

# TRABALHO NOTURNO: RELAÇÕES ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E QUALIDADE CONJUGAL

Maurício Figur Gross<sup>1</sup>  
Anelise Schaurich dos Santos<sup>2</sup>  
Josiane Razera<sup>3</sup>

**RESUMO:** O presente estudo objetivou correlacionar a qualidade de vida no trabalho e a qualidade conjugal de trabalhadores do turno inverso, cujos cônjuges trabalhavam em turno normal. Participaram do estudo 32 trabalhadores de diversos ramos de atuação da região noroeste do Rio Grande do Sul, dentre eles homens e mulheres, que se encontravam em uma união estável ou casados, cujo itinerário de trabalho era efetuado no período da noite e finalizado ao amanhecer, além de ser contrário ao de seus cônjuges, que trabalhavam durante o dia. Foi utilizado um questionário de dados sociodemográficos, o *Golombock Rust Inventory of Marital State* (GRIMS) e o Questionário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-78). Realizaram-se análises descritivas e correlação de Pearson. Os dados indicaram correlação entre a qualidade conjugal e a dimensão profissional da qualidade de vida no trabalho ( $r=0,34$ ;  $p=0,05$ ). Observou-se que condições adequadas de trabalho influenciam positivamente na qualidade conjugal.

**Palavras-chave:** Casamento. Qualidade conjugal. Trabalho.

O trabalho representa uma inesgotável fonte de discussão no mundo científico (LHUILIER, 2013) e ocupa um lugar de centralidade no mundo social (DEJOURS, 2004). Além de prover o sustento da maioria das pessoas, apresenta importante função psíquica por meio de uma rede de significados, a qual integra o sujeito a determinados grupos que possuem direitos sociais específicos. Ele não se constitui apenas pela venda da mão de obra em troca de remuneração, mas também influencia as relações entre sujeito e sociedade (LANCMAN, 2004). Ainda, representa uma importante forma de reconhecimento e um dos principais organizadores da sociedade, o que reflete em aspectos financeiros, sociais, culturais, familiares e de saúde (MORAES, 2004).

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Graduação em Psicologia. Sociedade Educacional Três de Maio (SETREM). Endereço eletrônico: grossmfg@gmail.com.

<sup>2</sup> Psicóloga, Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Discente de Doutorado em Psicologia. Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Endereço eletrônico: anelise\_ssantos@hotmail.com.

<sup>3</sup> Psicóloga, Mestre em Psicologia pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), Discente de Doutorado da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), docente da Faculdade Meridional (Imed). Endereço eletrônico: josiane.razera@imed.edu.br.

Apesar dos benefícios, o trabalho pode causar sofrimento e adoecimento físico e mental, os quais afetam não só o trabalhador, mas sua família, dependendo das condições e da forma como é organizado (OLIVEIRA et al., 2006). Conflitos por sobreposição de demandas familiares e de trabalho são comuns e vem ganhando novas formas, principalmente devido a mudanças na participação da mulher na gestão organizacional e dos homens na gestão doméstica (FEIJÓ et al., 2017). O movimento de redefinição de papéis masculinos e femininos no contexto familiar e no âmbito profissional faz com que homens e mulheres estejam expostos a papéis múltiplos, que precisam ser conciliados pelos indivíduos para não haver desequilíbrio entre estes dois âmbitos da vida dos sujeitos (FEIJÓ et al., 2017).

Contudo, fenômenos presentes na vida pessoal podem prejudicar o desempenho nas atividades profissionais das pessoas. Também se sabe que cobranças originadas no trabalho podem prejudicar o indivíduo no tocante à realização de tarefas familiares (OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013). Assim, surgem os conflitos família-trabalho e trabalho-família, que são diferentes, mas estão diretamente relacionados (GOULART JÚNIOR et al., 2013). O primeiro é aquele em que demandas familiares afetam o trabalho e o segundo refere-se à discórdia ou ao impasse familiar gerado por questões de trabalho (FEIJÓ et al., 2017). Apesar do duplo sentido desse conflito, é consenso de que as implicações do trabalho atrapalham mais na dinâmica da família do que o contrário, e que o suporte familiar é mais positivo para o cotidiano do indivíduo em seu trabalho do que o contrário (PEREIRA et al., 2014).

Uma das formas de organização do trabalho atual, que pode gerar conflito trabalho-família e família-trabalho, é o sistema de divisão da jornada de trabalho em turnos diferentes dos tradicionais diurnos, os quais coexistem para suprir as necessidades de funcionamento das empresas no período de 24 horas (SOUZA et al., 2012). Considera-se trabalho noturno ou trabalho em turno inverso o trabalho realizado entre às 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, nas atividades urbanas. Nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte e, na pecuária, entre 20 horas às 4 horas do dia seguinte. De acordo com os dados mais atuais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o contingente de trabalhadores no noturno integral ou parcial (que ocupa algumas horas do período diurno e noturno) passou de 6,4%, no ano de 2015, para 7,6%, no ano de 2016, em relação ao total da população empregada no país, o que corresponde a 6,933 milhões de brasileiros (VILLAS BÔAS, 2017).

O desajustamento do equilíbrio nos âmbitos familiar e profissional pode afetar a saúde do trabalhador noturno, os quais apresentam maior vulnerabilidade aos agentes nocivos, cansaço exacerbado e envelhecimento precoce. Também pode promover o afastamento das relações sociais, familiares, dificultar o planejamento de vida e acarretar desgosto profissional (BENITES et al., 2013). Em alguns casos, é possível observar, nos trabalhadores noturnos, complicações metabólicas, na qualidade do sono, na alimentação e em rotinas comuns, já que, por trabalhar durante a noite, utilizam o dia para dormir. Além disso, são identificados casos em que a dinâmica de trabalho em turno inverso acarreta prejuízos aos relacionamentos sociais, familiares e conjugais. Devido ao contato ser menor, o tempo dispensado para conversas, atividades em conjunto e vida afetiva pode ficar restrito, motivos que podem desencadear prejuízos psíquicos e emocionais, como ansiedade, estresse, ânimo abatido e cansaço mental (SOUZA et al., 2012).

A vida afetiva dos casais também pode ser afetada pelo envolvimento da atividade laboral. Em alguns casos, devido à pressão provocada pela carga emocional depositada pelo trabalho, homens tendem a se dedicar menos à família e a afazeres domésticos. Já a maioria das mulheres procura conciliar trabalho, educação dos filhos e atividades relacionadas, restando-lhes menos tempo para outras atividades, inclusive para o relacionamento conjugal. Assim, além da rotina de trabalho proporcionar um desequilíbrio na organização circadiana, relativa ao horário biológico do organismo, pode causar uma série de consequências psicológicas, fisiológicas, biológicas e sociais. Esses fatores repercutem em sintomas e disfunções perceptíveis aos sujeitos, potencializando o aparecimento de complicações à saúde, que, conseqüentemente, podem repercutir na conjugalidade (ROTEMBERG et al., 2001).

A qualidade conjugal geralmente é almejada pelos cônjuges e resultam da maneira com que esses se relacionam e interagem consigo e com o meio externo e geram uma série de desafios a serem enfrentados pelos cônjuges. No estabelecimento da união conjugal, em que os indivíduos se identificam pelas afinidades e objetivos de complementar-se, percebe-se que, por meio do sucesso de suas conquistas, reconhecimentos, constituição da família, segurança, afetividade, dentre outras, conquistam resultados satisfatórios em relação aos desafios que os cônjuges têm de enfrentar. Caso contrário, a qualidade conjugal poderia estar comprometida (MOSMANN; WAGNER; FÉRES-CARNEIRO, 2006).

Coexiste nessa relação o esforço em manter a união estável, utilizando-se de estratégias como a satisfação, que busca proporcionar a continuidade da relação. Perante a

ideia de união, preza-se pela qualidade dessa, possibilitando manter-se solidificada a relação do início e no decorrer da sua duração, até chegar ao seu término. Na insatisfação, ou na diminuição da satisfação, pode-se conduzir a relação para o desequilíbrio, chegando a inviabilizar sua continuidade (REBELLO, 2012).

O estudo da qualidade conjugal compreende-se como multidimensional, suas variáveis são diversas, mas podem-se usar como base as seguintes dimensões: contexto em que esses estão inseridos; recursos pessoais, histórico familiar, educação, personalidade, etc.; e processos adaptativos para se adequar às mudanças que surgem no cotidiano conjugal e social (MOSMANN et al., 2006).

Ao ter em vista a crescente incidência da modalidade de trabalho noturno e os possíveis riscos a que expõe o trabalhador, é relevante que se conheçam suas influências no cotidiano dos trabalhadores. Esse conhecimento é importante para que se possam aperfeiçoar as diversas formas que esse tipo de jornada assume e para se planejar uma assistência preventiva contra os possíveis distúrbios na saúde desses trabalhadores (OLIVEIRA et al., 2016). Feijó et al. (2017) afirmam que promover a saúde do trabalhador tende a afetar positivamente o equilíbrio trabalho-família e o seu desempenho profissional. Delinear práticas que visem o equilíbrio trabalho-família podem contribuir, por exemplo, para redução de índices de depressão e Síndrome de *Burnout*, decorrentes da grande pressão exercida sobre trabalhadores no mercado de trabalho atual (MOSTERT; PEETERS; ROST, 2011).

A preocupação com a saúde do trabalhador e, de maneira geral, com o bem-estar deste, remete à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A QVT é calcada em humanização do trabalho, juntamente com a responsabilidade social da empresa, que deve entender as necessidades e as aspirações de cada funcionário (REIS JÚNIOR, 2008). Neste estudo, QVT é entendida de acordo com a proposta de Reis Júnior (2008, p. 51): “conjunto de ações desenvolvidas pelas empresas na implantação de melhorias gerenciais, estruturais e tecnológicas, na busca da satisfação e do bem-estar físico, psicológico, social e profissional dos colaboradores”.

Reis Júnior (2004) salienta que a QVT se relaciona também com a qualidade de vida fora da empresa. A Qualidade de Vida (QV) está diretamente ligada ao trabalho, mas sem estar isolada da vida do indivíduo fora da empresa. Assim, a QVT representa uma relação entre a QV do indivíduo dentro e fora do ambiente profissional. Destaca-se, então, que organizações preocupadas com a QVT são aquelas que ajudam os seus colaboradores a estabelecer o equilíbrio entre a vida pessoal/familiar e o trabalho (REIS JÚNIOR).

Diante da forte relação do trabalho com algumas áreas da vida dos sujeitos, o funcionamento do sistema familiar, em especial o conjugal, possui ligação com a organização do sistema de trabalho. Sabe-se que a organização de trabalho, o trabalhador e sua família estão imersos em relações e em contextos que os influenciam, afetando uns aos outros recíproca e continuamente, sem que seja possível estabelecer únicas causas para conflitos interpessoais e intergrupais (FEIJÓ et al., 2017; GOULART JÚNIOR et al., 2013). Diante disso, as relações entre trabalho e conjugalidade necessitam ser melhor investigadas, pois, possivelmente, as alterações que ocorrem no trabalho podem influenciar no convívio conjugal, da mesma forma que alterações na configuração conjugal refletem na rotina de trabalho. O presente estudo objetivou correlacionar a Qualidade de Vida no Trabalho e a qualidade conjugal de trabalhadores noturnos da região norte do Rio Grande do Sul, cujos cônjuges trabalhavam em turno diurno.

## **1 MÉTODO**

### **1.1 Delineamento**

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, exploratória, descritiva e de corte transversal (CRESWELL, 2014).

### **1.2 Participantes**

Participaram da pesquisa 32 indivíduos, trabalhadores de diversos ramos de atuação, do sexo masculino e feminino cuja jornada de trabalho era efetuada no período da noite e finalizada ao amanhecer. Como critério de inclusão foi necessário ter no mínimo 18 anos, trabalhar no período da noite, dentre 22 horas e 5 horas, estar em um relacionamento conjugal, sendo casados legalmente ou caracterizados por união estável por, no mínimo, um ano (pois estima-se que, com este tempo de relacionamento, os cônjuges já tenham conseguido estabelecer um vínculo conjugal) e que seu cônjuge estivesse trabalhando no turno contrário, isto é, turno diurno. Não foram considerados critérios relativos a filhos, situação financeira, escolaridade, religião e outros.

### 1.3 Instrumentos

Para atender aos objetivos desta pesquisa, foram utilizados os seguintes instrumentos:

*Questionário de dados sociodemográficos*: desenvolvido pelos autores para avaliar características como: gênero, idade, escolaridade, situação conjugal, tempo de casamento, filhos, profissão, tempo de trabalho, etc.

*Golombock Rust Inventory of Marital State – GRIMS (RUST et al., 1988)*: inventário que mensura a qualidade do relacionamento conjugal por meio de aspectos que são considerados importantes para uma boa conjugalidade. Dentre esses, estão satisfação, comunicação, interesses compartilhados, confiança e respeito. É um instrumento autoaplicável, composto por 28 itens, respondido em uma escala *Likert* de quatro pontos (discordo fortemente, discordo, concordo e concordo fortemente). Na pontuação da escala, verifica-se que quanto maiores os escores obtidos, mais severos são os problemas no relacionamento conjugal. Nesse procedimento, verificou-se um alto nível de consistência interna entre os itens do GRIMS. Os coeficientes variaram de 0.81 a 0.94. No Brasil, o índice obtido foi de 0.91 (FALCKE, 2003).

*Questionário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho – QWLQ-78 (REIS JÚNIOR, PILATTI, PEDROSO, 2011)*: questionário que mensura a Qualidade de Vida do Trabalho por meio de quatro dimensões relacionadas à teoria sobre a temática. Os domínios são: físico/saúde, que aborda todos os aspectos relacionados com a saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos trabalhadores (17 questões); psicológico, que aborda todos os aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e auto-estima dos trabalhadores (10 questões); pessoal, que aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos trabalhadores (16 questões); profissional, que aborda os aspectos organizacionais que podem influenciar a Qualidade de Vida dos trabalhadores (35 questões). As questões devem ser respondidas com base em uma escala *likert* de cinco pontos, na qual 1 corresponde a nada e 5 a extremamente. O questionário foi validado em uma amostra de 387 sujeitos de quatro cidades paranaenses e apresentou o coeficiente Alpha de Cronbach de 0,86.

### 1.4 Procedimentos de coleta de dados

Quanto aos procedimentos utilizados para a realização do estudo, inicialmente, houve uma busca ativa por participantes que trabalhassem no turno noturno. O contato com os participantes foi por indicação de conhecidos e pelos próprios participantes, tendo como amostragem o sistema “bola de neve” (BIERNACKI, WALFORD, 1981). Após o aceite dos participantes em responder à pesquisa, foi feita a apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que visava assegurar o sigilo e o anonimato dos participantes. Após a assinatura do TCLE, os participantes receberam seus questionários para responder conforme disponibilidade. Ao término, foi solicitado aos mesmos a indicação de outros sujeitos para responder aos questionários.

### **1.5 Procedimentos para análise de dados**

Os dados coletados foram analisados por meio de estatística descritiva e inferencial por meio do pacote estatístico SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versão 20.0. Foram realizadas análises descritivas e de frequência para caracterização da amostra e análise de correlação de *Pearson* para verificar associação entre as variáveis Qualidade de Vida no Trabalho e qualidade conjugal.

### **1.6 Procedimentos éticos**

Para a realização deste estudo, os procedimentos foram embasados na conduta ética prevista na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012), que dispõem sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Esse projeto foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade de Passo Fundo (UPF) e aprovado sob parecer número 1.390.694. Os dados obtidos a partir deste estudo foram guardados sob responsabilidade dos pesquisadores e serão destruídos após o período de cinco anos. Os participantes foram informados que sua participação era voluntária, não havendo nenhuma forma de compensação financeira decorrente da mesma e que poderiam interromper a pesquisa a qualquer momento, sem nenhum prejuízo ou punição.

## **2 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Com base nos dados da pesquisa, constatou-se que 72,7% dos entrevistados eram do sexo feminino e 27,3% do sexo masculino, sendo que a média de idade era de 34 anos. Cabe ressaltar ainda que 51,5% dos entrevistados encontravam-se em uma união estável e 48,5% eram casados oficialmente. Destes, 81,8% relatavam ser o primeiro casamento/união. Em relação ao tempo que os participantes permaneciam na companhia de seus cônjuges, aferiu-se que 42,4% passavam de 5 a 12 horas diárias com seus companheiros e 33,3% passavam de 2 a 4 horas diárias com seus cônjuges.

Foi comparado o tempo que os participantes dedicavam para o trabalho e para o/a cônjuge, 84,8% da amostra trabalhava 12 horas diárias, enquanto que apenas 33% dos participantes referiu dedicar a mesma quantidade de tempo para o cônjuge. Outro dado importante pode ser observado no quesito da carga horária de trabalho, corroborando ideias prévias de que o indivíduo passa grande parte da vida dedicando-se ao trabalho. Assim, o trabalho exerce um papel muito importante, pois esse pode ser uma das principais fontes de reconhecimento e desenvolvimento do sujeito. No entanto, ele pode representar uma fonte de sofrimento ao trabalhador, pois alguns sistemas de organização disfuncionais podem desenvolver uma estrutura de alienação perante seus colaboradores, inviabilizando possibilidades de desenvolvimento e reconhecimento (CARVALHO et al., 2013; OLIVEIRA et al., 2006).

A análise demonstrou que os participantes da pesquisa possuem uma média de renda mensal de R\$ 2.204,85. De acordo Carvalho et al. (2013), identifica-se que a remuneração e os benefícios sociais providos do trabalho desempenham uma função muito importante para motivar o trabalhador a exercer suas funções na organização. A remuneração e os benefícios sociais são alguns dos aspectos mais discutidos pelos setores administrativos e de gestão de pessoas para proporcionar aos colaboradores melhores índices de motivação.

Inicialmente, realizou-se a média das respostas dos participantes em relação à qualidade conjugal (GRIMS) e a qualidade de vida no trabalho (QWLQ). Tais médias podem ser observadas na Tabela 1.

TABELA 1 - Média do GRIMS e do QWLQ

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
GRIMS	0,86	2,39	1,47	0,33
Dimensão física	2,12	3,12	2,68	0,29
QWLQ	2,69	3,56	3,07	0,25
Dimensão psicológica	2,50	3,50	3,03	0,27



Dimensão profissional	2,40	3,94	3,08	0,39
-----------------------	------	------	------	------

Essas médias foram submetidas à correlação de Pearson. A análise revelou uma correlação significativa apenas entre a qualidade conjugal e a dimensão profissional da qualidade de vida no trabalho ( $r=0,34$ ;  $p=0,05$ ). A qualidade conjugal não apresentou correlação significativa entre as dimensões física ( $r=0,06$ ;  $p=7,6$ ), psicológica ( $r=0,22$ ;  $p=2,1$ ) e pessoal ( $r=0,22$ ;  $p=2,2$ ). Esses resultados indicam que quando há qualidade conjugal, há qualidade profissional e vice-versa.

Diante dos dados, nota-se que quando o sujeito acredita que está submetido a condições adequadas de trabalho, isso reflete em relações satisfatórias com o cônjuge. Frequentemente, o descontentamento com o ambiente laboral acarreta em sentimentos de irritação, os quais podem ser transferidos para o ambiente familiar (PASCHOAL; TAMAYO; 2005). Entende-se que o indivíduo que não se sente desagradado com as condições de trabalho às quais está exposto tende a não projetar os conflitos do trabalho na relação conjugal.

Sabe-se que a flexibilidade no trabalho permite uma invasão no espaço familiar e pode acarretar prejuízos na produtividade e no relacionamento conjugal (OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013). Contudo, parece que o contrário também é válido: atividades profissionais que apresentam qualidade refletem em qualidade nas relações conjugais.

Um dado importante a ser destacado nos resultados é que a maior parte dos entrevistados passam mais tempo no trabalho, quando comparado com o tempo que conseguem estar com seus cônjuges. Mesmo assim, não consideram o trabalho como um aspecto que venha a interferir no nível de qualidade da relação conjugal. Pode-se inferir que, quando o ambiente profissional é satisfatório para os trabalhadores, evita que os mesmos levem para o casamento suas angústias, insatisfações e anseios que foram gerados pelo trabalho.

Acredita-se que é responsabilidade das organizações entender que o cenário atual do mundo do trabalho implica necessariamente em um novo olhar sobre o trabalhador. Este não deve mais ser visto como um recurso no sistema de produção, mas deve-se reconhecer as diferentes esferas da sua vida, levando em consideração que os problemas e as realizações pessoais dele influenciam no seu comprometimento com a organização e com o trabalho (FEIJÓ et al., 2017). Para tanto, a flexibilidade de horários e uso de benefícios no cuidado com dependentes são ações importantes nas empresas, visto que um fator que estimula os

trabalhadores no Brasil a possuírem um negócio próprio é a flexibilidade de horários, a fim de buscar equilíbrio entre trabalho e família (CAMPOS-STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

A relação trabalho-família tem ganhado atenção nas organizações, fazendo que algumas recebam a certificação EFR (Empresas Familiarmente Responsáveis), pautada em um modelo de gestão que preconiza flexibilidade, respeito e compromisso mútuo. Esse certificado foi criado pela Fundação Másfamilia, da Espanha, e suas diretrizes têm incentivado que organizações adotem políticas de gestão na direção de favorecer o equilíbrio entre as atividades de trabalho e o atendimento das exigências familiares. Dentre aspectos observados pela Fundação Másfamilia estão a gestão do tempo, e a criação de iniciativas e a construção de uma cultura organizacional que favoreçam o convívio familiar (FEIJÓ et al., 2017).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo de conclusão de curso teve como objetivo correlacionar a qualidade de vida no trabalho com a qualidade conjugal de trabalhadores do turno inverso. Ao decidir realizar o trabalho de conclusão de curso com os trabalhadores do turno inverso, o pesquisador acreditava que a qualidade de vida no trabalho poderia influenciar desproporcionalmente na qualidade de vida conjugal. Porém, ao analisar os questionários, foi possível observar que, na amostra da respectiva pesquisa, o fator qualidade de vida no trabalho influencia positivamente proporcionalmente à qualidade de vida conjugal.

Ao considerar esse contexto, pode-se afirmar que os objetivos da pesquisa foram alcançados, sendo possível identificar a relação trabalho e conjugalidade e a influência desses fatores na vida do trabalhador. Os resultados apontaram que os aspectos organizacionais influenciam na qualidade conjugal dos colaboradores, ou seja, quanto melhor o trabalhador estiver em seu contexto de trabalho, melhor ele estará em sua relação conjugal, contrariando a literatura, que afirma que quanto maior a relação do sujeito com seu trabalho, menor a qualidade entre a conjugalidade. Estima-se que característica como salário, tempo dedicado ao cônjuge, dedicação ao trabalho e demais requisitos fazem parte do todo que corresponde ao fator de qualidade, tanto no trabalho quanto conjugalmente, justificando-se esses indícios através dos resultados obtidos, que quanto melhor a qualidade de vida no trabalho mais positiva é a qualidade conjugal.

Conclui-se que a relação trabalho/conjugalidade apresenta muitos aspectos interligados e ambos geralmente dependem um do outro para que o sujeito possa estar em harmonia no seu ambiente de trabalho e no ambiente familiar. Tratando-se dos trabalhadores do turno noturno, percebe-se que o investimento de tempo no trabalho é maior do que o tempo em que se passa com o cônjuge. Contudo, quando está em uma organização de trabalho bem estruturada, que possibilita o desenvolvimento e a participação do trabalhador, os participantes mostraram-se mais satisfeito com seu trabalho, refletindo essa satisfação no ambiente conjugal. Sendo assim, por mais que o tempo de convívio com o cônjuge seja inferior ao trabalhado, quando proporcionados tais benefícios e reconhecimento, o resultado pode ser positivo em ambos os ambientes.

Sugere-se que, a partir dos resultados desta pesquisa, novos estudos nesta área do trabalho no turno inverso e a influência deste nas relações conjugais sejam realizados, uma vez que se percebeu a falta de estudos com essa temática. Dessa forma, a Psicologia poderá auxiliar na escuta desses trabalhadores. Além disso, recomenda-se a realização de novos estudos que venham contribuir para a qualidade de vida desses colaboradores, principalmente por ser uma esfera da vida em que os colaboradores dedicam uma quantidade significativa de tempo no seu ambiente de trabalho e passam a ter uma parcela pequena de tempo para investir no convívio com seu cônjuge e familiares, podendo acarretar prejuízos nos seus vínculos afetivos.

## **NIGHT WORK: RELATIONSHIPS BETWEEN QUALITY OF LIFE IN WORK AND CONJUGAL QUALITY**

**ABSTRACT:** This study aimed to correlate the quality of life at work and the marital quality of reserve shift workers whose spouses worked in a normal shift. Thirty-two workers from various sectors of the northwestern region of Rio Grande do Sul were participants of this study, including men and women, who were in a stable union or married, whose work was performed at night and finished dawn, in contrast with their spouses work shift, performed along the day. A sociodemographic data questionnaire, the Golombock Rust Inventory of Marital State (GRIMS) and the Work Quality of Life Assessment Questionnaire (QWLQ-78) were used. Descriptive analyzes and Pearson correlation were performed. The data indicated a correlation between marital quality and the professional dimension of quality of life at work ( $r = 0.34$ ;  $p = 0.05$ ). Findings showed that adequate working conditions positively influence marital quality.

**Keywords:** Marriage. Marital quality. Work.

## REFERÊNCIAS

BENITES, Andréa Carolina et al. Relação Entre Transtorno Do Ciclo Vigília-Sono E Trabalho Noturno: Desafios À Segurança E Saúde Do Trabalhador. **Revista Laborativa**, v. 2, n. 2, p. 86-107, 2013.

BIERNACKI, Patrick; WALDORF, Dan. Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. **Sociological methods & research**, v. 10, n. 2, p. 141-163, 1981. –

BRASIL. **Resolução nº 466/12, de 12 de dezembro de 2012**. Conselho Nacional de Saúde. Brasília/DF, 2012.

CAMPOS-STROBINO, Márcia Regina; TEIXEIRA, Rivanda Meira. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: Estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. **Revista de Administração**, v. 49, n. 1, p. 59-76, 2014.

CARVALHO, J. F. et al. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em Foco [Internet]**. 2013 [cited 2016 Jan 12]; 9 (7): 21-31.

CRESWELL, John W. **Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa: Escolhendo entre Cinco Abordagens**. Penso Editora, 2014.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa, De; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; PACIELLO, Raul Ricardo. Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família/Antecedents and Consequences of Work-Family Conflicts. **Revista de administração contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 418, 2013.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 027-034, 2004.

REIS JUNIOR, Dalcio Roberto, Dos; PILATTI, Luiz Alberto; PEDROSO, Bruno. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78-DOI: 2011. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 3, n. 2, 2012.

FALCKE, D. Águas passadas não movem moinhos? As experiências na família de origem como preditoras da qualidade do relacionamento conjugal. **Psicologia, PUCRS**, 185f, 2003.

FEIJÓ, Marianne Ramos et al. Conflito Trabalho-família: Um Estudo sobre a Temática no Âmbito Brasileiro. **Pensando Famílias**, v. 21, n. 1, p. 105-119, 2017.

FÉRES-CARNEIRO, Terezinha; DINIZ NETO, Orestes. Construção e dissolução da conjugalidade: padrões relacionais. **Paidéia**, v. 20, n. 46, p. 269-278, 2010.

GOULART JÚNIOR, Edward et al. Exigências familiares e do trabalho: Um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. **Pensando famílias**, v. 17, n. 1, p. 110-122, 2013.

REIS JÚNIOR, Dálcio Roberto Dos. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Construção e validação do questionário QWLQ-78. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado.  
LANCMAN, Selma. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In Christophe Dejours: **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, p. 25., 2008.

LHUILIER, Dominique. Trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 3, p. 483-492, 2013.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. Atlas, 2003.

MORAES, Daniela Rondon de. **Saúde e trabalho em turno noturno**: possibilidades e limites na avaliação de auxiliares de enfermagem - um estudo de caso. 2004.

MOSMANN, Clarisse; WAGNER, Adriana; FÉRES-CARNEIRO, Terezinha. Qualidade conjugal: Mapeando conceitos. **Paidéia**, v. 16, n. 35, p. 315-325, 2006.

MOSTERT, Karina; PEETERS, Maria; ROST, Izel. Work-home interference and the relationship with job characteristics and well-being: A South African study among employees in the construction industry. **Stress and Health**, v. 27, n. 3, p. e238-e251, 2011.

OLIVEIRA, Adriana Leônidas de et al. o trabalho noturno e suas repercussões na saúde e na vida cotidiana de trabalhadores metalúrgicos do vale do Paraíba no estado de São Paulo. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 8, n. 2, p. 65-84, 2006.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa de et al. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 418-437, 2016.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 173-180, 2005.

PEREIRA, Ana Mónica et al. Burnout e interação trabalho-família em enfermeiros: Estudo exploratório com o Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, v. 11, p. 24-30.

REBELLO, K. S. S. **Qualidade da relação conjugal**: Uma avaliação dos casais residentes no Pará. 2012. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado, Belém: Universidade Federal do Pará, PA.

ROTENBERG, Lúcia et al. Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia.[Gender and night work: sleep, daily life and experience of night shiftworkers]. **Cad. Saúde Pública**, v. 17, n. 3, p. 639-649, 2001.

RUST, I.; BENNUM, I.; CROWE, M. **The Golombok-Rust Inventory of Marital State**. NFER-NELSON. 1988.

SOUZA, Sônia Beatriz Cócaro de et al. Influência do turno de trabalho e cronotipo na qualidade de vida dos trabalhadores de enfermagem. **Revista gaúcha de enfermagem**. Porto Alegre. Vol. 33, n. 4 (2012), p. 79-85, 2012.

VILLAS BÔAS, Bruno. **Número de trabalhadores no período noturno aumenta em 2016, nota IBGE**. Valor Econômico, notícia publicada em 18 de outubro de 2017 às 10h58min. Disponível em <https://www.valor.com.br/brasil/5160254/numero-de-trabalhadores-no-periodo-noturno-aumenta-em-2016-nota-ibge>.