ruído e temperatura (FLOREZ-LOZANO, 1980), por isso acordavam entre 9h00 e 12h00, apesar de ainda sentirem muito sono, pois conseguiam ter só seis horas de sono.

A fadiga e falta de descanso pode levar a consequências, tanto na saúde física como mental (SCOTT, 1990; METZNER; FISCHER, 2001), o que pode justificar a imagem de pessoa construída por esse núcleo: a organização do trabalho em sua estrutura, os atuais avanços tecnológicos e as iniciativas de reestruturação econômica parecem ter se abatido sobre esses trabalhadores.

A inspiração para nomear este núcleo nasceu baseada em Rifkin (2001) ao afirmar que trabalhadores com anos de estudo, habilidades e experiência devem procurar algum papel que possam desempenhar no novo futuro que se abre para a economia global e não simplesmente “aceitar” um trabalho que não vai além de seu potencial, pois isso nos revela inclinação para a decadência.

Por último, o núcleo **“Tô nem aí ... Tô tranquilo!”**, tem o retrato da juventude: trabalha, dorme e não “esquenta muito a cabeça”; os jovens estavam trabalhando para “curtir” uma roupa nova, passear com os amigos, apesar de estarem estudando para conseguir um futuro melhor.

O jovem especialmente das classes A, B e C podem ficar tranquilamente sobre o mesmo teto que sua família até os 20, 25 e 27 anos, sem pressa de alcançar a independência financeira, afetiva ou profissional. Esse tipo de comportamento provavelmente está ligado ao fato de que as novas gerações já usufruem das conquistas pela quais seus pais tiveram que lutar (ZAGURY, 2002, p.69).

Por outro lado, Erikson (1987), um dos pioneiros no assunto, que dedicou seus estudos exclusivamente para a juventude, tem uma contribuição para esses jovens trabalhadores: segundo este autor, a busca pelo emprego estaria ligada diretamente a construção da identidade, um momento de transformação e interação com o mundo, que proporciona ao indivíduo sentir-se membro da sociedade e produtivo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Consideramos que a metodologia adotada neste estudo, de cunho quantitativo, mostrou-se apropriada para abordar as questões propostas, possibilitando alcançar seus objetivos.

Com relação ao primeiro objetivo proposto para este estudo, investigar se a alteração do ciclo circadiano (dormir de dia e trabalhar à noite) impede que os fatores de proteção da atividade laboral cumpram sua função, pudemos verificar que, para a amostra estudada, esse impedimento existe, uma vez que o horário do qual dispõem para a ação dos fatores de proteção - ou seja, os aspectos favoráveis a uma possível integração social e aprendizagem de novos conhecimentos – é justamente o momento em que estavam repousando, uma vez a maioria dormia entre 5h00 e 8h00 e acordava entre 13h00 e 17h00.

O segundo objetivo se propôs a identificar a noção que o trabalhador noturno possui em relação ao significado da expressão “Qualidade de Vida” ou “Vida com Qualidade”. Centrando a atenção na questão da QV, através dos resultados do questionário WHOQOL-Bref, observamos que o resultado configura respostas diferentes em dois momentos, sendo que o instrumento WHOQOL-Bref é composto por vinte e seis questões. Duas são gerais, sendo que uma se refere à VIDA e a outra à SAÚDE e não estão incluídas nas equações estabelecidas para análise dos resultados. As demais vinte e quatro perguntas são relativas a quatro domínios.

No primeiro momento, quando o participante respondeu sobre a percepção que tinha de sua qualidade de VIDA e de SAÚDE, percebemos que existia uma divergência de opiniões: por um lado, um percentual de trabalhadores que tinha uma percepção satisfatória de sua qualidade de VIDA e de SAÚDE (as duas questões são classificadas como **boa**), porém, para outro grupo, percebemos certa indiferença para essas mesmas questões, classificadas como **nem ruim, nem boa**.

No segundo momento, a diferença encontrada referia-se a questões dos quatro domínios (Físico, Psicológico, Social e Ambiental). Ao analisarmos o escore das respostas dadas à escala da qualidade de vida total, percebemos que o grupo apresentou, de acordo com os parâmetros de Landis e Koch (1977), uma qualidade

considerada substancial (61.31), o que nos leva a crer que o grupo de participantes que classificou sua QV como **nem ruim, nem boa**, possa ser mais crítico, reflexivo e questionador sobre a vida com qualidade ou quanto a ter qualidade de vida.

A literatura estudada é praticamente unânime em afirmar que a qualidade de vida é uma percepção individual da posição do indivíduo na vida, no contexto de sua cultura e do sistema de valores no qual está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. O posicionamento do grupo que se mostrou mais questionador, pode ser explicado por Silva e Massarollo (1998), quando afirmaram que a qualidade de vida dos trabalhadores que atuam no período noturno resulta das contradições existentes entre as dimensões saudáveis e de proteção que esse grupo desfruta e as vulnerabilidades de que padece, de acordo com a inserção histórica e específica de cada indivíduo.

O terceiro objetivo previa verificar a percepção do trabalhador noturno sobre a relação existente entre a privação ou má qualidade de sono e os reflexos na produtividade ocupacional. Pelos resultados, podemos concluir que, na opinião dos participantes, **não existe má qualidade de sono**, apesar de terem muitas vezes o sono interrompido, pois dormem no horário em que a maioria das pessoas está acordada e envolvida em diversas atividades, inclusive trabalhando, o que acaba resultando em muito barulho. Entretanto, manifestaram ter se adaptado muito bem a essa rotina, fazendo com que o dia seguinte de trabalho não tenha o seu rendimento afetado e acreditando que o seu desempenho não sofre alteração; inclusive, em nenhum momento, foi citada a inexistência de acidente de trabalho.

Os resultados obtidos no ICT foi revelado como **bom**, havendo uma correlação entre a qualidade de vida e a capacidade para o trabalho. Observamos que a melhor categoria de ICT foi apresentada por aqueles que dormiam mais cedo, ou seja, aqueles que dormiam entre 1h00 e 4h00, acordavam após as 17h00 e tinham mais de nove horas de sono, revelando que o horário de dormir realmente interfere na capacidade para o trabalho.

Por isso, discordamos da opinião desse grupo quando dizem que não existe má qualidade de sono, pois não podemos ignorar o fato de que tanto eles vão dormir quanto acordam em horário que se diferencia do citado como adequado para uma melhor categoria de ICT. Podem sim, não encontrar reflexos na produtividade ocupacional desenvolvida por eles, o que pode ser justificado pela atividade que mais realizam quando não estão trabalhando: **dormir**. Dormir para refazer suas

energias para a próxima jornada de trabalho, pois conforme encontramos na literatura: “enquanto a pessoa dorme sua mente está se preparando para enfrentar o novo dia” (SOUZA et al., 1999).

Quanto ao quarto objetivo, identificar as relações entre as atividades desenvolvidas no dia de descanso e Qualidade de vida do trabalhador noturno, percebemos que existe relação, quando entre as atividades relatadas por eles se enquadravam as ocupações às quais puderam entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora. Citaram entre outras atividades: fazer compras para si; viajar; visitar amigos; ir ao cinema e ao shopping; cuidar dos seus filhos e cozinhar. Entretanto, essas atividades desenvolvidas no dia de descanso, pela amostra do nosso estudo, não se mostraram em destaque, portanto, não se alinham com a preocupação em ter uma melhor qualidade de vida.

Ficou bastante evidente que esse grupo de trabalhadores acabava utilizando seus dias de folga para dormir, apresentando uma disposição menor para o lazer, a recreação, sua família e o convívio com os filhos.

O fato de a maioria dos participantes deste estudo ter o dia de descanso quando todos trabalham (ou seja, a sua folga não coincide com os finais de semana), não deveria ser um identificador de dificuldade – se esses trabalhadores, juntamente com os seus familiares, reorganizassem suas vidas de forma criativa, fazendo com que o lazer e as atividades sociais acontecessem conforme o turno e a jornada de trabalho daquele que trabalha no período noturno e não nos padrões estabelecidos pela sociedade. Quem foi que disse que as práticas de lazer necessariamente precisam ser nos finais de semana, já que vivemos numa sociedade 24 horas?

E por fim, para atingirmos o último objetivo proposto – verificar se existe relação entre as variáveis sociodemográficas e o trabalho noturno – tivemos que classificar os dados coletados em agrupamentos, pois nos surpreendemos com o grande número de informações, à primeira vista sem nenhum significado. Com a análise de *clusters* foi possível construir três núcleos de significação e passamos fazer a relação entre as variáveis.

Identificamos que os efeitos do trabalho noturno em relação à faixa etária confirmaram o que já foi evidenciado na literatura: os trabalhadores mais jovens

suportavam melhor o trabalho noturno, principalmente devido à mudança da arquitetura e do padrão de sono dos mais idosos. Ficou bastante evidente que os sujeitos mais jovens também apresentavam maior disposição para o lazer.

Observamos que, no que se refere à capacidade para o trabalho, a melhor categoria foi representada por aqueles que dormem mais cedo, ou seja, aqueles que iam dormir entre 1h00 e 4h00, acordavam após as 17h00 e tinham mais de nove horas de sono .

Segundo a amostra, não há diferença entre os gêneros nas variáveis relativas à Capacidade de Trabalho e Qualidade de Vida.

Observamos que os solteiros com filhos obtiveram melhor capacidade para o trabalho.

Esta situação mostra que o estado conjugal com filhos foi um fator influente na perda da capacidade para o trabalho. O fato de os indivíduos solteiros serem de uma faixa etária de menor idade pode ter contribuído para estes resultados.

Os resultados que relacionaram os domínios da QV ao estado civil com filhos evidenciaram score mais alto para os casados com filhos, assim, concluímos que a família agrega valores à qualidade de vida.

Nossa avaliação é de que os instrumentos, principalmente o WHOQOL-Bref, mostraram-se sensíveis ao diagnóstico pretendido. Todavia, sua complementação, por meio de entrevista semi-estruturada, possibilitaria o aprofundamento e particularização dos sujeitos, bem como ofereceria dados mais precisos para uma possível intervenção individualizada a esses trabalhadores.

Com a realização deste estudo foi possível chegar a algumas considerações relevantes:

- o horário de dormir realmente interfere na capacidade para o trabalho.
- o sono é importante para que se atinja um ICT adequado;
- não existiu diferenciação entre os gêneros em relação à qualidade de vida e capacidade para o trabalho, ou seja, a inversão de horários foi sentida de forma semelhante por homens e mulheres;
- o envelhecimento relacionou-se à perda de capacidade para o trabalho;
- a questão imposta pela sociedade, de que “quanto mais você trabalha melhor você é”, em geral, faz com que as pessoas acabem por

priorizar a carreira em detrimento de vários aspectos, como a família, as atividades sociais, a saúde e o lazer;

- os trabalhadores, principalmente os que encontramos no **Núcleo 1 (Cadê eu?)** e **Núcleo 2 (Decadentes)**, precisam se preocupar em fazer com que seu trabalho permita acomodar sua família e a vida pessoal; e, quando da existência de uma relação conjugal e com os filhos, estes devem ser priorizados, pois agregam valores à qualidade de vida;
- a ocupação do espaço doméstico por homens e mulheres dá uma conotação inovadora ao desempenho de funções até então historicamente consideradas de universos distintos, ou seja, as funções de cuidadora do lar e dos filhos relacionavam-se à figura feminina; no núcleos 1 e 2 percebemos que homens e mulheres encontravam-se muito próximos dos dois papéis instituídos socialmente: o de cuidador e o de provedor. Dessa forma, estaríamos diante de um novo paradigma para as relações de gênero e os papéis de conjugalidade e parentalidade, que implicaria em ganhos na qualidade de vida;
- entendemos que os trabalhadores do **Núcleo 3 (“Tô nem aí... Tô tranquilo”)** eram jovens que poderiam ter um nível de escolaridade maior, pela faixa etária que se encontravam e pelo salário que ganhavam, mas não foi o que percebemos. Com uma graduação melhor, poderiam também ocupar um mercado de trabalho mais exigente, com mais desafios e, como nos coloca Santrock (2003), eles poderiam aprender como funciona o mundo do trabalho, como se manter no emprego, gerenciar o próprio dinheiro, organizar o tempo, se orgulhar das suas realizações e programar metas. Ao se orgulhar de suas realizações, estariam mais próximos de enxergar que ter qualidade de vida é muito mais do que uma questão de sobrevivência.

Reconhecemos as limitações deste estudo e compreendemos que mais pesquisas devam ser realizadas, envolvendo estudos alinhados com os resultados levantados através desses instrumentos. Acreditamos que o lazer com saúde tem que ser incorporado ao cotidiano das pessoas e das organizações, ou seja, sem lazer não existe saúde e nem qualidade de vida, daí a importância de novos estudos

a respeito deste tema, por meio de um grupo focal, a fim de identificar alguns dados qualitativos e referenciar discussões.

Que mais estudiosos se dediquem aos trabalhadores, em especial do período noturno, para que estes repensem que nível de qualidade estão dando à própria vida, para que reflitam se estão com “mais vida no trabalho” e não com “mais trabalho na vida”; que também os empresários e administradores despertem mais e mais para a satisfação que o trabalhador tem com o seu estilo de vida.

O estilo de vida é um dos parâmetros individuais que podem influenciar a qualidade de vida dos indivíduos ou grupos populacionais, sendo um fator determinante da saúde e bem estar do ser humano, quer individual, em grupo ou em comunidade (TUOMI et al., 1997).

Encaramos o avanço do conhecimento em busca de um entendimento mais amplo sobre o lazer, considerando suas relações com o mundo do trabalho, como necessidade essencial. O significado do lazer deve ser debatido tanto no âmbito do senso comum como nos meios empresariais, para que todos possam compreender sua importância na vida do trabalhador, na sociedade contemporânea, notadamente nos países do terceiro mundo, onde o lazer torna-se muito mais uma aspiração do que uma realidade.

APÊNDICES

Apêndice A
QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Identificação

1-Nº: _____

2-Idade: _____

3-Sexo: Fem. () masc. ()

4-Estado civil: solteiro(a) () casado(a) () viúvo(a) () separado(a) () divorciado(a) ()

5-Mora com quem? Família () pais () companheiro(a) () companheiro(a) e filho(s) () filhos (as) ()

outros(a)Quais?: _____

6-Você sente-se satisfeito(a) com o seu relacionamento conjugal?

sim () não () Por quê: _____

7-Seu (sua) companheiro(a) trabalha fora? sim () não ()

8-Você tem filhos? sim () não ()

9-Quantos? ()

10- Idade dos filhos (__, __, __, __)

11-Seus filhos moram com você?

sim () não ()

12-Como se sente sobre isso? _____

13-Sua escolaridade: _____

14-Sua profissão _____

15-Cargo que exerce atualmente: _____

16-Seu emprego tem relação com a sua profissão: sim () não ()

17-Você considera que tem habilidades necessárias para esse emprego: sim (..) não (..) Justifique sua resposta: _____

18-Quantas pessoas trabalham na sua família? ()

19-Qual é a faixa de renda:

	individual	familiar
1 sal. mínimo		
2 a 3 sal. mínimos		
4 a 6 sal. mínimos		
7 a 9 sal. mínimos		
10 ou mais sal. mínimos		

20-Há quanto tempo trabalha no período noturno: _____.

21-Você é: autônomo() ou () contratado.

22-Há quanto tempo trabalha como: autônomo() ou contratado()

23-Quantas horas trabalha por dia: _____

24-Dia(s) da semana que goza o descanso: _____

25-Quantas horas de descanso por semana: _____

Apêndice B

QUESTIONÁRIO SOBRE O SONO

As questões abaixo têm o objetivo de levantar informações sobre o seu sono. Agradecemos suas respostas dadas com honestidade.

1-Tem atividades diárias para cuidar da família além do emprego? Sim () Não ()

Quais? _____

2-Tem atividades domésticas diárias em casa? Sim () Não ()

Quais? lavar () limpar () cozinhar () outras () Quais?

3-A que horas costuma ir dormir ? _____

4-A que horas acorda ? _____

5-Tempo sono _____ horas.

6-Você acorda no meio do sono? Sim () Não ()

7-Volta a dormir fácil? Sim () Não ()

8-O que faz você acordar? _____

9-O que faz se não consegue dormir? _____

10-Tem algum problema durante o sono? Sim () não () Qual? _____

11-Acorda: sozinho () com despertador () ou alguém chama ()

12-Tem sono ainda ou tem vontade de continuar dormindo ao acordar? Sim () Não ()

13-Quantos dias por semana você vai dormir tarde e não dorme o suficiente? _____

14-Quais são as coisas que fazem você ir dormir mais tarde? _____

15-Nos dias que faltou tempo de sono, você fica:

sonolento () distraído () irritado () preguiçoso () outros () especifique:

16-Você já deixou de ir trabalhar porque foi dormir tarde? sim () não ()

17-O trabalho no dia seguinte à falta de sono: não rende () rende igual () rende mais ()

18-Conhece alguém que já faltou ao trabalho por ter ido dormir tarde? sim () não ()

19-Conhece alguém que já se acidentou por causa do sono no trabalho? sim () não ()

20-Assinale as atividades que você faz antes de dormir: toma café () toma refrigerantes tipo cola () bebe bebidas alcoólicas () faz exercícios físicos intensos () toma banho muito frio ou muito quente () dorme em lugares iluminados () barulhentos () em quartos abafados () O peso das cobertas dificultam o seu sono? sim () não ()

21-Quais são as coisas que para você são mais importantes que o trabalho?

Apêndice C

QUESTIONÁRIO SOBRE O DESCANSO

As questões abaixo são sobre o que você reserva para realizar no seu dia de descanso.

Assinale com um X as alternativas do quadro abaixo aquilo que represente o que você faz (adorando ou detestando) ou não faz (nunca faria ou gostaria de fazer) no seu dia de descanso ou de lazer. Assinale todas as alternativas de atividades propostas.

TIPOS DE ATIVIDADES	SIM: FAÇO ESTA ATIVIDADE		NÃO: NÃO FAÇO ESTA ATIVIDADE	
	Adoro	Detesto	Não faria nunca	Adoraria fazê-la
1-Relaxar em casa (ver televisão, filme)				
2-Cozinhar (fazer novas receitas)				
3-Pagar contas (água, luz, telefone, lojas)				
4-Fazer compras para a casa (mercado, feira...)				
5-Fazer visitas a amigos e parentes.				
6-Viajar (sair de sua cidade ou ir para rancho, sítio).				
7-Arrumar a casa (lavar, passar, limpar...)				
8-Fazer consertos (carro, chuveiro, porta...)				
9-Tenho outro trabalho para aumentar a renda.				
10-Exercícios físicos (caminhar, academia, futebol...)				
11-Cuidados pessoais (fazer as unhas, cabelo...)				
12-Diversão (churrasco, barzinho, festas...)				
13-Dormir, colocar o sono em dia.				
14-Cuidar dos filhos, levar ao médico, dentista...				
15-Fazer curso (línguas, técnico, artes...)				
16-Passear no shopping				
17-Ir ao cinema ou ao teatro				
18-Fazer compras para você				

Que outras atividades você gostaria de realizar no seu dia de descanso?

.....

.....

.....

Apêndice D

TERMO DE CONSENTIMENTO DE UTILIZAÇÃO DOS DADOS

A Universidade do Sagrado Coração – USC/SP, representada pela Supervisora do Estágio de Psicologia Organizacional, a Prof.^a Msc. Marilza Delpino Zanardo, CRP 06/34537-0, e dos seus estagiários Ana Maria Espínola Rodrigues – RG. 2.801.170 – SSP-SP, Antonio Carlos Rezende – RG. 12.526.386 – SSP – SP, Camila Pirozzi Valles – RG. 23.340.324-3 – SSP – SP, Helena Maria Fusco – RG. 6.282.276-7 – SSP – SP, Márcia Souza Pereira – RG. 25.561.228-X – SSP – SP, Solange Missako Furuya Rezende – RG. 14.985.914 – SSP – SP, Vaneusa das Graças de Souza – RG. 07.984.116-35 – SSP – BA, Zilda Ferreira Abiate – RG. 6.037.034 – SSP – SP, vem, mui respeitosamente, por meio deste, solicitar que esta conceituada empresa:, conceda a participação dos seus trabalhadores numa pesquisa que estamos realizando com a finalidade de identificar a qualidade do dia de descanso, sono, desempenho profissional e qualidade de vida dos trabalhadores que exercem suas funções no período noturno.

Esta pesquisa não proporcionará nenhum risco aos participantes, cabendo apenas responder as perguntas dos formulários e também não existirão encargos adicionais associados à participação do sujeito neste estudo.

Assinatura do pesquisado

Assinatura do orientador

Assinatura do responsável pela Instituição

Cargo:

Bauru, de..... de 2007.

Apêndice E

CARTA DE INFORMAÇÃO AO PARTICIPANTE DA PESQUISA

A Universidade do Sagrado Coração – USC/SP e Pontifícia Universitária Católica – PUC/SP, representada pela Supervisora do Estágio de Psicologia Organizacional - USC/BAURU, a Prof.^a Msc. Marilza Delpino Zanardo, CRP 06/34537-0, e dos seus estagiários Ana Maria Espínola Rodrigues – RG. 2.801.170 – SSP-SP, Antonio Carlos Rezende – RG. 12.526.386 – SSP – SP, Camila Pirozzi Valles – RG. 23.340.324-3 – SSP – SP, Helena Maria Fusco – RG. 6.282.276-7 – SSP – SP, Katsumasa Hoshino – RG 2.423.040, Márcia Souza Pereira – RG. 25.561.228-X – SSP – SP, Solange Missako Furuya Rezende – RG. 14.985.914 – SSP – SP, Vaneusa das Graças de Souza – RG. 07.984.116-35 – SSP – BA e Zilda Ferreira Abiate – RG. 6.037.034 – SSP – SP, vem, mui respeitosamente, por meio deste, solicitar a sua participação numa pesquisa que estamos realizando com a finalidade de destacar a questão da Qualidade de Vida e o Desempenho Profissional, referenciando os aspectos sono, descanso, desempenho profissional, e qualidade de vida dos trabalhadores que exercem suas funções no período noturno.

As informações serão colhidas mediante um instrumento denominado questionário, com um roteiro semi-estruturado, que enfocará os seguintes tópicos: aspectos sociodemográficos; condições de sono; condições de lazer; condições de trabalho; escala de qualidade de vida e o ICT.

Essas informações farão parte de duas dimensões, sendo uma de pesquisa a ser apresentada à Pontifícia Universitária Católica – PUC/SP, para a obtenção do título de Doutora em Psicologia Clínica (Núcleo de Psicossomática e Psicologia Hospitalar) e outra de Formação em Psicologia pela Universidade do Sagrado Coração – USC/Bauru.

Esta pesquisa não proporcionará nenhum risco aos participantes, cabendo apenas responder as perguntas dos formulários e também não existirão encargos adicionais associados à participação do sujeito neste estudo.

Dr.^a Edna M. S. Peters Kahhale – Orientadora – PUC/SP

MSc. Marilza Delpino Zanardo – Doutoranda – PUC/SP

Rodrigues et al.: Graduandos – USC/BAURU

Apêndice F

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do estudo: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DESEMPENHO PROFISSIONAL

Declaro que os objetivos e detalhes desse estudo foram-me completamente explicados, conforme seu texto descritivo. Entendo que não sou obrigado a participar do estudo e que posso descontinuar minha participação, a qualquer momento, sem ser em nada prejudicado. Meu nome não será utilizado nos documentos pertencentes a este estudo e a confiabilidade dos meus registros será garantida. Desse modo, concordo em participar do estudo e cooperar com o pesquisador.

Nome do pesquisado: _____

RG _____

Data: ___/___/___

Assinatura: _____

Nome do pesquisador responsável: Marilza Delpino Zanardo

RG 2.572.715

Data: 21/08/2007

Assinatura: _____

Nome do pesquisadores:

Ana Maria Espínola Rodrigues – **RG. 2.801.170**

Assinatura: _____

Antonio Carlos Rezende – **RG. 12.526.386**

Assinatura: _____

Camila Pirozzi Valles – **RG. 23.340.324-3**

Assinatura: _____

Helena Maria Fusco – **RG. 6.282.276-7**

Assinatura: _____

Katsumasa Hoshino – **RG 2.423.040**

Assinatura: _____

Márcia Souza Pereira – **RG. 25.561.228-X**

Assinatura: _____

Solange Missako Furuya Rezende – **RG. 14.985.914**

Assinatura: _____

Vaneusa das Graças de Souza – **RG. 07.984.116-35**

Assinatura: _____

Zilda Ferreira Abiate – **RG. 6.037.034**

Assinatura: _____

ANEXOS

Anexo A

ESCALA DE QUALIDADE DE VIDA DA OMS – Versão abreviada

O questionário a seguir é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. **Por favor, responda a todas as questões.** Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.

Instruções					
Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as duas últimas semanas . Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:					
	nada	Muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	nada	Muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

		muito ruim	Ruim	nem ruim nem boa	boa	Muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5
		muito insatisfeito	Insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	Muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5
As questões seguintes são sobre o quanto você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas						
		nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre quão completamente você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.						
		nada	muito pouco	médio	muito	completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia a dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5
As questões seguintes perguntam sobre quão bem ou satisfeito você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.						
		muito ruim	ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5
		muito insatisfeito	Insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	Muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5
As questões seguintes referem-se a com que frequência você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas						
		nunca	Algumas vezes	frequente mente	muito frequente mente	sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário?

.....

Quanto tempo você levou para preencher este questionário?

.....

Você tem algum comentário sobre o questionário?

.....

9- artrite reumatóide			34-outra doença digestiva Qual? _____		
10- outra doença musculoesquelética. Qual?			35-doença dos rins		
11- hipertensão arterial (pressão alta)			36- doença nos genitais e aparelho reprodutor (p. ex. problema nas trompas ou na próstata)		
12- doença coronariana, dor no peito durante exercício (angina pectoris)			37- outra doença geniturinária Qual? _____		
13- infarto do miocárdio, trombose coronariana			38- alergia, eczema		
14- insuficiência cardíaca			39- outra erupção Qual? _____		
15-outra doença cardiovascular Qual?			40- outra doença da pele. Qual?		
16- infecções repetidas do trato respiratório (incluindo amigdalite, sinusite aguda, bronquite aguda)			41- tumor benigno		
17- bronquite crônica			42- tumor maligno (câncer) Onde?		
18- sinusite crônica			43- obesidade		
19- asma			44- diabetes		
20- enfisema			45- bócio ou outra doença da tireóide		
21- tuberculose pulmonar			46- outra doença endócrina ou metabólica Qual?		
22- outra doença respiratória Qual?			47- anemia		
23- distúrbio emocional severo (ex. depressão severa)			48- outra doença do sangue Qual?		
24- distúrbio emocional leve (ex. depressão leve, tensão, ansiedade, insônia)			49- defeito de nascimento Qual? _____		
25- problema ou diminuição da audição			50- outro problema ou doença Qual?		

5-Sua lesão ou doença é um impedimento para seu trabalho atual? (**Você pode marcar mais de uma resposta nesta pergunta**)

- Não há impedimento / Eu não tenho doenças ()
- Eu sou capaz de fazer meu trabalho, mas ele me causa alguns sintomas ()
- **Algumas vezes** preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho ()
- **Frequentemente** preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho ()
- Por causa de minha doença sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial ()
- Na minha opinião estou totalmente incapacitado para trabalhar ()

6-Quantos **dias inteiros** você esteve fora do trabalho devido a problema de saúde, consulta médica ou para fazer exame durante os últimos 12 meses?

- Nenhum ()
- até 9 dias ()
- de 10 a 24 dias ()
- de 25 a 99 dias ()
- de 100 a 365 dias ()

7-Considerando sua saúde, você acha que será capaz de **daqui a 2 anos** fazer seu trabalho atual?

- é improvável ()
- não estou muito certo ()
- bastante provável ()

8-Recentemente você tem conseguido apreciar suas atividades diárias?

- Sempre ()
- quase sempre ()
- às vezes ()
- raramente ()
- nunca ()

9-Recentemente você tem se sentido ativo e alerta?

- sempre ()
- quase sempre ()
- às vezes ()
- raramente ()
- nunca ()

10-Recentemente você tem se sentido cheio de esperança para o futuro?

- continuamente ()
- quase sempre ()
- às vezes ()
- raramente ()
- nunca ()

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)